

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL EN RELACIÓN
A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN
PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL
DOMINGO OLAVEGOYA, JAUJA. 2019**

Para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería

Autor : Gomez Meza, Mirza Nita

Asesora : Mg. Tania Luz Vílchez Cuevas

Línea de investigación

Institucional : Salud y gestión de la salud

Fecha de inicio y término : 26 de Agosto del 2019 a Julio del 2020

Huancayo – Perú

2021

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres y maestros por su guía y conocimientos impartidos durante toda mi formación académica quienes desde el primer momento me impulsaron a la investigación dentro de mi formación.

Mirza Gomez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Peruana los Andes, por acogerme y brindarme la oportunidad a cumplir mi sueño de profesional.

A mi asesora Mg. Tania Luz Vélchez Cuevas quien me orientó oportunamente en el desarrollo y culminación del presente trabajo de investigación.

De la misma manera agradezco al Director del Hospital Domingo Olavegoya- Jauja por permitirme la realización de esta investigación.

Finalmente agradezco a todos los profesionales de la salud Hospital Domingo Olavegoya - Jauja por acceder y colaborar al desarrollo de la presente investigación

La Autora

INTRODUCCIÓN

Cultura Organizacional y el Talento humano, dan un sentido distinto, hacia una nueva organización, la cual hará frente al mundo globalizado y exigente como se ve en estos tiempos, es por ello que un sin número de empresas privadas han asumido laborar bajo una cultura organizacional basada en el talento humano, sin embargo, aún no es aplicada a nivel de las instituciones públicas (1). Esta es la problemática que motiva el presente estudio titulado **Cultura Organizacional en relación a Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja. 2019**".

Se tuvo como objetivo determinar la relación entre Cultura Organizacional y "Gestión del Talento Humano" en profesionales de la salud de dicho hospital. El contenido de este estudio se ejecuta basado en la inquietud de ofrecer contribuciones y recomendaciones adaptables en la pericia diaria de la gestión, a fin de garantizar una adecuada promoción del talento humano y Cultura Organizacional del Hospital Domingo Olavegoya, de esta manera se logrará una atención en salud con mayor productividad, eficacia y eficiencia, para satisfacción de los usuarios.

En la metodología se aplicó el método científico y como métodos específicos se aplicó el método de análisis y síntesis, el deductivo e inductivo, el estudio fue de tipo aplicada, transversal, cuantitativa, prospectiva, el diseño fue correlacional. La población fue de 191 profesionales de la salud, teniendo una muestra de 114 profesionales de salud, según fórmula de proporciones. La técnica para evaluar Cultura Organizacional fue el "Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison" (40) y para evaluar el talento humano fue la "Ficha técnica Idilberto Chiavenato". La hipótesis fue comprobada mediante el análisis de correlación de Spearman, ya que los datos no presentaron la tendencia a la distribución normal de la información, con un p valor menor o igual a 0.05.

En su estructura consta de cinco capítulos: I: Planteamiento del problema, II: Marco teórico, III: Hipótesis, IV: Metodología, V: Resultados, este capítulo está dividido en tres contenidos importantes que son los resultados descriptivos, los resultados inferenciales, el análisis y discusión de los resultados. Adicionalmente a ello se presentan las conclusiones, las recomendaciones, referencias y anexos.

La autora

CONTENIDO

CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	20
1.2. Delimitación del problema	25
1.3. Formulación del problema	26
1.3.1. Problema General	26
1.3.2. Problema Específicos	26
1.4. Justificación	27
1.4.1. Social	27
1.4.2. Teórica	27
1.4.3. Metodológica	27
1.5. Objetivos	28
1.5.1. Objetivo General	29
1.5.2. Objetivo Específicos	29

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1.-Antecedentes (nacionales e internacionales)	30
2.2.-Bases Teóricas o Científicas	37
2.3.-Marco Conceptual	40

CAPÍTULO III HIPÓTESIS

3.1.-Hipótesis General	56
3.2.-Hipótesis específicas	57
3.3.-Variables (definición conceptual y operacional)	58

CAPÍTULO IV METODOLÍA

4.1.-Método de Investigación	59
4.2.-Tipo de Investigación	60

4.3.-Nivel de Investigación	62
4.4.-Diseño de la Investigación	62
4.5.-Población y muestra	64
4.6.-Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	65
4.7.-Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	66
4.8.-Aspectos éticos de la Investigación.	69
CAPITULO V: RESULTADOS	
5.1 Descripción de resultados	74
5.2 Contrastación de hipótesis	75
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	103
CONCLUSIONES	107
RECOMENDACIONES	108
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	109
ANEXOS:	
Matriz de consistencia	113
Matriz de operacionalización de variables	114
Matriz de operacionalización de instrumento	115
Instrumento de investigación y consistencia de su aplicación	118
Confiabilidad del instrumento	123
La data de procesamiento de datos	129
Consentimiento informado.	160
Fotos de la aplicación del instrumento.	164

CONTENIDO DE TABLAS

	N°
Tabla N° 1 Cultura organizacional en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	75
Tabla N° 2 Cultura organizacional en su dimensión implicación en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	76
Tabla N° 3 Cultura organizacional en su dimensión consistencia en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	77
Tabla N°4 Cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019	77
Tabla N°5 Cultura organizacional en su dimensión misión en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019	78
Tabla N° 6 Talento humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019	79
Tabla N° 7 Prueba de normalidad de cultura organizacional y Gastón del Talento Humano del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	80
Tabla N° 8 Correlación de cultura organizacional y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	82
Tabla N° 9 Contingencia entre nivel cultura organizacional y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019	83

Tabla N° 10 Análisis de X^2 entre nivel cultura organizacional y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019	83
Tabla N° 11 Correlación de cultura organizacional en su dimensión implicación y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, 2019.	86
Tabla N° 12 Contingencia entre nivel cultura organizacional en su dimensión implicación y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019	86
Tabla N° 13 Análisis de X^2 entre nivel cultura organizacional en su dimensión implicación y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019	87
Tabla N° 14 Correlación de cultura organizacional en su dimensión consistencia y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, 2019.	89
Tabla N° 15 Contingencia entre nivel cultura organizacional en su dimensión consistencia y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019	90
Tabla N° 16 Análisis de X^2 entre nivel cultura organizacional en su dimensión consistencia y Gestión de Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019	91
Tabla N° 17 Correlación de cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, 2019.	94

Tabla N° 18 Contingencia entre nivel cultura organizacional en su dimensión consistencia y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019	94
Tabla N° 19 Análisis de X^2 entre nivel cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019	96
Tabla N° 20 Correlación de cultura organizacional en su dimensión misión y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, 2019.	97
Tabla N° 21 Contingencia entre nivel cultura organizacional en su dimensión misión y Gestión del talento humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2020	9
Tabla N° 22 Análisis de X^2 entre nivel cultura organizacional en su dimensión misión y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019	103

CONTENIDO DE FIGURAS

	N°
Figura N° 1 Cultura organizacional en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	75
Figura N°2 Cultura organizacional en su dimensión implicación en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja, 2019.	76
Figura N°3 Cultura organizacional en su dimensión consistencia en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja, 2019.	77
Figura N°4 Cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	78
Figura N°5 Cultura organizacional en su dimensión misión en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	79
Figura N°6 Talento humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	80
Figura N°7 Contingencia entre nivel cultura organizacional y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	84
Figura N°8 Contingencia entre nivel cultura organizacional en su dimensión implicación y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	89

Figura N°9 Contingencia entre nivel cultura organizacional en su dimensión consistencia y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	94
Figura N°10 Contingencia entre nivel cultura organizacional en su dimensión consistencia y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	99
Figura N°11 Contingencia entre nivel cultura organizacional en su dimensión misión y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	104

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue: Determinar la relación entre Cultura Organizacional y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019. Para ello metodológicamente la investigación fue de tipo aplicada, transversal, cuantitativa, prospectiva, el diseño fue correlacional. Se desarrolló con una población de 191 profesionales de la salud y una muestra de 114. La técnica es la encuesta y el instrumento que se usó fue el cuestionario sobre cultura organizacional de Denison (40) y para evaluar el talento humano fue la “Ficha técnica Idilberto Chiavenato”. La hipótesis fue comprobada mediante el análisis de correlación de Spearman, ya que los datos no presentaron tendencia a la distribución normal. Resultados: Cultura Organizacional es adecuada para el 34.2%, es regular en el 33.3% y está deteriorada para el 32.5%, Gestión del Talento Humano se presenta en 44.7% como excelente, 24.6% buena y 30.7% deficiente. Por lo que la relación entre variables se calculó mediante el análisis de Rho de Spearman, se concluye que existe relación directa y significativa entre cultura organizacional y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud, donde a mayor deterioro de Cultura Organizacional, es más deficiente Gestión del Talento Humano. ($r=.812$; $p=0.000$). Recomendaciones: Evaluar de manera frecuente el nivel de Cultura Organizacional a fin de encontrar de manera oportuna las dificultades que genera el mantener un clima agradable, basada en una cultura de respeto y trabajo mutuo.

Palabras Clave: Cultura organizacional, talento humano, implicación, consistencia, adaptabilidad, misión.

ABSTRACT

The objective of the present study was: To determine the relationship between the organizational culture and the management of human talent in health professionals of the Domingo Olavegoya Hospital, Jauja 2019. For this methodologically the research was applied, transversal, quantitative, prospective, design It was correlational. There were a total of 191 health professionals in total that made up the size of the target population. Reaching a sample of 114 health professionals. The technique that was used for data collection was the questionnaire, to evaluate the organizational culture was the “Denison organizational culture questionnaire” (40) with 4 dimensions and to evaluate the Human talent was the technical sheet Idilberto Chiavenato. The hypothesis was tested by Spearman's correlation analysis, since the tendency to normal distribution of information was not met, with a p value less than or equal to 0.05. Results: The organizational culture is impaired for 32.5%, is regular in 33.3% and is suitable for 34.2%, human talent management is presented in 44.7% as excellent, in 30.7% it is poor and 24.6% is good. The normality test shows data with no tendency to a normal distribution, so the relationship between the variables was calculated by Spearman's Rho analysis. It is concluded that there is a direct and significant relationship between organizational culture and the management of human talent in health professionals, where the greater the deterioration of the organizational culture, “the management of human talent” the management of human talent is more deficient. ($r = .812$; $p = 0.000$). Recommendations: Frequently assess the level of organizational culture in order to find in a timely manner the difficulties generated by maintaining a pleasant peak, based on a culture of respect and mutual work.

Keywords: Organizational culture, human talent, involvement, consistency, adaptability, mission ining a pleasant peak, based on a culture of respect and mutual work.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En la actualidad existen opiniones favorables sobre Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional, esto debido a que ambas variables permiten la posibilidad de llevar al éxito a la empresa de carácter público o privado, para ello hay que tener en consideración las características propias de cada realidad social donde se constituye dicha empresa, la historia empresarial, y los cambios que han permitido su existencia a la actualidad.

Una de las características que da vigencia a una empresa son los cambios que requieren para amoldarse a la nueva sociedad que cada vez exige cambios que se adapten a nuevas exigencias del cliente y del personal que labora, uno de los problemas que ha llevado a una empresa al fracaso (1). Es precisamente estar de espaldas a los cambios, las empresas públicas o privadas, que continúan con modelos de organización tradicionales, consideran al trabajador como si estuviesen con una máquina, privándola de sus derechos humanos.

Lo más importante para las instituciones de salud es que los profesionales de salud cumplan con una buena prestación de servicios, sin embargo, los gerentes, la dirección o jefes, no los toman en cuenta en la participación de los objetivos de toda institución de salud (2).

Esta nueva perspectiva de las posibilidades favorables que ofrece el enfoque del talento humano y su repercusión acertada en Cultura Organizacional, logra que el servicio en la atención de salud sea de mayor competencia, mostrando cambios importantes acordes a las nuevas exigencias de los pacientes de nuestro tiempo (2).

Teniendo en cuenta de los efectos positivos que esta nueva administración genera en las organizaciones de atención de la salud de carácter privado, y conocidos los éxitos de la aplicación del talento humano, surge la necesidad de adaptar este enfoque de atención hacia la administración de los hospitales públicos y demás instituciones u organizaciones de atención de salud estatales, quienes deben cumplir un rol protagónico de los nuevos objetivos y exigencias que la población demanda, mediante la búsqueda y aplicación de “Gestión del Talento Humano”, esto determinará el éxito futuro de la empresa pública (3).

El desarrollo de la empresa pública, actualmente presenta grandes diferencias con la empresa privada, esto es debido a las desiguales características de manejo en la organización, generalmente esto se refleja en todas las empresas públicas, ya sean colegios, universidades, hospitales, empresas del control de los diversos servicios públicos (3).

Esto se manifiesta principalmente en la participación del personal en la

toma de decisiones, en la rutinización, en la exigencia máxima de derechos laborales y no en el reconocimiento de los deberes, el personal que labora en una entidad pública tiene el pensamiento inadecuado de que al prestar un servicio a los clientes, piensa que les está ofreciendo un favor y el trato que le brinda es completamente negativo, con altos periodos de espera, inoperancia, falta de información oportuna, inadecuado trato, entre otros aspectos (3).

Teniendo en cuenta de los efectos positivos que esta nueva administración genera en las organizaciones de atención de la salud de carácter privado, y conocidos los éxitos de la aplicación del talento humano, surge la necesidad de adaptar este enfoque de atención hacia la administración de los hospitales públicos y demás instituciones u organizaciones de atención de salud estatales, quienes deben cumplir un rol protagónico de los nuevos objetivos y exigencias que la población demanda (2).

La búsqueda y aplicación de “Gestión del Talento Humano”, garantiza el desarrollo de la empresa pública, que actualmente presenta grandes diferencias con la empresa privada, esto es debido a las desiguales características de manejo en la organización pública, se manifiesta principalmente en la falta de participación del personal en la toma de decisiones (1).

Teniendo en cuenta la definición de Cultura Organizacional según Cano Z. cultura organizacional es el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones”.

El manejo de este concepto debería ser la forma de organización más oportuna y necesaria de toda entidad pública y privada, sin embargo, no en todas

las instancias laborales se piensa en el beneficio del talento de los profesionales de salud y se labora al margen de su involucramiento” (2).

Existen diferentes tipos de cultura, para Mondy R, “Las culturas organizacionales fuertes se caracterizan porque los valores de la organización son firmes y aceptados por todos los integrantes de la misma, en cambio, en una cultura débil ocurre todo lo contrario, esto se observa en el personal que posee poca libertad en su trabajo” (1).

Considerando que el talento humano, según Chiavenato es: “es la capacidad del individuo de entender inteligentemente la forma de resolver las necesidades de cualquier índole, haciendo uso de habilidades, destrezas y experiencias”. En consecuencia, el talento humano es la capacidad de ejecutar acciones y decisiones basadas en la inteligencia, habilidades, conocimiento y experiencias (4).

A nivel internacional, Orozco en Argentina el 2015 encontró una relación significativa entre el talento humano y cultura organizacional ($r = 0.67$, $p \leq .01$), a su vez el autor en base a sus resultados recomienda implementar el talento humano en las prácticas de gestión del recurso humano. (5)

Así mismo Varela en Ecuador, el 2016 en un estudio cualitativo reporta que todo centro laboral tiene la necesidad de contar con políticas de “gestión del talento humano”, a fin de contar con personal capacitado, con habilidades y destrezas que aporte a un desempeño laboral adecuado (6)

Guevara en México, encuentra una relación significativa entre una inadecuada cultura organizacional y el talento humano, el 58.2% de trabajadores

perciben que no se toma en cuenta sus habilidades para el desempeño laboral, el 62% mencionan que se desinan cargos sin tener en cuenta las habilidades y experiencia de los trabajadores (7).

En Colombia Rodríguez F. encuentra una estrecha relación entre Cultura Organizacional y el desarrollo del talento humano, evidencia que no existe una buena práctica a nivel de Gestión del Talento Humano como resultado de una inadecuada cultura Organizacional (8).

A nivel nacional, Lomparte E. en el 2016 muestran una relación directa y significativa entre las variables de estudio, habiendo encontrado una correlación de 0,475 con un $p < 0.01$, lo cual indica que existe una asociación significativa entre la Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional (9)

Cóndor M. el 2018 en Lima encontró una moderada asociación de $r = 0,519$ entre Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional (10). Así también, por su parte Ángeles A. el 2016 también encontró una relación calculada por Rho de Spearman de 0.645 y p valor < 0.05 , de tipo directa y significativa, entre el talento humano y Cultura Organizacional (11).

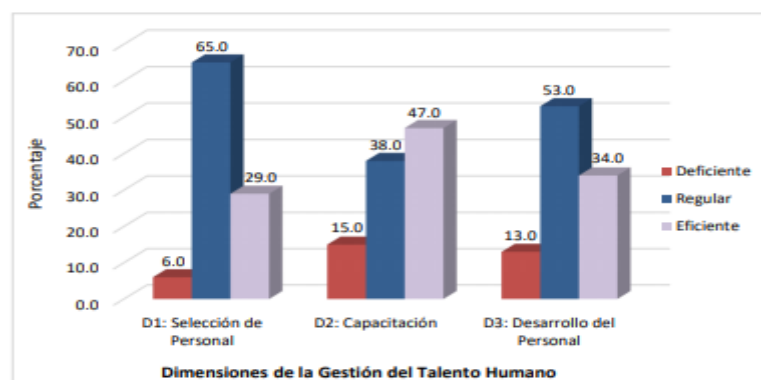


Fig. 1 Cóndor M. “Frecuencia de las dimensiones de la variable gestión del talento humano según los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati Martins – Essalud. 2018”

Por su parte Espinoza J. el 2015 en el Callao, encuentra relación directa y significativa entre Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional con un r de 0.8. (12)

El Hospital Domingo Olavegoya, no escapa de esta realidad, ya que en el periodo de prácticas clínicas, se oyen quejas continuas de los profesionales de salud, quienes refieren que no participan en actividades representativas para la toma de decisiones institucionales, así mismo, según lo manifiesto por algunos de los profesionales de la salud, indican que: “La dirección muestra poco interés por su personal, no existen métodos de estímulo hacia el empleado, no existen incentivos en relación al nivel de productividad del trabajador, entre otros”.

Otro de los aspectos importantes que señalan los trabajadores de salud, es una inadecuada designación del personal, ya que no se toma en consideración el perfil profesional, la experiencia previa y mucho menos la tendencia hacia la identificación del talento humano que cada profesional posee, esto conlleva indudablemente a una pérdida de mano calificada, que podría responder con mayor rapidez y calidad. También se oye comentar otro aspecto que no se considera es la ausencia del tiempo que toma el aprender en un servicio o función nueva. Muchos trabajadores manifiestan que han sido cambiados de un servicio crítico a un servicio de menor complejidad.

Todo esto demuestra que existe una cultura organizacional débil, no participativa, además de una ausencia de gestión para promover el talento humano, no se considera el perfil del profesional para ocupar cargos y desempeñar funciones, se toman decisiones de manera unilateral, descuidándose del fortalecimiento de habilidades y destrezas de los profesionales de la salud, dejando de lado el talento

humano presente en cada individuo. Por lo expuesto, surge la necesidad de desarrollar el presente estudio en el que se buscará conocer la relación entre Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional que se practica.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

- Delimitación teórica:

En el presente estudio se trató de encontrar la existencia de la relación del talento humano y Cultura Organizacional existente, parte del hipotético existente entre una cultura organizacional carente de principios sólidos de liderazgo compartido, compromiso con el principio de la unión y trabajo en equipo en la organización, indiferencia frente las habilidades y potencialidades de los profesionales de la salud en consecuencia no propicia el desarrollo de Gestión del Talento Humano, lo cual constituye una pérdida para una adecuada producción y atención en salud de los pacientes que acuden a este hospital.

- Delimitación temporal:

El estudio se desarrolló desde agosto a diciembre del 2019.

- Delimitación espacial:

El estudio se desarrolló en el Hospital Domingo Olavegoya ubicado en la provincia de Juaja, Limita por el norte con las provincias de Yauli, Tarma y Chanchamayo; por el este con la Provincia de Satipo; por el sur con la Provincia de Concepción; y, por el oeste con el departamento de Lima.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre Cultura Organizacional y Gestión del Talento

Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional en su **dimensión implicación** y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019?
- ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional en su **dimensión consistencia** y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019?
- ¿Cuál es la relación entre Cultura Organizacional en su **dimensión adaptabilidad** y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019?
- ¿Cuál es la relación entre Cultura Organizacional en su **dimensión misión** y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019?

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Justificación social:

Los alcances de esta investigación, conducen a la propuesta de sugerencias, las mismas que deben ser tomadas en cuenta para mejorar Gestión del Talento Humano y en consecuencia para optimizar Cultura Organizacional. A partir de los hallazgos se proponen sugerencias como capacitaciones, programas de desarrollo del talento humano para los profesionales de salud, entre otros aspectos, que irán en beneficio de los trabajadores de la salud y consecuentemente, en beneficio de los pacientes.

1.4.2. Justificación teórica:

Este estudio nos permite recolectar información de primera mano, la misma que servirá para contrastar o reafirmar la teoría de Denison D, Nieminem L, Kotrba L,(3). Respecto a la relación entre Cultura Organizacional y Gestión del talento humano, así mismo permitirá identificar la importancia en el manejo de la Gestión del talento para el progreso y éxito institucional, esta deberá ser comprobada a partir de la información que se recolecte al respecto.

La información que se tenga permitirá un crecimiento teórico regional para los procesos administrativos en el entorno de la salud ya que toma en cuenta las características sociales de la población de nuestra región, por todo ello consideramos de suma importancia el aporte teórico que se desprende del presente estudio.

1.4.3. Justificación metodológica

El aporte metodológico de este estudio consistió en la aplicación de instrumentos de recolección de datos modificados y adecuados para nuestra zona, los mismos que cumplen con los requisitos de validez por juicio de expertos y confiabilidad por estudio piloto, estos instrumentos podrán ser utilizados en investigaciones posteriores coherentes con las mismas variables de estudio, además los resultados del presente servirán para ser citados en los antecedentes de estudio de investigaciones posteriores.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Establecer la relación entre cultura organizacional en su **dimensión implicación** y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.
- Establecer la relación entre cultura organizacional en su **dimensión consistencia** y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.
- Establecer la relación entre Cultura Organizacional en su **dimensión adaptabilidad** y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.
- Establecer la relación entre Cultura Organizacional en su **dimensión misión** y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

Antecedentes Internacionales

Orozco B, en su tesis titulada Gestión del Talento Humano y cultura organizacional en los trabajadores de salud del Hospital del Este Eva Perón, Leales, Tucumán-Argentina. El propósito del estudio fue encontrar la relación entre “Gestión del talento y Cultura Organizacional en la participación de los empleados de salud. El investigador usó un método de muestreo conveniente para seleccionar una muestra de 126 encuestados. Los cuestionarios que se les administraron, se recolectaron después de 1 mes y fueron analizados usando el software SPSS. Los resultados indicaron que hay una relación significativa entre las variables de estudio (Talent Management and Cultura de la organización $r = 0.67$, $p \leq .01$). (5)

Varela A, en su investigación sobre El Análisis de Gestión del Talento Humano del sector farmacéutico de la empresa Swiss & North Group S.A. situada en la ciudad de Quito”. Con el propósito de evaluar la Gestión del talento Humano

en la industria dedicada a la farmacia. Los hallazgos que obtuvo fueron que logró fortalecer el talento humano de los trabajadores, aplicando estrategias en las que se motiva, capacita y evalúa constantemente al personal, mejorando sus habilidades y su desempeño laboral (6).

Guevara M, en su estudio “Aspectos de Cultura Organizacional en Gestión del Talento Humano en el departamento de recursos humanos de la clínica oftalmológica San Diego”. Mediante el uso de una metodología con enfoque cuantitativo, desarrolló una investigación relacional, transversal, de tipo no experimental. La población fue de 126 profesionales del área de la salud, consideró la aplicación del estudio a nivel censal, descartando la aplicación de una muestra, la técnica de recolección de la información fue la encuesta para ambas variables. Los resultados obtenidos muestran que existen aspectos de Cultura Organizacional que influyen poderosamente sobre Gestión del Talento Humano, generando un mal uso de las habilidades de los trabajadores de la salud, reporta un 57.7% de percepción inadecuada de Cultura Organizacional en relación a una inadecuada Gestión del Talento Humano, el 58.2% refieren que no se toma en cuenta las habilidades de los trabajadores, el 62% refieren que se designan los cargos y funciones sin tener en cuenta el perfil y experiencia de los profesionales de la salud, el 49.5% de trabajadores refieren que no existe un modelo por competencias que oriente a sus trabajadores, el 64.2% refieren que el desempeño laboral no es medido correctamente e imparcialmente. En relación a Cultura Organizacional el 48.3% refieren que no se aplica la práctica de valores continuos en la institución, el 62.1% refieren que existe una cultura del cumplimiento individualizado de las funciones de cada profesional, por lo que existe dificultad en el desarrollo del trabajo en equipo, el 57.8% refieren que no se aplican estrategias de afianzamiento de la

cultura en la institución. (7)

Rodríguez F, realizó un estudio titulado "Cultura Organizacional y su influencia en el desarrollo del Talento Humano del Personal Asistencial de la Clínica El Rosario de Medellín", el estudio describe la relación existente entre Cultura Organizacional y el desarrollo del Talento Humano de sus trabajadores del área de salud, La metodología del estudio, implican que es de tipo descriptivo, cuantitativo, de diseño correlacional, aplicado a una muestra aleatoria de 162 trabajadores de la salud, los datos son recolectados mediante encuesta administrada previa autorización del consentimiento informado individual. Los resultados describen la existencia de la relación directa entre el tipo de Cultura Organizacional y el Talento Humano, se evidencia que no existe una buena práctica a nivel de Gestión del Talento Humano como resultado de una inadecuada cultura Organizacional, siendo más preocupante en los profesionales contratados en comparación con los nombrados, ya que los primeros sufren de mayor indiferencia e inclusión en función a sus potencialidades. (8)

Antecedentes Nacionales

Lomparte E. se desarrolló la tesis titulada "Gestión del talento humano y su relación con Cultura Organizacional en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016", el objetivo fue establecer la relación entre las variables evaluadas. Fue una investigación descriptiva, transversal, aplicado a una muestra de 180 enfermeros, para la recolección de los datos se aplicó un cuestionario para cada una de ellas. Los hallazgos encontrados muestran una relación directa y significativa entre las variables de estudio, habiendo encontrado una correlación de 0,475 con un $p < 0.01$, así mismo el autor refiere: "que existe

relación significativa entre Gestión del Talento Humano y las dimensiones de Cultura Organizacional, en el personal de enfermería del Centro Médico Naval del Callao”. (9)

Cóndor M. realizó el estudio “Gestión del talento humano y compromiso organizacional del Servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima”, El objetivo fue determinar la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería. La investigación fue de tipo no experimental, de corte transversal, diseño correlacional, con una población de 100 profesionales de enfermería. Los hallazgos encontrados fueron: el 72% del personal presenta un compromiso alto para la cultura organizacional, y respecto a la Gestión del Talento Humano presenta una categoría eficiente en el 76%, la relación encontrada fue de 0.519, siendo directa y significativa ($p < 0.05$), lo cual implica que, frente a una inadecuada Gestión del Talento Humano, también disminuye el compromiso organizacional. (10)

Ángeles, A. desarrolló la tesis titulada “Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016”, Con la finalidad de comprobar la relación de “Gestión del Talento Humano” y Cultura Organizacional del personal de la UGEL de Ate vitarte, este estudio con enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo con diseño correlacional no experimental, tipo transversal. Los resultados más importantes fue el hallazgo de una relación calculada por Rho de Spearman de 0.645 y p valor < 0.05 , de tipo directa y significativa, entre el talento humano y Cultura Organizacional. (11).

Espinoza J. desarrolló la tesis titulada “Gestión del talento humano y su

relación con Cultura Organizacional en las instituciones de educación básica regular de la Policía Nacional del Perú de la Región Lima – Callao 2015”, Persiguió el objetivo de encontrar la relación de ambas variables. Metodológicamente, el diseño no fue experimental, de tipo relacional, transversal, con diseño correlacional, cuyo método de investigación específico fue el hipotético deductivo, los instrumentos utilizados para ambas variables fue la escala de Likert, aplicadas a una población de 237 docentes pertenecientes a 4 instituciones educativas. Los resultados afirman haber encontrados fueron la relación directa y significativa entre “Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional con un r de 0.8. (12).

Rojas R, Vílchez S. presenta su estudio “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, enero 2018”, cuyo propósito fue determinar la relación entre “Gestión del Talento Humano” y desempeño laboral. El estudio presenta enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental correlacional, la muestra fueron 50 trabajadores de salud, que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión, los datos fueron recolectados mediante la técnica observacional, la entrevista y la encuesta, los datos se procesaron en el programa SPSS V 22. Los resultados muestran una relación significativa entre las variables, quedando evidenciada en un $p = 0.007$; (13).

Hernández Z. desarrolló la tesis titulada Cultura Organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo”, cuya finalidad fue establecer la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral, para ello desarrollo un estudio descriptivo, con diseño correlacional, para la recolección de la información se aplicó una encuesta tipo escala Likert con 22 preguntas, la muestra fue de 70 trabajadores, los resultados

muestran que existe relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral, además manifiesta que el 90% del personal refiere que prevalece una cultura de mercado, respecto al desempeño laboral el 96% mencionan que se trababa en equipo (14).

2.2. BASES TEÓRICAS

CULTURA ORGANIZACIONAL.

Definiciones.

Schein, J. define a Cultura Organizacional como el manejo adecuado del ambiente de una empresa, en la que se mixtifican las conductas, costumbres, metáforas, mitos, supuestos y otras ideas que influyen determinadamente en el tipo de trabajo que se desempeña en una empresa. (15)

Para Hellriegel y Slocum, Cultura Organizacional representa un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas por los integrantes de una organización que evoluciona con el tiempo”. (16)

Chiavenato, refiere que “Cultura Organizacional expresa un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada organización”. (4)

Existen distintas definiciones sobre cultura organizacional, sin embargo se puede decir que es el elemento de formación y unión de los integrantes de una empresa o de una organización, generalmente el director o gerente no puede asumir todos los aspectos que conciernen a la organización, principalmente cuando esta tiene que ver con las relaciones entre los trabajadores y la forma como se

desencadena el ambiente laboral, por ello Cultura Organizacional es el apoyo que se requiere para el logro de objetivos propuestos por una organización. Cultura Organizacional coge el modo de pensar, sentir y de actuar corporativamente, es por ello que sus integrantes contribuyen para que la organización tenga características distintas a otras organizaciones. (17)

Davis indica La cultura es la conducta convencional de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que rara vez esta realidad penetra en sus pensamientos conscientes. (18)

Para este autor los trabajadores asumen con facilidad Cultura Organizacional en la cual se desempeñan, contribuyendo a que esta sea más segura y se posicione en cualquier espacio donde se encuentre. Para Robbins, Cultura Organizacional esta entendida como un sistema integrado por significados compartidos entre sus integrantes y que esa relación la diferencia de cualquier otra organización. Además, el autor indica que existen diferentes maneras de transmitir Cultura Organizacional citando a historias, ritos, símbolos materiales, anécdotas, creencias, símbolos materiales, el tipo de lenguaje que se utiliza en el que se expresan los valores e ideologías gerenciales. (19)

Para Ouchi S. cita a Cultura Organizacional como los símbolos, ceremonias y mitos, que comunican los valores y creencias de la organización a sus empleados. (20)

Características de Cultura Organizacional

Toda la organización de manera individualizada posee una historia, sus propios procedimientos y patrones en la comunicación, mitos, anécdotas, además

de la declaración pública de su misión y visión, todo ello conforma parte de su cultura organizacional y las hace singulares, que las diferencias de otras instituciones organizacionales. Una de las características frecuentes de las organizaciones son los valores y convicciones que poseen, las persistencias en dichas características perpetúan a la organización, esto es gracias a la fortaleza de atraer a individuos con valores y opiniones. (16) De acuerdo a Davis S, no existe una cultura organizacional mejor o peor a otra, todo tiene que ver con el tipo de competencias, valores, metas y la organización interna.

Si los elementos de Cultura Organizacional están integrados de manera coherente, es fácil reconocer las características de dicha cultura. Además, las culturas van evolucionando y se manifiesta desde la alta dirección, la que ejerce un poderoso dominio sobre los trabajadores, la cultura prevalece a lo largo de la organización y presenta subculturas. Así mismo las culturas pueden ser fuertes o débiles, dependiendo del comportamiento de los trabajadores, así como sus valores y sus convicciones. Estos autores describen diez características de Cultura Organizacional”, citando a estabilidad, distintiva, simbolismo, índoles implícitas, fortaleza, integración, capacitación y percepción de la dirección, intensidad diversa y la presencia de subculturas. (18)

Generalmente se concibe a la cultura como un conjunto de rasgos que diferencian a un pueblo, es por ello que en una organización la cultura debe tener un fuerte fundamento y claridad, en la que se evidencie el servicio que brinda para el beneficio de los trabajadores dela organización, permitiendo un desarrollo importante en el logro de metas institucionales de la organización (16).

Trascendencia de Cultura Organizacional.

Para Davis K, y Newstrom J, las culturas organizacionales: “son importantes para el éxito de una empresa ya que estas ofrecen una identidad organizacional a los empleados, una visión definitoria de lo que representa la organización, son asimismo una importante fuente de estabilidad y continuidad para las mismas, la cual brinda una sensación de seguridad a sus miembros” (21).

Tipos de cultura organizacional:

Según Schuler R, se tienen las siguientes culturas:

La cultura burocrática: es aquella que da mucho valor a las reglas, procedimientos, manuales, directivas, etc. es decir al campo de la formalidad, sus miembros aprecian la estandarización de los productos o servicios como producto del cumplimiento de la formalidad.

La cultura de clan: caracterizada por el compromiso individual y la lealtad, el trabajo en equipo y una socialización muy consolidada, además de la autoadministración y el predominio social, los miembros más antiguos del clan son los mentores y modelos de los nuevos integrantes de la organización, con frecuencia el clan celebra sus tradiciones y documenta sus orígenes, sus integrantes sienten orgullo de pertenecer a dicha organización, la cual la manifiestan con una gran identificación y reconocimiento de dicha organización.

Cultura emprendedora: caracterizada por ser dinámica y creativa, se mantienen siempre en la vanguardia por su sentido de innovación continua, reaccionan velozmente a los cambios y a su vez continuamente genera cambios en la empresa, tienen la tendencia de asociarse con empresas pequeñas.

Cultura de mercado: caracterizado por perseguir logros principalmente

financieros, para ello se basa principalmente en el cuidado por el aumento de ventas, participación en el mercado, competitividad en la generación de ganancias. El trabajador principalmente es responsable de su producción, a cambio la institución está comprometida a brindarle las remuneraciones según su desempeño. (22)

Clasificación

Según Robbins Cultura Organizacional se clasifica en:

- **Cultura débil:** Existe mucho desperdicio de tiempo, los empleados no saben por dónde empezar, por lo cual se hace necesario la implementación de reglas y reglamentos formales que orienten o guíen la conducta de los trabajadores”. (19)
- **Cultura fuerte:** “Cultura, en que los valores centrales se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente. En donde la administración deberá preocuparse menos por establecer reglas y reglamentos formales para guiar la conducta de los empleados”. (19)

Funciones de la cultura.

13Según Robbins S, la cultura desempeña numerosas funciones dentro de la organización, destacando las siguientes: “Crea distinciones entre una organización y las demás, transmite un sentido de identidad a los miembros de la organización, facilita la generación de un compromiso con algo más grande, que el interés personal del individuo, incrementa la estabilidad del sistema social, proporciona los estándares sobre los que deben decir y hacer los empleados, sirve como mecanismo de control y sensatez que guía y moldea las actitudes y el comportamiento de los empleados”. (19)

Teoría cultural de “Denison D, Nieminem I, Kotrba L.”

La teoría de Denison en el estudio de la cultura organizacional, se basa en la evaluación de cuatro aspectos: involucramiento, adaptabilidad, consistencia y misión (3).

La Teoría cultural de Denison D. para la explicación de la Cultura Organizacional, adecuando la teoría de Cameron y Quinn, refiriendo que existe equivalencia entre ellos, la cual se da de la siguiente manera: “involucramiento = clan; Adaptabilidad = adhocrática; consistencia = jerárquica y misión = de mercado. (24)”.

a)- Involucramiento:

Es el compromiso del personal con los objetivos institucionales, desde la labor que cumplen, para ello emplea sus preparaciones profesionales, sus habilidades y actitudes, estos trabajadores conciben a la organización como parte de su propio desarrollo y los objetivos institucionales llegan a ser vistos por ellos como objetivos personales, para poder involucrarse (3).

El involucramiento laboral es la principal fuerza que impulsa la productividad en una empresa y vela por la calidad de vida durante el trabajo. Esta línea constituye el factor más importante de la competitividad a nivel de la organización, el involucramiento es la base para transformar a los trabajadores en fuerzas estratégicas que solicitan las empresas de estos tiempos (3).

b). Consistencia:

Consiste en que el comportamiento de los trabajadores se basa en la práctica de valores centrales, sobre las cuales se llegan a concertar acuerdos y a establecer un trabajo cohesionado y coordinado, las organizaciones con alta consistencia, se caracterizan por tener una cultura fuerte y diferente a las otras

empresas, siendo fuertemente influyente sobre los trabajadores (3).

Cuando los trabajadores se ven influenciados fuertemente por creencias y valores, resulta de mayor influencia sobre la empresa, la consistencia actúa como fuente de permanencia y unificación interna que resulta de la visión compartida de la organización efectiva, esto es posible ya que sus trabajadores presentan un comportamiento basado en valores.(3)

Cuando las organizaciones presentan estas características, se tipifican como organizaciones fuertes, de gran estabilidad e integración interna que tiene como base la visión interna compartida. La eficiencia se fundamenta en la atracción que ejerce la empresa sobre los trabajadores, lo cual implica que el trabajador tiene disponibilidad para trabajar con bajo sueldo, ya que considera atractivo el trabajo o posee un alto sentido de ver importante y satisfactorio el trabajo que desempeña (3).

c). Adaptabilidad:

Es la capacidad de la empresa para adaptarse a los cambios del entorno para responder las demandas de los clientes, estas organizaciones son difíciles de cambiar, sin embargo, es difícil conseguir un cambio con un fortalecimiento de la integración organizacional y su adaptación externa (3).

Las organizaciones son adaptables, cuando sus trabajadores se ven inspirados por los clientes, quienes los llevan a asumir riesgos, a superar sus errores y a mejorar su capacidad para ir cambiando y adaptándose a las nuevas demandas, estas organizaciones presentan un crecimiento en todas sus áreas como: ventas, cuotas de mercado, liderazgo, responsabilidad en las tareas encomendadas, entre otros (3).

d) Misión:

Es el propósito de la existencia de una organización, otorga la dirección institucional que define las metas y los objetivos estratégicos. Las dimensiones que caracteriza a la misión son: dirección, metas, objetivos, visión. Uno de los indicadores necesarios de cambiar en aquellas organizaciones con problemas frecuentes manifiestos, es la Misión, por ello necesitan de un fuerte liderazgo que precisa una visión y de una cultura organizacional que la apoye (3).

Las organizaciones que manifiestan con claridad su propósito y el camino que deben seguir para conseguirlo, son las que tienen éxito, estas organizaciones expresan la visión de lo que la institución desea ser futuramente. La mayor parte de las empresas lidian con problemas que suelen ser comunes para la mayoría de empresas, estas situaciones problemáticas pueden aumentar al existir cambios continuos de las condiciones de mercado (3).

El modelo teórico de Denison, según Bernal, Álvarez y Ochoa, admiten las características de la cultura, el comportamiento administrativo y las estrategias organizacionales que tiene relación con las creencias sobre la organización. Este modelo está presentado en cuatro dimensiones que presentan semejanza con las medidas eficientes de la organización y está compuesta por 12 indicadores, estas dimensiones son: involucramiento, misión, adaptabilidad, consistencia (26).

Teoría de Cultura Organizacional según Zaderey y Bonavia (2015):

Cultura Organizacional es un patrón de supuestos básicos compartidos que el grupo aprende conforme resuelve problemas de adaptación externa e integración interna, que funcionan suficientemente bien para ser considerados válidos”, es por

ello que se debe guiar a los nuevos miembros de la organización la forma de descubrir, apreciar y sentir los aspectos relacionados a la organización (40).

La gestión del talento humano

Chiavenato refiere que el talento humano es: “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. Chiavenato da a comprender que el talento humano está conformado por un conjunto de políticas relacionadas a la actuación de los gerentes de las organizaciones, es decir que la gerencia debe considerar la capacidad en relación a los talentos de los trabajadores para requerir de ellos ciertas funciones dentro de la organización, teniendo que para ello desarrollar acciones que garanticen el normal desenvolvimiento de los trabajadores. (23)

Desde la etapa de su reclutamiento hasta su integración, involucramiento y empoderamiento de la organización, además la gerencia deberá garantizar su capacitación y perfeccionamiento en las actividades que realizan, y la evaluación del desempeño laboral. Para ellos la empresa debe elaborar un plan de desarrollo personal además de reglas estratégicas que busquen desarrollar adecuadamente el talento del trabajador.

Chiavenato fundamenta por ello que el desarrollo del talento humano se basa en las políticas que practica la gerencia. Para Chiavenato Gestión del Talento Humano “...es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones, es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología

utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes”.(23)

El desarrollo del talento humano depende de Cultura Organizacional, del tipo de prestación de la empresa, del bienestar que provoca en los trabajadores y en los clientes, del trato, la identificación con la organización y el compromiso con la misma.

La Gestión del Talento Humano según Chiavenato es: “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. (23)

Etapas del proceso de Gestión del Talento Humano:

1. Admisión, reclutamiento y selección de personal: son los procesos de provisión de personal orientada principalmente por la dirección de recurso humanos con el soporte de profesionales psicólogos y sociólogos.
2. Aplicación, separación de cargos y salario: son los procesos mediante los cuales se define las funciones del nuevo personal, su orientación y acompañamiento, a la vez que se analiza su salario de acuerdo a sus funciones y el cumplimiento legal.
3. Compensación y beneficios sociales: referido a la búsqueda de satisfacción del personal respecto a sus necesidades personales, por ello se estipulan recompensas, beneficios sociales, reconocimientos. Etc.
4. Desarrollo y capacitación de personal: son los procesos de capacitación dirigida al personal, involucra actividades de entrenamiento, programas de capacitación y desarrollo de personal, es llevado a cabo por analistas de capacitación, comunicadores e instructores.
5. Mantenimiento, seguridad e higiene del personal: son los procesos encargados de

generar condiciones ambientales y psicológicas adecuadas para el desarrollo de las actividades, incluye actividades de control de disciplina, seguridad, higiene, calidad de vida, relaciones sindicales.

6. Evaluación y división de personal: son procesos que acompañan y controlan el cumplimiento de las funciones y actividades que desarrollan los trabajadores, para supervisar y/o verificar los resultados, se realiza mediante el uso de base de datos, sistemas de información, análisis de conducta y es a cargo de los auxiliares de personal y analistas de disciplina.

Byars, L. y Rue, L, afirma: la gestión o administración de talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales, es una actividad que depende de menos jerarquías, órdenes y mandatos, cuya importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa”. (27)

Eslava A, refiere que: Gestión del Talento Human es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro”. (28)

Para Milkovich George y Boudrew Jhon W, “Gestión del Talento Humano es “una serie de decisiones acerca de las relaciones de los empleados que influye en la eficiencia de estos y de las organizaciones”. (29)

Según Schuler, R define a Gestión del Talento Humano como: “aquellas actividades que afectan al comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar las estrategias de las empresas o las decisiones respecto a la orientación

dada a los procesos de gestión de los recursos humanos y afectan al comportamiento de los individuos”. (30)

Importancia de Gestión del Talento Humano

Según lo referido por Castillo, F. La importancia del talento humano se basa en acentuar el potencial de los trabajadores, entendida esta como el talento, dentro de las funciones que desarrolla. Su prioridad consiste en mantener a las personas con dicho talento dentro de las organizaciones empresariales. (31)

Dimensiones de Gestión del Talento Humano

Dimensión 1: Selección del Personal

Para Chiavenato: “la selección del personal tiene una especie de filtro que no solo asegura el ingreso a la empresa solo a algunas personas, las que cumplen ciertas características deseados por la empresa”.

Para la selección de personal se aplica tres modelos que son distribución, selección y clasificación. En el primero se distribuye los puestos de trabajo. Evaluación del desempeño de las personas, desarrollo de competencias, para ello se aplica un método valorativo de desempeño por competencias, donde los resultados son evidenciados en un tiempo prudencial, estos resultados son verificables por lo cual se convierte en un ejercicio fiscal que otorga buenos resultados.(23)

El sistema de logros de competencia permite resolver las diferencias entre la evaluación del talento de las personas y el resultado del perfil real de los trabajadores (23).

Dimensión 2: Capacitación

Para Chiavenato: “Es la capacitación es el proceso que se da en un corto plazo, y se adapta de manera metodológica y organizada, mediante este método se logra transmitir conocimientos, fortalecer habilidades y competencias en función de objetivos programáticos” (23)

En este sentido, Arias igualmente citado por Chiavenato complementó los conceptos citados anteriormente: “La capacitación consiste en proporcionar competencias para una labor determinada; estos valores o elementos vitales de la filosofía de la capacitación, comprenden principios de conductas declarados y monitoreados por la persona”. (3)

Dimensión 3: Desarrollo de las Personas

Chiavenato refiere que: “el desarrollo de las personas está basado en el crecimiento propio del trabajador, y se articula en la perspectiva de las nuevas habilidades y competencias que requieren en una organización”. Este concepto está enfocado más al desarrollo profesional, técnico y personal del empleado desde una nueva temática, basados en la gestión de talentos, que debe ser llevado por un área especializada de una empresa. (23)

En este aspecto, Alles señaló que: “lo más importante es trabajar desde las competencias, mas no de todas, sino más bien desde aquellas que en un puesto se requiera para lograr performance superior”. Asimismo, Druker citado por Alles, indicó: “en una economía como la globalizada, el conocimiento ha logrado el verdadero capital, y por ende comprende un recurso de producción de riqueza, formulando a las instituciones educativas innovadoras y exigentes demandas de

mucha eficacia, y de suma responsabilidad” mencionó entre otras cosas. Lo cual implica que dentro de una sociedad del conocimiento se busque que sus integrantes aprendan a aprender (32)

Para Arias: “el Desarrollo del personal no es más que un proceso que adquiere valores, estilos, trabajo en equipo y otras cualidades y facetas de la personalidad de cada uno de los individuos”. (33)

Teoría de “Relación de Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional:

Las Relaciones de la filosofía, la política y las prácticas de personal”

Propuesta por Chiavenato en el 2004, quien refiere que “mientras más descentralizada sea la organización, mayor será la necesidad de contar con sistemas de indicadores de control que le permitan la verificación exhaustiva de todos los procesos, sin caer en lo excesivo”. (23)

Según Chiavenato, este proceso puede originar un avance en el marco educativo de la Cultura Organizacional, la cual integra a la Gestión del Talento como uno de los indicadores más de la organización, demostrándose en la calidad de liderazgo, en la eficiencia en el trabajo, en la motivación laboral, en el crecimiento laboral continuo, en el desarrollo de las capacidades de los trabajadores, etc. (23).

La Gestión del Talento Humano logra orientarse en todos los grados de producción, como: en los resultados evidenciados en las realizaciones concretas de solución hacia los problemas, asimismo, en los programas donde se evidencian los niveles del desarrollo en los procedimientos de los recursos humanos, y en la

filosofía administrativa donde se consideran las prioridades, valores, los objetivos y las metas de la organización (4).

MARCO CONCEPTUAL

- **Cultura organizacional:** “Son las normas de las conductas aceptables o inaceptables. Con el tiempo los empleados comprenden la cultura de su organización, saben las reglas y valores los cuales deben ser aceptados para formar parte de la organización” (27)
- **Gestión de Talento Humano:** “Conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (28)
- **Implicación:** “Consiste en otorgar poder a sus miembros, que se organizan en equipos y desarrollan tanto a nivel laboral como humano, se muestran comprometidos y se consideran en sí mismos una parte relevante de la organización” (3)
- **Consistencia:** “Consiste en la coherencia de los valores transmitidos a sus empleados, lo que crea unos valores comunes entre todos los miembros que facilitan que se alcancen acuerdos”. (3)
- **Adaptabilidad:** “Consiste en tomar a sus clientes como guía. Asumen riesgos, aprenden de sus errores y continuamente están introduciendo cambios que mejoran su capacidad de ser valiosas para sus clientes” (3).
- **Misión:** “Es la dirección y el propósito definido por la organización, la misión, así como una clara visión de su futuro, requiere de un fuerte liderazgo que desarrolle una misión y una cultura como sostén” (3).

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1 HIPÓTESIS GENERAL:

Existe relación directa y significativa entre Cultura Organizacional y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya de Jauja, 2019.

3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- Existe relación directa entre Cultura Organizacional en su dimensión implicación y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

- Existe relación directa entre Cultura Organizacional en su dimensión **consistencia** y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

- Existe relación directa Cultura Organizacional en su dimensión **adaptabilidad** y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019

- Existe relación directa entre Cultura Organizacional en su dimensión **misión** y Gestión del Talento Humano” en profesionales de enfermería del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

3.3 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

V1: Cultura organizacional

V2: Gestión del Talento humano

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN RELACIÓN A LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL DOMINGO OLAVEGOYA, JAUJA. 2019						
Variable	Tipo de variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable	Escala de Medición
VARIABLE 1: Cultura organizacional	Por su posición en la Hipótesis variable 1	“Indica que toda organización tiene una cultura tacita que les define a los empleados las normas de las conductas aceptables o inaceptables. Con el tiempo la mayor parte de los empleados comprenden la cultura de su organización, saben las reglas y valores los cuales deben ser aceptados para formar parte de la organización”. Denison.	Implicación.	Empoderamiento.	Variable cualitativa ordinal - Completamente en Desacuerdo - En desacuerdo - Ni de acuerdo ni en desacuerdo - De acuerdo - Completamente de acuerdo	Escala ordinal Niveles de Cultura organizacional: - Deteriorada: 60 – 140 puntos. - Regular: 140 – 220 puntos.} - Adecuada: 220 – 300 puntos
				Trabajo en equipo.		
				Desarrollo de capacidades.		
			Consistencia.	Valores centrales.		
				Acuerdo.		
				Coordinación.		
			Adaptabilidad.	Orientación al cambio.		
				Orientación al cliente.		
				Aprendizaje organizativo.		
			Misión.	Dirección y propósitos estratégicos.		
				Metas y objetivos.		
				Visión.		
VARIABLE 2: Gestión del talento humano	Por su posición en la Hipótesis variable 2	Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Chiavenato.	Selección de personas	• Determinar el desempeño laboral.	Variable cualitativa ordinal 1.Nunca 2.Raras veces 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	Escala ordinal: 1) Excelente: 111 - 150 2) Bueno: 70 - 110 3) Deficiente: 30 - 69
			Capacitación de personas	• Describir las características del ambiente laboral.		
			Desarrollo de personas	Identificación de motivos y características del reclutamiento de personal.		

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Método General:

Se hizo uso del método científico, aplicando todas las fases de la metodología de la investigación, desde la problematización, las preguntas de investigación, los objetivos, el planteamiento de hipótesis basadas en fundamentos teórico científicos, la recolección de los datos mediante técnicas válidas y confiables y el hallazgo de resultados haciendo uso del empirismo (35).

Métodos Específicos:

Los métodos específicos utilizados fueron: análisis y síntesis; se interesan por la descomposición del todo en sus partes y la reconstrucción del hecho, además identificar las cualidades y características del hecho.

Además, se aplicó el método inductivo-deductivo, teniendo que ir del análisis del razonamiento lógico en la deducción, hacia la identificación de características particulares para inducir llegando a conclusiones (36).

Se llegó a la inducción mediante la formulación de hipótesis, cuya demostración permitió realizar deducciones y se establecieron conclusiones del estudio (36).

4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio se enmarcó en los siguientes tipos de Investigación básica, entendida como el tipo de estudios científicos orientados a fortalecer las teorías existentes o llegar a comprobaciones de nuevos aspectos teóricos. En este estudio se buscó la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos logrados como producto de la investigación, es decir permitió la sugerencia de acciones que corrijan la existencia de la problemática evaluada. (38)

Fue una investigación transversal, llamada también estudio de prevalencia, ya que fue utilizado teniendo en cuenta que los datos se recolectaron por única vez, haciendo un corte en el tiempo (38)

Así mismo fue considerada una investigación cuantitativa, debido a que se hizo uso de los métodos estadísticos para el cálculo de resultados, los cuales fueron presentados como resultados descriptivos y resultados inferenciales (38)

Fue una investigación prospectiva, el término prospectiva tiene su origen en el latín “prospicere” se refiere a las investigaciones y exploraciones que se llevan a cabo con la intención de recolectar datos del presente de las características de estudio. Esta investigación, es de tipo prospectiva debido a que la temporalidad de los hechos evaluados, pertenecen al presente. (38)

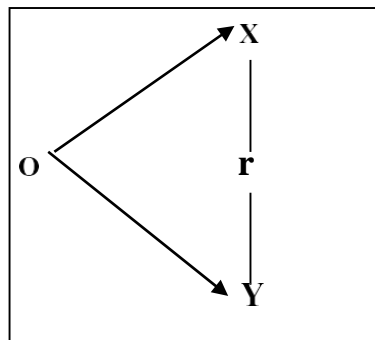
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La investigación corresponde al nivel correlacional, en el estudio se busca entender la relación o asociación entre dos variables, sin establecer algún tipo de causalidad entre ella.

Este estudio pertenece a ese nivel, ya que midió el grado de relación existente entre Cultura Organizacional y Gestión del Talento Humano, además midió la fuerza de asociación entre estas variables de estudio.

4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El Diseño fue Correlacional, se trató de investigar la fuerza de atracción entre la Cultura Organizacional y la Gestión del Talento Humano, mediante el uso del análisis del coeficiente de correlación. La gráfica del diseño es la siguiente: (37)



Donde:

X: Variable: Cultura organizacional.

Y: Variable: Gestión del talento humano.

r: Coeficiente de correlación

4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

Conformaron la población los profesionales de la salud, quienes laboran

en el Hospital Domingo Olavegoya, en la que se identificó al personal nombrado que labora en los servicios de hospitalización, los profesionales que laboran en las distintas estrategias sanitarias y el personal administrativo, siendo en detalle el siguiente (39):

TIPO DE PROFESIONALES	N°
Licenciados en enfermería y especialistas:	62
Médicos cirujanos y especialistas:	33
Obstetras	34
Odontólogos	30
Tecnólogos médicos	14
Nutricionistas	10
Psicólogos	8
Total	191

Se tuvo un total de 191 profesionales de la salud en total que conformaron el tamaño de la población objetivo.

Tamaño de muestra y técnica maestra:

Para el cálculo del tamaño de muestra se usó la fórmula para proporciones, siendo una muestra probabilística, para variables cualitativas, se utilizó la siguiente fórmula estadística: (38)

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

Donde:

$Z^2 = NS$ será del 95%, llegando a un valor estandarizado de 1,96

$p = 0.05$, entendido como la probabilidad de éxito (por no contar con información sobre el tema en relación a “Gestión del Talento Humano” en el campo de la salud, se asume una máxima variabilidad, considerando el valor de 0,05).

$q = 0.05$, Entendido como la probabilidad de fracaso.

$e = 0.05$, de error de muestreo

N =Población total:191 profesionales.

$$n = \frac{1.96^2 * 191 * 0.50 * 0.50}{(191-1) 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

$n = 114$ profesionales de la salud.

Los 114 profesionales fueron elegidos aplicando criterios de inclusión y exclusión.

Criterios para la selección de la muestra

Criterios de inclusión:

- Profesionales de la salud con dos años como mínimo de permanencia en la institución hospitalaria.
- Aceptación manifiesta en el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesionales con cargos de Gerencia o de Dirección dentro de alguna área importante de la institución, porque pueden ocasionar sesgos en la información recolectada.

4.6. Técnicas e instrumentos

4.6.1. Técnicas

La técnica de recolección de datos para ambas variables fue la encuesta, debido a la agilidad y diferentes modalidades en su aplicación. (37)

4.6.2. Instrumentos

El instrumento de recolección de datos para evaluar Cultura Organizacional fue el Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison. De uso frecuente a nivel internacional (40).

Detalles del instrumento Denison (2015)

Nombre del instrumento: Encuesta de cultura organizacional de Denison.

Autoría: “Denison”

Adaptación: Zaderey y Bonavia (40)

Propósito: “Determinar el nivel de cultura organizacional en la institución en estudio”.

Lugar de aplicación: Hospital Domingo Olavegoya

Este primer instrumento fue estructurado en 4 dimensiones que fueron:

<i>Dimensiones</i>	<i>Ítems</i>	<i>Numero de ítems</i>
<i>Implicación</i>	<i>1-15</i>	<i>15</i>
<i>Consistencia</i>	<i>16-30</i>	<i>15</i>
<i>Adaptabilidad</i>	<i>31-45</i>	<i>15</i>
<i>Misión</i>	<i>45-60</i>	<i>15</i>
	<i>Total de ítems</i>	<i>60</i>

fuentes: zaderey y bonavia 2016

Contiene la siguiente escala de medición:

<i>Completamente en desacuerdo</i>	<i>01</i>
<i>En desacuerdo</i>	<i>02</i>
<i>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</i>	<i>03</i>
<i>De acuerdo</i>	<i>04</i>
<i>Completamente de Acuerdo</i>	<i>05</i>

Para el cálculo del nivel de Cultura Organizacional se tomó en cuenta el siguiente proceso de baremación:

Máximo puntaje: (valor de la escala x número de ítems)

Máximo Puntaje: $(5 \times 60) = 300$

Mínimo Puntaje: (valor de la escala x número de ítems)

Mínimo Puntaje: $(1 \times 60) = 60$

Primer intervalo Mínimo: Mínimo puntaje + Amplitud:

- Primer Intervalo: 60 hasta $(60+80) = 140$
- Segundo Intervalo: 141 hasta $(141+80) = 221$
- Tercer Intervalo: 222 hasta puntaje máximo (300)

Resultando los siguientes rangos o niveles para el total de ítems de Cultura Organizacional:

<i>Niveles</i>	<i>rango</i>
<i>Deteriorada</i>	<i>[60-140]</i>
<i>Regular</i>	<i>[140-220]</i>
<i>Adecuada</i>	<i>{220- 300}</i>

Los rangos o categorías de clasificación de los niveles para cada dimensión fueron como se presenta en la siguiente tabla:

Consolidado de los niveles de las dimensiones de la variable cultura organizacional.

Índice	Dimensión 1 (x1)	Dimensión 2 (x2)	Dimensión 3 (x3)	Dimensión 4 (x4)
a) Adecuada	[55,75]	[55,75]	[55,75]	[55,75]
b) Regular	[35,55>	[35,55>	[35,55>	[35,55>
c) Deteriorada	[15:35>	[15:35>	[15:35>	[15:35>

Validez y confiabilidad:

Para validar el instrumento, se utilizó el juicio de expertos en la validez de contenido las cuales se presentan en anexos. (anexo 5).

Los resultados que se obtuvo del cuestionario sobre cultura organizacional de Denison, El valor de alfa de Cronbach resultó el coeficiente de 0,813 por lo que se considera al instrumento como de “muy alta” validez estadística (39).

La confiabilidad fue evaluada mediante un estudio piloto, aplicado en el Centro de Salud Chilca, a 20 profesionales de salud, al tratarse de escalas tipo Likert, el índice de la correlación para el cálculo del coeficiente fue mediante el análisis de Alfa de Crombach, Los resultados que se obtuvo del cuestionario sobre cultura organizacional de Denison, El valor de alfa de Cronbach resultó el coeficiente de 0,958 por lo que se considera al instrumento “muy confiable”. (Ver anexo 5). (39)

Confiabilidad total:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	60

El instrumento que evaluó Gestión del Talento Humano consta de 30 ítems, diseñados para describir las características del Talento Humano, el detalle del instrumento es el siguiente:

Detalles del instrumento Idilberto Chiavenato

Nombre del Instrumento: Ficha técnica Idilberto

Chiavenato para evaluar el “Talento Humano”

Autor: “Idilberto Chiavenato, 2009”

Adaptado por: “Medalith Condor Orihuela”.

Objetivo: “Determinar la categoría de Gestión del Talento Humano”.

Lugar de aplicación: Hospital Domingo Olavegoya

Este segundo instrumento fue estructurado en 3 dimensiones que fueron:

1- Selección de las personas: del ítem 1 al 10.

2- Capacitación de personal: del ítem 11 al 20.

3- Desarrollo de personas: del ítem 21 al 30.

La baremación se clasificó con las siguientes categorías:

- 1) Excelente: 111 – 150
- 2) Bueno: 70 – 110

3) Deficiente:

30 - 69

Validez y confiabilidad:

Para la validez del instrumento, se utilizó la validez del contenido mediante el juicio de expertos, las cuales se presentan en anexos.

Los resultados de validez del Cuestionario de “Gestión del Talento Humano”, fue evaluado con el alfa de Cronbach, llegando a 0,726, por lo que se considera al instrumento válido.

La confiabilidad fue evaluada mediante un estudio piloto, teniendo la autorización de realizarlo con el personal que labora en el Hospital Domingo Olavegoya, al tratarse de escalas tipo Likert, el índice de la correlación para el cálculo del coeficiente fue mediante el análisis de Alfa de Cronbach, Los resultado que se obtuvo del cuestionario sobre cultura organizacional de Denison , El valor de alfa de Cronbach resultó el coeficiente de 0,920 por lo que se considera al instrumento como de “muy alta” validez estadística.

Confiabilidad General:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	30

Para la recolección de la información, se procedió a realizar los siguientes pasos:

- Una vez aprobado el proyecto, se solicitó el permiso para su ejecución presentando una carta emitida de la Dirección de la Escuela Profesional de Enfermería.

- Luego se realizó el seguimiento, debiendo presentar todos los documentos adicionales que se solicitaron, como: Resolución de aprobación del proyecto, proyecto de investigación, carta del asesor de tesis, recibos de pago por los derechos solicitados.
- Aprobado el permiso de ejecución, se asistió a una reunión de trabajo con el Jefe de la unidad de capacitación a fin de programar el cronograma y la modalidad de la recolección de los datos,
- Se respetó el cronograma y se asistió a la coordinación con cada servicio a fin de hacer la entrega de los instrumentos de recolección de datos, debidamente revisados, los cuales se dejaron por tres semanas para su respectiva aplicación, durante esos días se visitó continuamente para evitar dificultades en su aplicación o entendimiento.
- Se asistió para recoger los formatos rellenos por el personal de salud, revisando uno a uno para evitar preguntas sin respuestas o inadecuadamente contestadas.
- Una vez recolectadas las encuestas se procedió a la tabulación y a la elaboración de la base de datos.

4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

PROCESAMIENTO DESCRIPTIVO

Con los datos obtenidos se construyó una base de datos con el programa estadístico SPSS v.23 de Windows, para su análisis.

Para determinar el tipo cultura organizacional y Gestión del Talento Humano”, se contabilizaron los puntajes obtenidos y se construyeron tablas de frecuencia de forma global y para cada una de las dimensiones, se calcularon

estadísticos descriptivos y se buscaron variaciones para cada una de las variables de contraste.

PROCESAMIENTO INFERENCIAL DE DATOS

Para comprobar la relación entre Cultura Organizacional y Gestión del Talento Humano, se calculó una correlación bivariada, que fueron afirmadas o negadas a través de la prueba de hipótesis ($p \leq 0.05$) (38).

PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA PROBAR LAS HIPÓTESIS

- Se estableció la hipótesis nula y alterna (H_0 , H_1).
- Se comprobó la normalidad y homocedasticidad de los datos.
- Se eligió el tipo de prueba utilizar.
- Se estableció el nivel de confianza ($\alpha = 0.05$)
- Se determinó el valor de prueba, de acuerdo a la tabla y los grados de libertad.
- Se realizó los cálculos con el programa estadístico SPSS v. 25 for Windows
- Se contrastó el valor calculado con el valor de prueba establecida.
- Se interpretó el resultado.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Para la ejecución del estudio se tuvo en cuenta los principios éticos formulados en el Reglamento General de Investigación, en sus Artículos 27 y 28, además, del Reglamento del Comité de Ética de la Universidad Peruana Los Andes, en su Capítulo III. Teniendo en cuenta el principio de protección a los participantes, el principio de bienestar e integridad de los participantes, el principio de protección

al medio ambiente, el principio de responsabilidad con la pertinencia, el alcance y las repercusiones del estudio. Igualmente se garantizó la ausencia de información falsa, plagiada o copiada.(41)

Cabe mencionar que se aceptó el acuerdo ético de publicación del presente trabajo de investigación en cumplimiento al Reglamento de Propiedad Intelectual de nuestra universidad (41).

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Los resultados pertenecen a 114 profesionales de la salud de distintas profesiones como médicos, profesionales de enfermería, psicólogos, obstetras, odontólogos, tecnólogos médicos.

Los datos se presentan en dos etapas, al inicio se encuentran los resultados descriptivos de cada variable y luego de cada dimensión, siguiendo el orden de los objetivos mencionados.

En la segunda etapa se presenta la contrastación de las hipótesis propuestas, siguiendo los pasos de una docimasia estadística.

Tabla N° 1

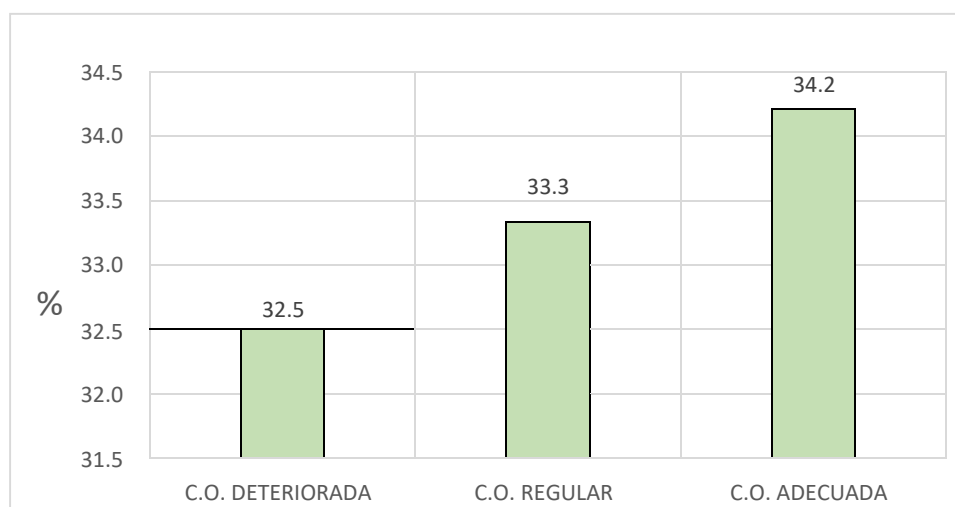
Percepción de Cultura Organizacional en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

	Frecuencia	%
DETERIORADA	37	32.5
REGULAR	38	33.3
ADECUADA	39	34.2
Total	114	100.0

Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison”

Figura N° 1

Percepción de Cultura Organizacional en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.



Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison”

En la Tabla 1, Figura 1, Se observa que de 114(100%), la apreciación de Cultura Organizacional según los profesionales de la salud, para el Hospital Domingo Olavegoya, está deteriorada para 37 (32.5%), es regular para 38 (33.3%) y es adecuada para 39 (34.2%,) como se aprecia los niveles porcentuales son bastante cercanos.

Tabla N° 2

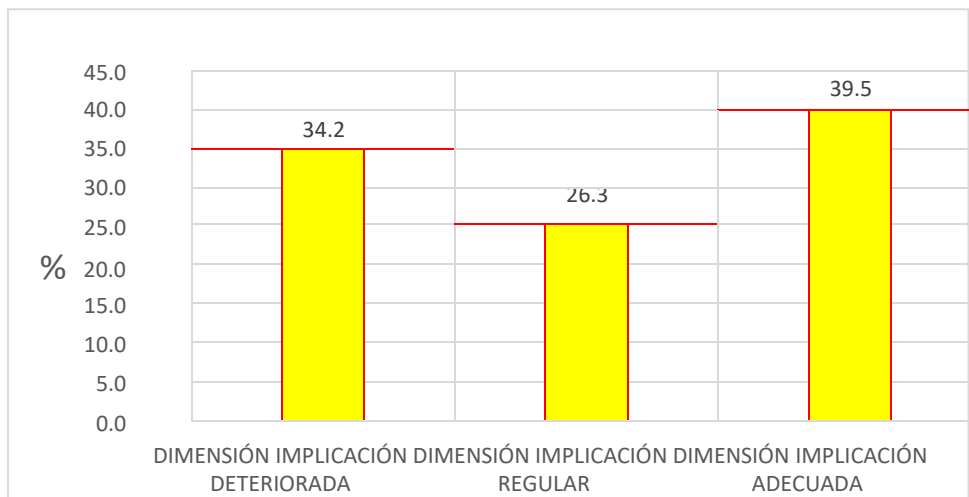
Percepción de Cultura Organizacional en su **dimensión implicación** en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

	Frecuencia	%
DETERIORADA	39	34.2
REGULAR	30	26.3
ADECUADA	45	39.5
Total	114	100.0

Fuente: "Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison"

Figura N° 2

Percepción de la Cultura organizacional en su **dimensión implicación** en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.



Fuente: "Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison"

En la Tabla 2, Figura 2, Se observa que de 114(100%). Los resultados referidos a la dimensión implicación de Cultura Organizacional, muestran que 45 (39.5%) de los profesionales de la salud opinan que la implicación es adecuada, para la dimensión implicación regular se presenta 30 (26.3%) y el 39 (34.2%) de implicación deteriorada.

Tabla N° 3

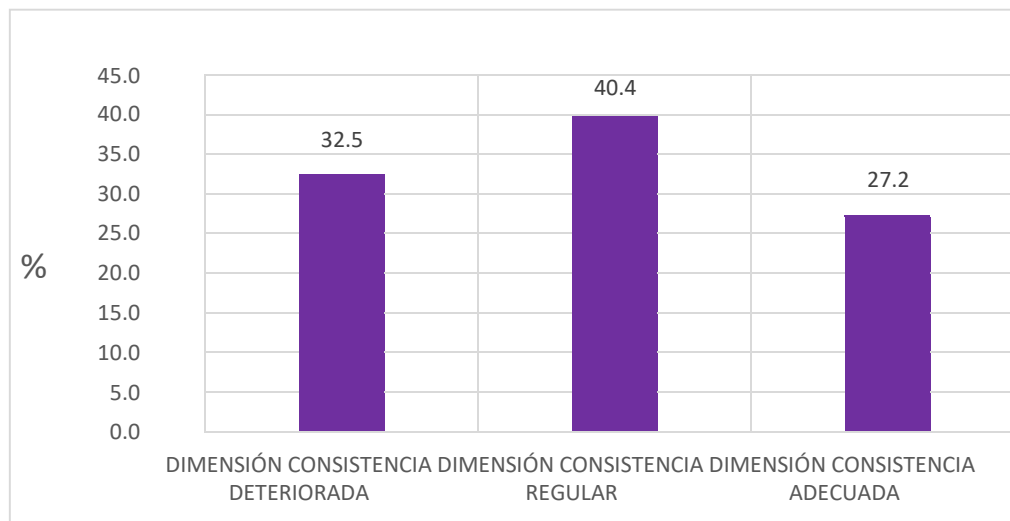
Percepción de Cultura Organizacional en su **dimensión consistencia** en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

	Frecuencia	%
Consistencia deteriorada	37	32.5
Consistencia regular	46	40.4
Consistencia adecuada	31	27.2
Total	114	100.0

Fuente: "Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison"

Figura N° 3

Percepción de la Cultura organizacional en su **dimensión consistencia** en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.



Fuente: "Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison"

En la Tabla 3, Figura 3, Se observa que de 114 (100%), Los resultados para la evaluación de la dimensión consistencia, se presentaron los siguientes resultados, de 46 (40.4%) manifiesta que Cultura Organizacional en la dimensión consistencia es regular, de 37 (32.5%) la dimensión consistencia está deteriorada y de 31 (27.2%) es adecuada

Tabla N° 4

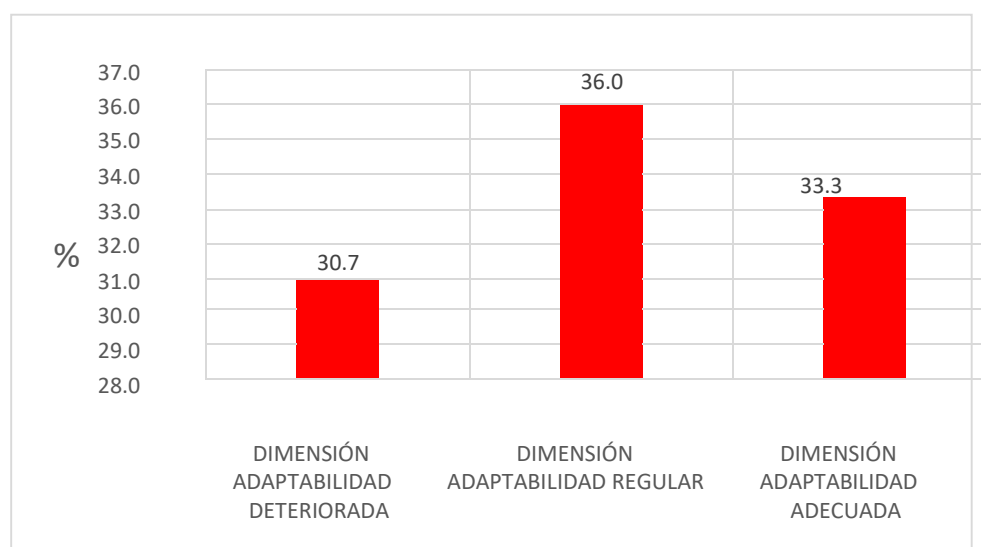
Percepción de Cultura Organizacional en su **dimensión adaptabilidad** en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

	Frecuencia	%
Adaptabilidad deteriorada	35	30.7
Adaptabilidad regular	41	36.0
Adaptabilidad adecuada	38	33.3
Total	114	100.0

Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison”

Figura N° 4

Percepción de Cultura Organizacional en su **dimensión adaptabilidad** en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019



Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison”

En la Tabla 4, Figura 4 se observa que de 114 (100%), Cultura Organizacional en su dimensión adaptabilidad, muestra un nivel regular en de 41 (36%) de los profesionales evaluados, seguido de 38 (33.3%) de adaptabilidad adecuada y 35 (30.7%) de adaptabilidad deteriorada.

Tabla N° 5

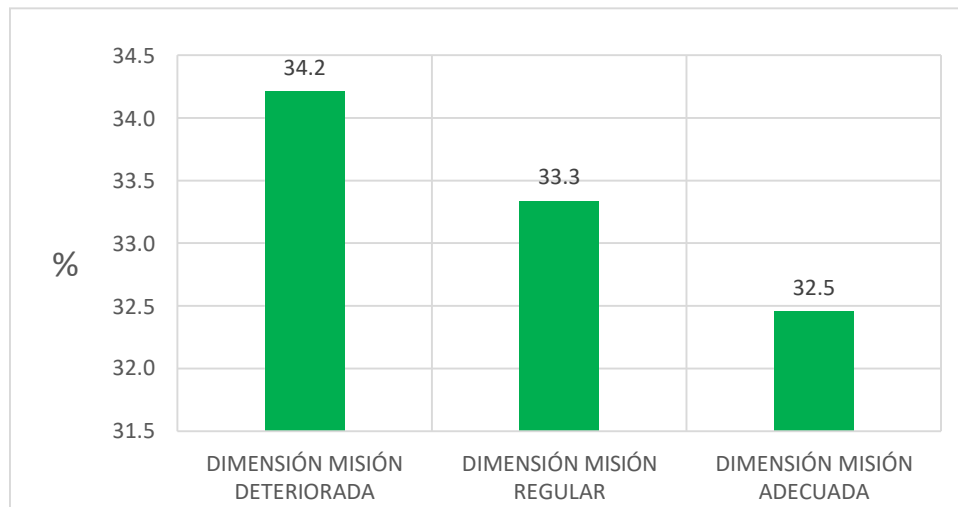
Percepción de Cultura Organizacional en su **dimensión misión** en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019

	Frecuencia	%
Misión deteriorada	39	34.2
Misión regular	38	33.3
Misión adecuada	37	32.5
Total	114	100.0

Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison”

Figura N° 5

Percepción de Cultura Organizacional en su **dimensión misión** en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019



Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison”

En la Tabla 5, Figura 5, Se observa que de 114 (100%), En la dimensión visión, se encontró que Cultura Organizacional se presenta deteriorada de 39 (34.2%) , en el nivel misión regular se presenta de 38 (33.3%) y misión adecuada se presenta en 37 (32.5%) de los profesionales de la salud evaluado

Tabla N° 6

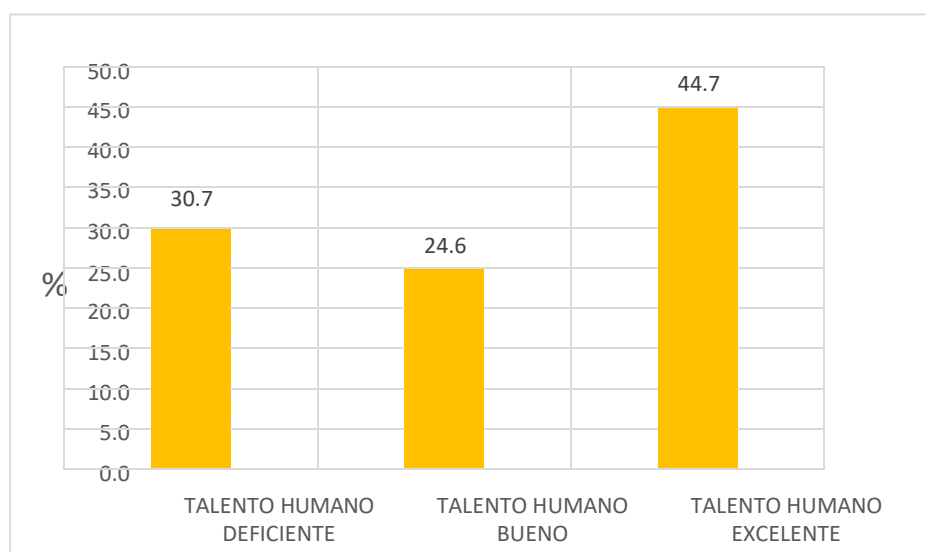
Talento humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019

	Frecuencia	%
DEFICIENTE	35	30.7
BUENO	28	24.6
EXCELENTE	51	44.7
Total	114	100.0

Fuente: Fuente: Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano.

Figura N° 6

Talento humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019



Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison”

En la Tabla 6, Figura 6, se observa que de 114 (100%), La evaluación de “Gestión del Talento Humano”, muestra que de 51 (44.7%) de los profesionales de salud, presentan un talento humano excelente, seguido de 35 (30.7%) que refieren que es deficiente y 28 (4.6%) que lo califican como bueno.

5.2. Contrastación de hipótesis

CRITERIO DE LA PRUEBA DE NORMALIDAD TABLA N° 7

Prueba de normalidad de Cultura Organizacional y talento humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya-Jauja 2019 Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Puntaje total de cultura organizacional	,229	114	,000	,821	114	,000
Puntaje total de talento humano	,223	114	,000	,813	114	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Puntuaciones totales del “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y “Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”.

En la tabla se demuestra; de acuerdo a la prueba de kolmogorov-Smirnov, que los datos: consolidados de la variable cultura organizacional talento humano no reflejan tener distribución normal ya que el valor de la significancia es menor a 0.05 para ambos casos, no se puede rechazar la presunción de normalidad en consecuencia se afirma que los datos de estas variables no poseen distribución normal y es apropiado utilizar pruebas estadísticas no paramétricas para su análisis, en este caso al tratarse de instrumento con escala, se utilizará el coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

Pasos para la contratación de hipótesis general:

1. Planteamiento de hipótesis:

H₀: No Existe relación directa y significativa entre cultura organizacional y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya de Jauja, 2019.

H₁: Existe relación directa y significativa entre cultura organizacional y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya de Jauja, 2019,

2. Se eligió el nivel de significancia (también denominado alfa o α).

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

3. Se eligió el tipo de análisis estadístico para contrastar la hipótesis.

Debido a que los datos NO cumplieron con la distribución normal, se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, además se evaluó la comparación de proporciones para establecer la relación entre variables categóricas de χ^2 . Teniendo en cuenta la construcción de la tabla de contingencias y el cálculo de los grados de libertad (gl).

TABLA N° 8

Correlación de Cultura Organizacional y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

		Correlaciones		
			Cultura Organizacional	Talento Humano
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	Talento Humano	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y “Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar

el Talento Humano”

La correlación de Rho de Spearman muestra una relación directa y significativa entre el nivel de cultura organizacional y el nivel de Gestión del Talento Humano, notándose que frente a una cultura organizacional deteriorada el talento humano es deficiente, o viceversa. ($r=0.812$; $p=0.000$).

TABLA N° 9

Contingencia entre nivel Cultura Organizacional y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019

		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			Total	
			TALENTO HUMANO DEFICIENTE	TALENTO HUMANO BUENO	TALENTO HUMANO EXCELENTE	
NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL	C.O. DETERIORADA	Recuento	35	2	0	37
		% dentro de NIVEL DE TALENTO HUMANO	100,0%	7,1%	0,0%	32,5%
	C.O. REGULAR	Recuento	0	21	17	38
		% dentro de NIVEL DE TALENTO HUMANO	0,0%	75,0%	33,3%	33,3%
	C.O. ADECUADA	Recuento	0	5	34	39
		% dentro de NIVEL DE TALENTO HUMANO	0,0%	17,9%	66,7%	34,2%
Total		Recuento	35	28	51	114
		% dentro de NIVEL DE TALENTO HUMANO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y” Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”.

TABLA N° 10

Análisis de X² entre nivel Cultura Organizacional y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019

Pruebas de chi-cuadrado			Sig. asintótica (2 caras)
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	127,394 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	145,640	4	,000
Asociación lineal por lineal	83,872	1	,000
N de casos válidos	114		

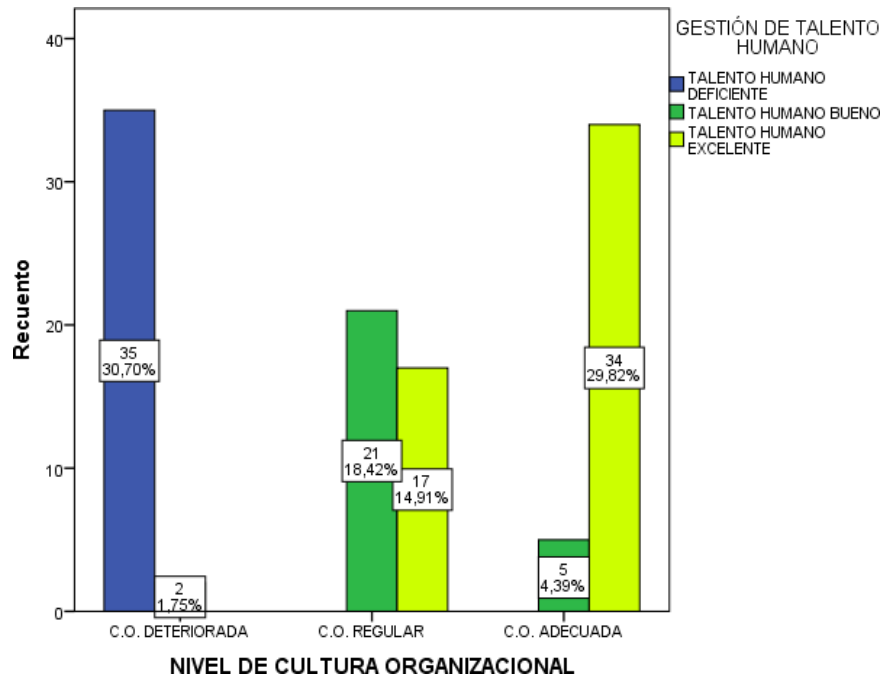
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 9,09.

Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y “Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”

La tabla de contingencias entre el nivel de Cultura Organizacional y Gestión del Talento Humano de los profesionales de la salud, los hallazgos muestran que del 100% de profesionales con un talento humano deficiente presentaron un nivel de cultura organizacional deteriorada. Contrariamente a ello, los que presentan un talento humano excelente, el 66.7% refieren que su cultura organizacional es adecuada. La significación estadística para esta reacción es $p=000$.

Figura N° 7

Contingencia entre nivel Cultura Organizacional y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019



Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y “Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”.

Comparar el valor p de la prueba con el nivel de significancia.

- Para el análisis de la correlación de Rho de Spearman, se tiene: $p = 0.000$.

$$r = 0.812$$

- Para el análisis de la correlación de χ^2 , se tiene un $P = 0.000$;

$$\text{El valor } \chi^2 =$$

$$127,394; \text{ gl} = 4.$$

4. Decidir rechazar o no rechazar la hipótesis nula.

Como el valor de $p \leq 0.05$, tanto a nivel de correlación de Rho de Spearman, como a nivel de la comparación de proporciones de χ^2 , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dando a conocer la existencia de la relación del nivel de cultura organizacional y Gestión del Talento Humano.

PARA LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

1. Planteamiento de hipótesis específica

Ho: No existe relación directa entre cultura organizacional en su dimensión implicación y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

H₁: Existe relación directa entre cultura organizacional en su dimensión implicación y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

2. Se eligió el nivel de significancia (también denominado alfa o α).

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

3. Se eligió el tipo de análisis estadístico para contrastar la hipótesis.

Debido a que los datos NO cumplieron con la distribución, se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, además se evaluó la comparación de proporciones para establecer la relación entre variables categóricas de χ^2 . Teniendo en cuenta la construcción de la tabla de contingencias y el cálculo de los grados de libertad (gl).

TABLA N° 11
Correlación de “Cultura Organizacional” en su dimensión implicación y “Gestión del Talento Humano” de los profesionales de salud del Hospital Domingo O., 2019.

Correlaciones				
			PT D1	PT TH
Rho de Spearman	PT D1	Coefficiente de correlación	1,000	,807**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	PT TH	Coefficiente de correlación	,807**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La correlación de Rho de Spearman muestra una relación directa y significativa entre el nivel de cultura organizacional en su dimensión implicación y el nivel de Gestión del Talento Humano, notándose que frente a la dimensión implicación deteriorada el talento humano es deficiente, o viceversa. ($r=.807$; $p=0.000$).

TABLA N° 12

Contingencia entre nivel Cultura Organizacional en su dimensión implicación y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019

		NIVEL DE TALENTO HUMANO			Total	
		TALENTO HUMANO DEFICIENTE	TALENTO HUMANO BUENO	TALENTO HUMANO EXCELENTE		
NIVEL DE C.O. EN LA DIMENSIÓN IMPLICACIÓN	DIMENSIÓN	Recuento	35	4	0	39
	IMPLICACIÓN	% dentro de NIVEL				
	DETERIORADA	DE TALENTO HUMANO	100,0%	14,3%	0,0%	34,2%
DIMENSIÓN IMPLICACIÓN	DIMENSIÓN	Recuento	0	13	17	30
	IMPLICACIÓN	% dentro de NIVEL				
	REGULAR	DE TALENTO HUMANO	0,0%	46,4%	33,3%	26,3%
DIMENSIÓN IMPLICACIÓN	DIMENSIÓN	Recuento	0	11	34	45
	IMPLICACIÓN	% dentro de NIVEL				
	ADECUADA	DE TALENTO HUMANO	0,0%	39,3%	66,7%	39,5%
Total		Recuento	35	28	51	114
		% dentro de NIVEL				
		DE TALENTO HUMANO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

TABLA N° 13

Análisis de X² entre nivel Cultura Organizacional en su dimensión implicación y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019

Pruebas de chi-cuadrado			Sig. asintótica (2
	Valor	gl	caras)
Chi-cuadrado de Pearson	102,817 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	126,429	4	,000
Asociación lineal por lineal	74,896	1	,000
N de casos válidos	114		

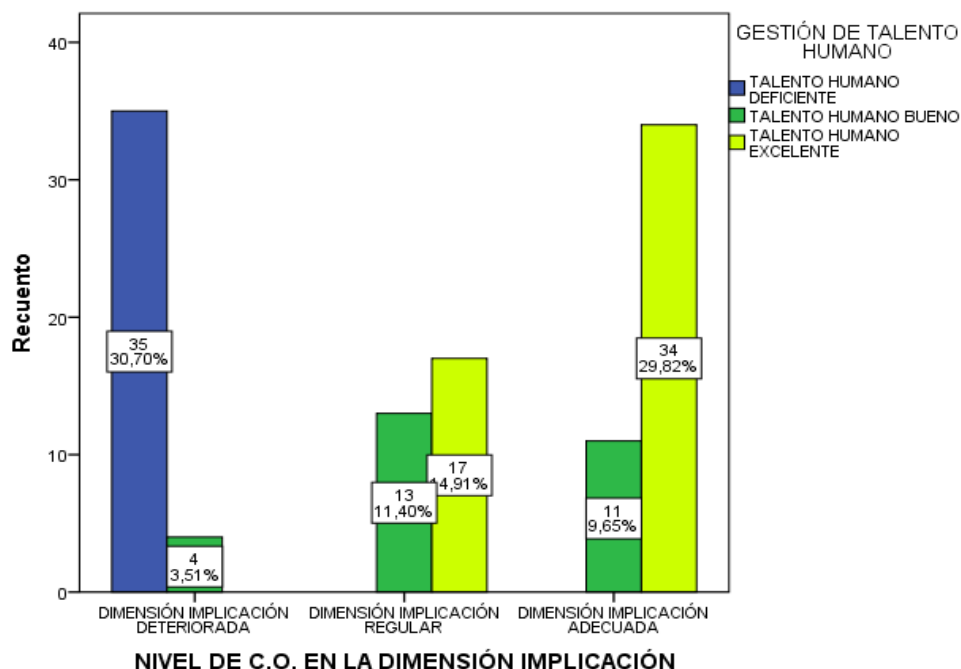
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7,37.

Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y “Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”

La tabla de contingencias entre el nivel de Cultura Organizacional en la dimensión implicación y Gestión del Talento Humano de los profesionales de la salud, los hallazgos muestran que del 100% de profesionales con un talento humano deficiente presentaron un nivel de implicación deteriorada. Contrariamente a ello, los que presentan un talento humano excelente, el 66.7% presentan implicación adecuada. La significación estadística para esta relación es $p=000$.

FIGURA N° 8

Contingencia entre nivel cultura organizacional en su dimensión implicación y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019



Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y “Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”.

4.- Comparar el valor p de la prueba con el nivel de significancia.

- Para el análisis de la correlación de Rho de Spearman, se tiene: $p = 0.000$.

$$r = 0.807$$

- Para el análisis de la correlación de χ^2 , se tiene un $P = 0.000$;

$$\text{el valor } \chi^2 = 102.817; \text{ gl} = 4.$$

5. Decidir rechazar o no rechazar la hipótesis nula.

Como el valor de $p \leq 0.05$, tanto a nivel de correlación de Rho de Spearman, como a nivel de la comparación de proporciones de χ^2 , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dando a conocer la existencia de la relación del nivel de Cultura Organizacional en su dimensión implicación y Gestión del Talento Humano.

1. Planteamiento de hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación directa entre cultura organizacional en su dimensión consistencia y gestión del talento humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

H₁: Existe relación directa entre “cultura organizacional en su dimensión consistencia y gestión del talento humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

2. Se eligió el nivel de significancia (también denominado alfa o α).

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

3. Se eligió el tipo de análisis estadístico para contrastar la hipótesis.

Debido a que los datos NO cumplieron con la distribución normal, se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, además se evaluó la comparación de proporciones para establecer la relación entre variables categóricas de χ^2 . Teniendo en cuenta la construcción de la tabla de contingencias y el cálculo de los grados de libertad (gl)

TABLA N° 14

Correlación de Cultura Organizacional en su dimensión consistencia y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, 2019.

		Correlaciones		
			PT D2	PT TH
Rho de Spearman	PT D2	Coefficiente de correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	PT TH	Coefficiente de correlación	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison “y “Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”.

La correlación de Rho de Spearman muestra una relación directa y significativa entre el nivel de Cultura Organizacional en su dimensión consistencia y el nivel de Gestión del Talento Humano”, notándose que frente a la dimensión consistencia deteriorada el talento humano es deficiente, o viceversa. ($r=.791$; $p=0.000$).

TABLA N° 15

Contingencia entre nivel Cultura Organizacional” en su dimensión consistencia y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019

		NIVEL DE TALENTO HUMANO			Total	
		TALENTO HUMANO DEFICIENTE	TALENTO HUMANO BUENO	TALENTO HUMANO EXCELENTE		
NIVEL DE C.O. EN LA DIMENSIÓN CONSISTENCIA DETERIORADA	DIMENSIÓN CONSISTENCIA DETERIORADA	Recuento % dentro de NIVEL DE TALENTO HUMANO	35 100,0%	2 7,1%	0 0,0%	37 32,5%
A	DIMENSIÓN CONSISTENCIA REGULAR	Recuento % dentro de NIVEL DE TALENTO HUMANO	0 0,0%	21 75,0%	25 49,0%	46 40,4%
	DIMENSIÓN CONSISTENCIA ADECUADA	Recuento % dentro de NIVEL DE TALENTO HUMANO	0 0,0%	5 17,9%	26 51,0%	31 27,2%
Total		Recuento % dentro de NIVEL DE TALENTO HUMANO	35 100,0%	28 100,0%	51 100,0%	114 100,0%

Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y” Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”.

TABLA N° 16

Análisis de X² entre nivel Cultura Organizacional en su dimensión consistencia y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019

Pruebas de chi-cuadrado			Sig. asintótica (2
	Valor	gl	caras)
Chi-cuadrado de Pearson	115,709 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	136,955	4	,000
Asociación lineal por lineal	76,235	1	,000
N de casos válidos	114		

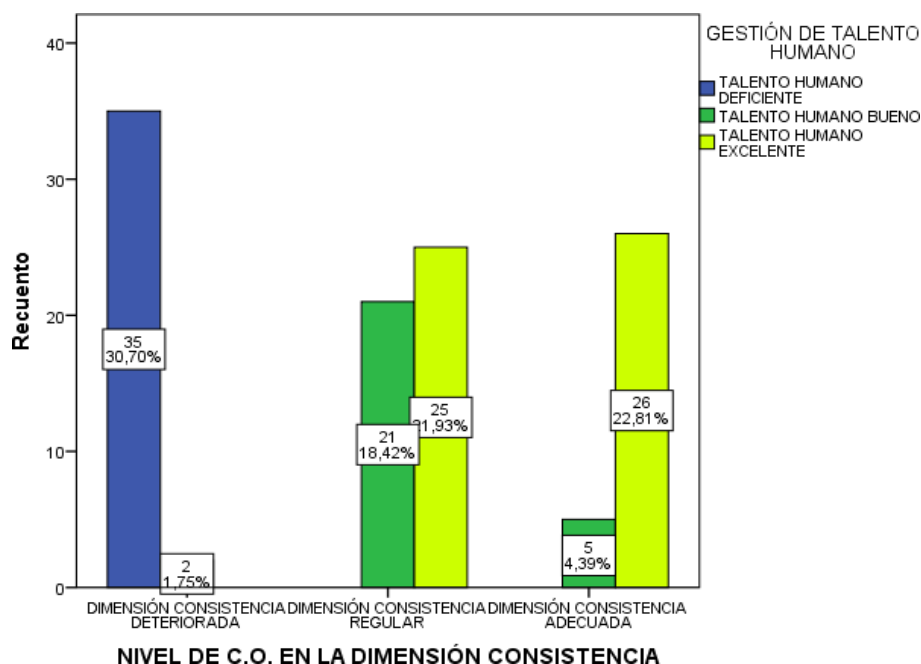
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7,61.

Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y “Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”

La tabla de contingencias entre el nivel de Cultura Organizacional en la dimensión consistencia y Gestión del Talento Humano de los profesionales de la salud, los hallazgos muestran que del 100% de profesionales con un talento humano deficiente presentaron un nivel de consistencia deteriorada. Contrariamente a ello, los que presentan un talento humano excelente, el 51% presentan consistencia adecuada. La significación estadística para esta relación es $p=000$.

FIGURA N° 9

Contingencia entre nivel 2 Cultura Organizacional en su dimensión consistencia y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019



Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y “Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”

4. Comparar el valor p de la prueba con el nivel de significancia.

a. Para el análisis de la correlación de Rho de Spearman, se tiene: $p = 0.000$.

$$r = 0.791$$

b. Para el análisis de la correlación de χ^2 , se tiene un $P = 0.000$;

el valor $\chi^2 = 115.709$; $gl = 4$.

5. Decidir rechazar o no rechazar la hipótesis nula.

Como el valor de $p \leq 0.05$, tanto a nivel de correlación de Rho de Spearman, como a nivel de la comparación de proporciones de χ^2 , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dando a conocer la existencia de la

relación del nivel de cultura organizacional en su dimensión consistencia y Gestión del Talento Humano.

1. Planteamiento de hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación directa entre cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y gestión del talento humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

H₁: Existe relación directa entre cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y gestión del talento humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

2. Se eligió el nivel de significancia (también denominado alfa o α).

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

3. Se eligió el tipo de análisis estadístico para contrastar la hipótesis.

Debido a que los datos NO cumplieron con la distribución normal, se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, además se evaluó la comparación de proporciones para establecer la relación entre variables categóricas de χ^2 . Teniendo en cuenta la construcción de la tabla de contingencias y el cálculo de los grados de libertad (gl).

TABLA N° 17

Correlación de Cultura Organizacional en su dimensión adaptabilidad y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, 2019.

		Correlaciones		
			PT D3	PT TH
Rho de Spearman	PT D3	Coefficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	PT TH	Coefficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y “Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”

La correlación de Rho de Spearman muestra una relación directa y significativa entre el nivel de cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y el nivel de Gestión del Talento Humano, notándose que frente a la dimensión adaptabilidad deteriorada el talento humano es deficiente, o viceversa. ($r=.801$; $p=0.000$).

TABLA N° 18

Contingencia entre nivel Cultura Organizacional en su dimensión consistencia y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019

		NIVEL DE TALENTO HUMANO			Total	
		TALENTO HUMANO DEFICIENTE	TALENTO HUMANO BUENO	TALENTO HUMANO EXCELENTE		
NIVEL DE C.O. EN LA DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD	DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD	Recuento	35	0	0	35
	% dentro de NIVEL DE TALENTO HUMANO	100,0%	0,0%	0,0%		30,7%
	DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD	Recuento	0	21	20	41
	% dentro de NIVEL DE TALENTO HUMANO	0,0%	75,0%	39,2%		36,0%
	DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD	Recuento	0	7	31	38
	% dentro de NIVEL DE TALENTO HUMANO	0,0%	25,0%	60,8%		33,3%
Total	Recuento	35	28	51		114
	% dentro de NIVEL DE TALENTO HUMANO	100,0%	100,0%	100,0%		100,0%

Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y” Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”

TABLA N° 19

Análisis de X² entre nivel Cultura Organizacional en su dimensión adaptabilidad y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019

Pruebas de chi-cuadrado			Sig. asintótica (2
	Valor	gl	caras)
Chi-cuadrado de Pearson	127,380 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	150,209	4	,000
Asociación lineal por lineal	79,570	1	,000
N de casos válidos	114		

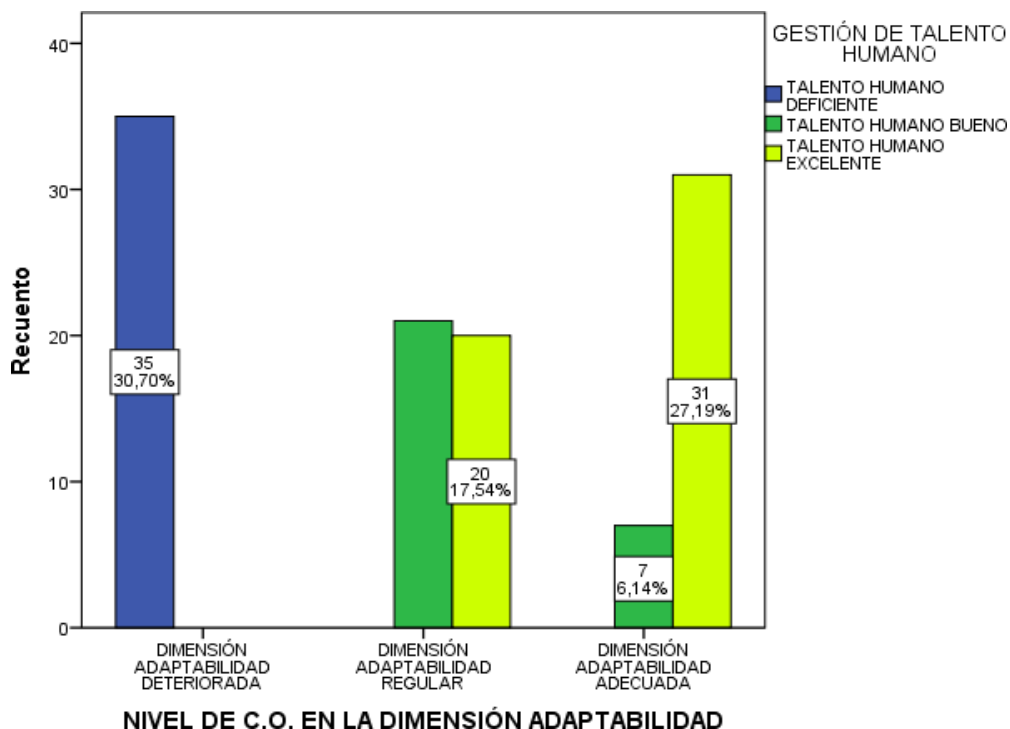
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 8,60.

Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y “Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”

La tabla de contingencias entre el nivel de Cultura Organizacional en la dimensión adaptabilidad y Gestión del Talento Humano de los profesionales de la salud, los hallazgos, muestran que del 100% de profesionales con un talento humano deficiente presentaron un nivel de adaptabilidad deteriorada. Contrariamente a ello, los que presentan un talento humano excelente, el 60.8% presentan adaptabilidad adecuada. La significación estadística para esta reacción es $p=000$.

FIGURA N° 10

Contingencia entre nivel Cultura Organizacional en su dimensión consistencia y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019



Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y “Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”.

4. Comparar el valor p de la prueba con el nivel de significancia.

- Para el análisis de la correlación de Rho de Spearman,

se tiene: $p = 0.000$.

$$r = 0.801$$

- Para el análisis de la correlación de χ^2 , se tiene un $P = 0.000$; el valor $\chi^2 = 127.380$; $gl = 4$.

5. Decidir rechazar o no rechazar la hipótesis nula.

Como el valor de $p \leq 0.05$, tanto a nivel de correlación de Rho de Spearman, como a nivel de la comparación de proporciones de χ^2 , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dando a conocer la existencia de la relación del nivel de Cultura Organizacional en su dimensión adaptabilidad y Gestión

del Talento Humano.

1. Planteamiento de hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación directa entre cultura organizacional en su dimensión misión y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

H₁: Existe relación directa entre Cultura Organizacional en su dimensión misión y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.

2. Se eligió el nivel de significancia (también denominado alfa o α).

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

3. Se eligió el tipo de análisis estadístico para contrastar la hipótesis.

Debido a que los datos NO cumplieron con la distribución normal, se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, además se evaluó la comparación de proporciones para establecer la relación entre variables categóricas de χ^2 . Teniendo en cuenta la construcción de la tabla de contingencias y el cálculo de los grados de libertad (gl).

TABLA N° 20

Correlación de cultura organizacional en su dimensión misión y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital D. Olavegoya, 2019.

Correlaciones			PT D4	PT TH
Rho de Spearman	PT D4	Coefficiente de correlación	1,000	,837**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	114	114
	PT TH	Coefficiente de correlación	,837**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	114	114

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y “Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”

La correlación de Rho de Spearman muestra una relación directa y significativa entre el nivel de cultura organizacional en su dimensión misión y el nivel de Gestión del Talento Humano, notándose que frente a la dimensión misión deteriorada el talento humano es deficiente, o viceversa. ($r=.837$; $p=0.000$).

TABLA N° 21

		NIVEL DE TALENTO HUMANO			Total	
		TALENTO HUMANO DEFICIENTE	TALENTO HUMANO BUENO	TALENTO HUMANO EXCELENTE		
NIVEL DE C.O. EN LA DIMENSIÓN MISION	DIMENSIÓN MISION DETERIORADA	Recuento	35	4	0	39
		% dentro de NIVEL DE TALENTO HUMANO	100,0%	14,3%	0,0%	34,2%
	DIMENSIÓN MISION REGULAR	Recuento	0	17	21	38
		% dentro de NIVEL DE TALENTO HUMANO	0,0%	60,7%	41,2%	33,3%
	DIMENSIÓN MISION ADECUADA	Recuento	0	7	30	37
		% dentro de NIVEL DE TALENTO HUMANO	0,0%	25,0%	58,8%	32,5%
Total		Recuento	35	28	51	114
		% dentro de NIVEL DE TALENTO HUMANO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y “Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”

TABLA N° 22

Análisis de X² entre nivel Cultura Organizacional en su dimensión misión y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019

Pruebas de chi-cuadrado			Sig. asintótica (2
	Valor	gl	caras)
Chi-cuadrado de Pearson	106,647 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	129,385	4	,000
Asociación lineal por lineal	75,688	1	,000
N de casos válidos	114		

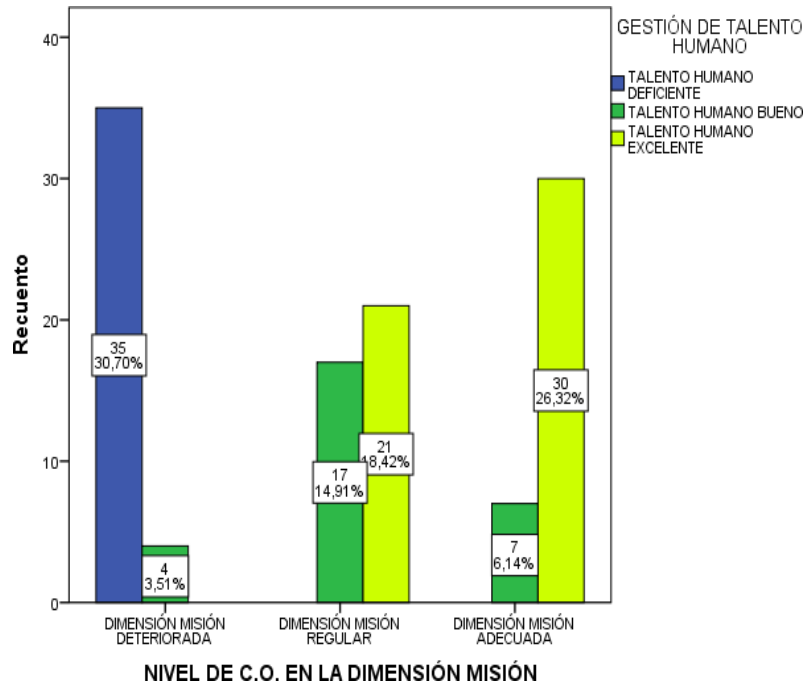
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 9,09.

Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y “Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”

La tabla de contingencias entre el nivel de Cultura Organizacional en la dimensión misión y Gestión del Talento Humano de los profesionales de la salud, los hallazgos muestran que del 100% de profesionales con un talento humano deficiente presentaron un nivel de adaptabilidad deteriorada. Contrariamente a ello, los que presentan un talento humano excelente, el 58.8% presentan un nivel de misión adecuada. La significación estadística para esta reacción es $p=000$.

FIGURA N° 11

Contingencia entre nivel Cultura Organizacional en su dimensión misión y Gestión del Talento Humano de los profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019



Fuente: “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” y “Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano”

4. Comparar el valor p de la prueba con el nivel de significancia.

- Para el análisis de la correlación de Rho de Spearman,

se tiene: $p = 0.000$.

$r = 0.837$

- Para el análisis de la correlación de χ^2 , se

tiene un $P = 0.000$;

el valor $\chi^2 =$

106.647; $gl = 4$.

5. Decidir rechazar o no rechazar la hipótesis nula.

Como el valor de $p \leq 0.05$, tanto a nivel de correlación de Rho de Spearman, como a nivel de la comparación de proporciones de χ^2 , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dando a conocer la existencia de la relación del nivel de Cultura Organizacional en su dimensión misión y Gestión del Talento Humano.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los hallazgos encontrados en el presente estudio, muestran a Cultura Organizacional, dividida en tres niveles o categorías, las cuales se han identificado como “cultura organizacional” adecuada presente en el 34.2% de los profesionales, así mismo el 33.3% la tipifica como cultura organizacional regular y el 32.5% como cultura organizacional deteriorada, este último porcentaje es el más preocupante, debido a que muestra que la tercera parte de los trabajadores de salud caracterizan a Cultura Organizacional carente de valores, falta de trabajo en equipo, inadecuadas practicas participativas, baja identificación con la organización.

Respecto a Gestión del Talento Humano, se encontró que el 44.7% de profesionales refieren que es excelente, contrariamente a ello, el 30.7% refieren que el talento humano es deficiente y el 24.6% de los trabajadores indican que el talento humano es bueno. Como se evidencia existe un porcentaje considerable de respuestas donde se afirma que el talento humano es deficiente.

Evalutando la relación entre los hallazgos mencionados, se tiene la comprobación de la hipótesis general en el estudio, demuestra la existencia de la relación directa y significativa entre cultura organizacional y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya de Jauja, lo cual significa que cuando Cultura Organizacional tiene una tendencia al deterioro, entonces Gestión del Talento Humano es deficiente.

Similar hallazgo de la afirmación de la hipótesis general, también se encontró para las hipótesis específicas, donde se evidencia que todas las dimensiones de Cultura Organizacional, como la implicación, consistencia, adaptabilidad y misión, están

relacionadas con Cultura Organizacional; los datos muestran que los 35 profesionales tipificados con talento humano deficiente, el 100% de ellos opinan que Cultura Organizacional está deteriorada, ya que sienten que no se les toma en cuenta sus capacidades, destrezas y conocimiento, ellos refieren que pueden hacer mejor su trabajo, pero que no se les da la oportunidad de desarrollarse.

Siendo Cultura Organizacional una forma de vida basada en creencias, valores, la forma de relacionarse dentro de una organización, según **Chiavenato** está vinculada fuertemente con Gestión del Talento Humano, ambas se supeditan, se fortalecen o se debilitan juntas, el desarrollo de una buena Gestión del Talento Humano, requiere que los directivos practiquen una gestión con un enfoque de cultura organizacional vinculada al juicio de valores y trabajo en equipo. (4)

Los hallazgos fortalecen teóricamente, a lo mencionado por **Schein J** quien ilustra que Cultura Organizacional es el manejo adecuado del ambiente de una empresa, en la que se mixtifican las conductas, costumbres, metáforas, mitos, supuestos y otras ideas que influyen determinadamente en el tipo de trabajo que se desempeña en una empresa, es por ello que se observa en los resultados encontrados dicha influencia sobre el estilo de Gestión del Talento Humano, cuando la cultura está mal direccionada, esto repercute en la presencia de carencia del desarrollo del talento humano. (15) Respecto al desarrollo del talento humano,

En Quito, **Varela** el 2016 realiza un estudio analizando principalmente el talento humano, encuentra que este es bajo en la institución donde realiza la investigación, por lo que señala que una apropiada Gestión del Talento Humano en las instituciones, conlleva al robustecimiento de los conocimientos, habilidades y destrezas para alcanzar una buena prestación laboral de su personal. (6)

La aceptación de la hipótesis general, es coincidente con **Orozco B.** en Argentina, el autor refiere haber encontrado una relación significativa entre “Cultura Organizacional” y el talento humano, (Talent Management and Cultura de la organización $r = 0.67$, $p \leq .01$). indicando además la importancia del compromiso de apoyar y resaltar el talento humano de los trabajadores, fortaleciendo la capacitación continua de sus trabajadores. (5)

Lo mismo señala **Guevara M.**, en México, mencionando que existen aspectos de Cultura Organizacional que intervienen potencialmente sobre Gestión del Talento Humano, refiere además haber encontrado una influencia negativa de Cultura Organizacional sobre el talento humano de los trabajadores evaluados, ya que la cultura se caracterizaba por ser intolerante, carente de valores y responsabilidades, implantando un mal uso de las prácticas y destrezas de los trabajadores de la salud.

Así mismo **Guevara M** reporta un 57.7% de percepción inadecuada de Cultura Organizacional en relación, así también encuentra 62.1% de cultura del cumplimiento individualizado de las funciones de cada profesional, perjudicando el desarrollo del trabajo de equipo. (7)

Nuestros hallazgos también son concordantes con lo encontrado por **Rodríguez F.**, en Colombia, refiriendo que existe una relación consistente y significativa entre Cultura Organizacional y el talento humano, el autor en el 2015 encuentra evidencia de la falta de una buena práctica a nivel de Gestión del Talento Humano como resultado de una inadecuada cultura organizacional, relata que el personal de salud sufre de mayor indolencia e inclusión en función a sus dificultades. (8)

Igualmente, se encuentran similitudes con **Lomparte E.** quien en Lima reporta una relación directa y significativa entre las variables de estudio, habiendo encontrado una correlación de 0,475 con un $p < 0.01$, indicando que dicha relación se da con todas las 4 dimensiones evaluadas, coincidiendo de manera similar con nuestros hallazgos. (9)

Coincidentemente a nuestros hallazgos, se encuentra **Cóndor M.** quien el 2018 encontró un 76% de talento humano eficiente así mismo este hallazgo es coherente con la opinión de los profesionales de la salud quienes refieren que Cultura Organizacional tiene la categoría Alto con un 72%, evidenciado así una asociación significativa entre las variables de estudio. (10)

Igualmente, nuestros resultados coinciden con **Ángeles, A.** ya que reporta una relación calculada por Rho de Spearman de 0.645 y p valor < 0.05 , de tipo directa y significativa, entre el talento humano y Cultura Organizacional. (11)

Así mismo también existe coincidencia con **Espinoza J.** en Lima, cuyos hallazgos encontrados fueron la relación directa con un $P = ,000$ (12)

CONCLUSIONES

- Se comprueba la relación directa y significativa entre Cultura Organizacional en su dimensión **implicación** y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, donde se observa que cuando Cultura Organizacional en la dimensión implicación presenta un nivel de deterioro, entonces Gestión del Talento Humano es deficiente.
- Existe la relación directa y significativa entre Cultura Organizacional en su dimensión **consistencia** y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, observándose que a medida que Cultura Organizacional en la dimensión consistencia es adecuada, entonces Gestión del Talento Humano es excelente.
- Existe la relación directa entre Cultura Organizacional en su dimensión **adaptabilidad** y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud, donde a medida que Cultura Organizacional se va deteriorando en la dimensión adaptabilidad, también aparece una gestión del talento humano deficiente.
- Existe la relación directa entre Cultura Organizacional en su dimensión **misión** y Gestión del Talento Humano en profesionales de enfermería del Hospital Domingo Olavegoya, observándose que a medida que se pierde el enfoque del trabajo en base a la misión, Gestión del Talento Humano entra en deficiencia. En general, se concluye que existe relación directa y significativa entre cultura organizacional y Gestión del Talento Humano en profesionales de salud, donde a mayor deterioro de Cultura Organizacional, es más deficiente Gestión del Talento Humano.

RECOMENDACIONES

- A la dirección del hospital se le sugiere establecer estrategias de fortalecimiento de Cultura Organizacional, teniendo en cuenta en su implicación, desarrollar el empoderamiento de los objetivos que persigue el hospital, así como desarrollar estrategias que faciliten el trabajo en equipo. Además de programar actividades educativas que apunten al desarrollo de las capacidades de los profesionales de la salud.

- Evaluar de manera frecuente el nivel de Cultura Organizacional a fin de encontrar de manera oportuna las dificultades que genera el mantener una clima agradable, basada en una cultura de respeto y trabajo mutuo, establecer líneas de coordinación permanente para la toma de decisiones. Así mismo institucionalizar un plan de mejora continuo en la práctica de valores institucionales dirigido por un grupo de expertos a fin de optimar la valoración al personal, reformar los procedimientos laborales, los métodos de trabajo, la justicia en el trato, las oportunidades.

- Instar a los profesionales de la salud a asumir un compromiso en el fortalecimiento y mejoramiento del bienestar laboral de todos los trabajadores y de la institución en general. Teniendo en cuenta el propósito de establecer una atención de calidad a los pacientes.

- Fortalecer los conocimientos de los profesionales de la salud sobre visión y misión del Hospital Domingo Olavegoya, a fin de generar un compromiso institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.- Mondy R, Noe R, Administración de Recursos Humanos. México: Pearson / Prentice Hall. México. 2012
- 2.- Cano Z, Gestión del talento y la cultura de la organización. Análisis y definiciones. México. 2015
- 3.-Denison D, Nieminen L, Kotrba L, Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. Eur. J. Work Organiz. Psychol. 23: 145-161.2014
4. - Chiavenato I, Gestión del talento humano. México: McGraw Hill, 2009.
- 5.- Orozco B. Gestión del talento humano y cultura organizacional en los trabajadores de salud del Hospital del Este Eva Perón, Leales, Tucumán, Argentina. 2015
- 6.- Varela F, Análisis de “Gestión del Talento Humano” del sector farmacéutico de la empresa Swiss & North Group S.A. Quito Ecuador. 2016.
- 7.- Guevara M, Aspectos de “Cultura Organizacional” en “Gestión del Talento Humano” en el departamento de recursos humanos de la Clínica Oftalmológica San Diego. México. 2014.
- 8.- Rodríguez F. Cultura Organizacional y su influencia en el desarrollo del Talento Humano del Personal Asistencial de la Clínica El Rosario de Medellín, Colombia, 2015
- 9.- Lomparte E. Gestión del talento humano y su relación con “Cultura Organizacional” en el personal de enfermería del Centro Médico Naval (Tesis posgrado). Lima Perú, 2016
- 10.- Córdor M. Gestión del talento humano y compromiso organizacional del Servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima, Perú, 2018.
- 11.- Ángeles A. Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 (Tesis posgrado), Loma, 2016.

- 12.- Espinoza J. Gestión del talento humano y su relación con “Cultura Organizacional” en las instituciones de educación básica regular de la Policía Nacional del Perú de la Región (Tesis posgrado), Callao, Lima, 2015.
- 13.- Rojas R, Vílchez S. gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón De Jesús – Lima, Enero 2018.
- 14.- Hernández Z. “Cultura Organizacional” y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo.2016.
- 15.- Schein E. La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica. Plaza & Janes Editores. P. 2008
- 16.- Hellriegel D., & Slocum, J. W. Comportamiento organizacional. México: Thomson. 2009.
- 17.- Amorós E. Comportamiento organizacional. en busca del desarrollo de ventajas competitivas. Lambayeque. USAT. 2014
- 18.- Davis S. Cultura corporativa y Estrategia, dos piezas que deben ir juntas. Management y Gestión, 2014.
- 19.-Robbins S. Comportamiento Organizacional: conceptos, controversias, aplicaciones. México D.F.: Pearson Education. 2009
- 20.- Ouchi S, El desarrollo de “Cultura Organizacional”, valores e historia, Trillas. México. 2011.
- 21.- Davis K. Newstrom J. Comportamiento Humano en las Organizaciones, Comportamiento Organizacional. Editorial McGraw Hill. 2007.

- 22.- Schuler R. Gestión estratégica de recursos humanos: vincular a las personas con las necesidades del negocio. Dinámica Organizacional. 2012.
- 23.- Chiavenato I, Modelo de gestión del talento humano en las instituciones de salud, 2010.
- 24.- Cameron L, Quinn E, “Gestión del Talento Humano” y el Compromiso Docente en las Instituciones Educativas
- 25.- Bohórquez A. La organización empresarial como sistema adaptativo complejo. Revista Gerencial. Vol. 29 No. 127 Abr-Jun 2013.
- 26.- Bernal O. Impacto de la gestión humana en la estrategia de operaciones. Universidad Nacional de Colombia. 2012
- 27.- Byars LI, Rue L. Administración de Recursos Humanos: Conceptos y aplicaciones; Interamericana. México. 2010.
- 28.- Eslava E, Gestión de talento humano en las organizaciones. México 2012.
- 29.- Milkovich G, Boudreau J, La eficiencia de “Gestión del Talento Humano”. Venezuela .2012.
- 30.- Schuler R, El talento humano. México, 2012
- 31.- Castillo F, Importancia de “Gestión del Talento Humano”. (revista en Internet) 2010. (acceso11 de agosto del 2015). Disponible en:[http://inversionenlainfancia.net/application/views/materiales/UPLAD/ARCHIVOS_DOCUMENTO/documento_documento_documento_file/3_informe_desnutricion.pdf](http://inversionenlainfancia.net/application/views/materiales/UPLAD/ARCHIVOS_DOCUMENTO/documento_documento_file/3_informe_desnutricion.pdf)
- 32.- Alles M, Desarrollo del Talento Humano Basado en competencias, (2ª ed.). México: Organización Panamericana de la Salud. 2014
- 33.- Arias E, Procedimiento para el análisis de gestión administrativa. Universidad del Oriente. Anzoátegui. Venezuela. 2016
- 35.- Bunge M.; La Investigación Científica, sus Estrategia y su Filosofía. Ed Ariel. 2000

- 36.- Bernal, C.; Metodología de la investigación, Segunda Edición, Editorial Pearson Educación. México. 2010.
- 37.- Hernández R.; Fernández C. y Baptista P.; Metodología de la investigación. Tercera Edición. Editorial McGraw-Hill. México. 2003
- 38.- Polit D. y Hungler, B.; Investigación científica en ciencias de la salud. Cuarta edición Interamericana McGraw-Hill. Organización Panamericana de la Salud. Washington. 2014
- 39.- Torres, B.; Metodología de la Investigación Científica. Cuarta edición. Editorial “San Marcos”, Lima-Perú. 2015
- 40.- Zaderey O y Bonavia T, “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison” 2015.
- 41.- Universidad Peruana Los Andes, Reglamento del Comité de ética de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes, 2019.
- 42.- Universidad Peruana Los Andes, Reglamento general de investigación, actualizado.2019

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA: CULTURA ORGANIZACIONAL EN RELACIÓN A “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO” EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL DOMINGO OLAVEGOYA, JAUJA. 2019

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	MARCO METODOLÓGICO
¿Cuáles es la relación entre “Cultura Organizacional” y “Gestión del Talento Humano” en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019?	Determinar la relación entre “Cultura Organizacional” y “Gestión del Talento Humano” en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	Existe relación directa y significativa entre cultura organizacional y “Gestión del Talento Humano” en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya de Jauja, 2019.	<ul style="list-style-type: none"> VARIABLE 1 Cultura organizacional 	TIPO Y NIVEL DE ESTUDIO: El estudio es aplicada, relacional, transversal con diseño correlacional.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	<ul style="list-style-type: none"> VARIABLE 2 Gestión del talento humano 	POBLACIÓN Sera conformada por profesionales de salud del hospital Domingo Olavegoya de Jauja.
¿Cuál es la relación entre cultura organizacional en su dimensión implicación y “Gestión del Talento Humano” en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019?	Establecer la relación entre cultura organizacional en su dimensión implicación y “Gestión del Talento Humano” en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	Existe relación directa entre cultura organizacional en su dimensión implicación y gestión del talento humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.		MUETRA Muestra censal conformada por 191 Profesionales de enfermería.
¿Cuál es la relación entre cultura organizacional en su dimensión consistencia y “Gestión del Talento Humano” en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019?	Establecer la relación entre cultura organizacional en su dimensión consistencia y “Gestión del Talento Humano” en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	Existe relación directa entre cultura organizacional en su dimensión consistencia y gestión del talento humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.		TECNICAS E INSTRUMENTOS Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario para cada variable de estudio.
¿Cuál es la relación entre “Cultura Organizacional” en su dimensión adaptabilidad y “Gestión del Talento Humano” en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019?	Establecer la relación entre “Cultura Organizacional” en su dimensión adaptabilidad y “Gestión del Talento Humano” en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	Existe relación directa cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y gestión del talento humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.		
¿Cuál es la relación entre “Cultura Organizacional” en su dimensión misión y “Gestión del Talento Humano” en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019?	Establecer la relación entre “Cultura Organizacional” en su dimensión misión y “Gestión del Talento Humano” en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.	Existe relación directa entre “Cultura Organizacional” en su dimensión misión y gestión del talento humano en profesionales de enfermería del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja 2019.		

ANEXO 2: OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Título: CULTURA ORGANIZACIONAL EN RELACIÓN A “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO” EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL DOMINGO OLAVEGOYA, JAUJA. 2019						
Variable	Tipo de variable	Definición Conceptual	Dimensiones	indicadores	Tipo de variable	Escala de Medición
VARIABLE 1: Cultura organizacional	Por su posición en la Hipótesis variable 1	“Indica que toda organización tiene una cultura tacita que les define a los empleados las normas de las conductas aceptables o inaceptables. Con el tiempo la mayor parte de los empleados comprenden la cultura de su organización, saben las reglas y valores los cuales deben ser aceptados para formar parte de la organización”. Robbins.	Implicación. Consistencia. Adaptabilidad. Misión.	Empoderamiento. Trabajo en equipo. Desarrollo de capacidades. Valores centrales. Acuerdo. Coordinación. Orientación al cambio. Orientación al cliente. Aprendizaje organizativo. Dirección y propósitos estratégicos. Metas y objetivos. Visión.	Variable cualitativa ordinal - Totalmente en Desacuerdo - En desacuerdo - Ni de acuerdo ni en desacuerdo - De acuerdo - Totalmente de acuerdo	Escala ordinal Niveles de Cultura organizacional: - Deteriorada: 60 –140 puntos. - Regular: 140 – 220 puntos. - Adecuada: 220 –300 puntos
VARIABLE 2: Gestión del talento humano	Por su posición en la Hipótesis variable 2	Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Chiavenato.	Selección de personas Capacitación de personas Desarrollo de personas	Determinar el desempeño laboral. Describir las características del ambiente laboral. Identificación de motivos y características del reclutamiento de personal.	Variable cualitativa ordinal 1. Definitivamente en desacuerdo 2. Muy en desacuerdo 3. En desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	Escala ordinal: - Excelente: 111 – 150 - Bueno: 70 - 110 - Deficiente: 30 - 69

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTO

Título: CULTURA ORGANIZACIONAL EN RELACIÓN A “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO” EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL DOMINGO OLAVEGOYA, JAUJA. 2019		
Variable	Dimensiones	Ítems
VARIABLE 1: Cultura organizacional	Implicación.	<p>1 La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.</p> <p>2 Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.</p> <p>3 La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita</p> <p>4 Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.</p> <p>5 La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.</p> <p>6 Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización.</p> <p>7 Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.</p> <p>8 Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.</p> <p>9 Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.</p> <p>10 El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.</p> <p>11 La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.</p> <p>12 Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente</p> <p>13 Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros</p> <p>14 La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.</p> <p>15 A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.</p>
	Consistencia.	<p>16 Los líderes y directores practican lo que pregonan.</p> <p>17 Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.</p> <p>18 Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.</p> <p>19 Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.</p> <p>20 Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.</p> <p>21 Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.</p> <p>22 Este grupo tiene una cultura “fuerte”.</p> <p>23 Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.</p> <p>24 A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.</p> <p>25 Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.</p> <p>26 Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.</p> <p>27 Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.</p> <p>28 Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.</p> <p>29 Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.</p> <p>30 Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.</p>
	Adaptabilidad.	<p>31 A forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.</p> <p>32 Respondemos bien a los cambios del entorno.</p> <p>33 Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.</p>

		<p>34 Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.</p> <p>35 Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.</p>
		<p>36 Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.</p> <p>37 La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.</p> <p>38 Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.</p> <p>39 Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.</p> <p>40 Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes.</p>
		<p>41 Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.</p> <p>42 Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.</p> <p>43 Muchas ideas “se pierden por el camino”.</p> <p>44 El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.</p> <p>45 Nos aseguramos de que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”.</p>
	Misión.	<p>46 Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.</p> <p>47 Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.</p> <p>48 Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.</p> <p>49 Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.</p> <p>50 La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.</p>
		<p>51 Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.</p> <p>52 Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.</p> <p>53 La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.</p> <p>54 Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.</p> <p>55 Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.</p>
		<p>56 Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.</p> <p>57 Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.</p> <p>58 El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.</p> <p>59 Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.</p> <p>60 Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.</p>
VARIABLE 2: Gestión del talento humano	Selección de personas	<p>1 Realiza sus labores con atención a los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.</p> <p>2. Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.</p> <p>3. Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.</p> <p>4. Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros profesionales de la salud.</p> <p>5. Realiza sus labores educativas con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.</p> <p>6. Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.</p> <p>7. Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesionales o técnicos.</p> <p>8. Se le realizan pruebas de aptitudes que miden el desempeño.</p>

	<p>9. Se realiza pruebas de personalidad que muestran el temperamento y carácter del personal</p> <p>10. Realiza el papel que desempeñará en la institución antes de ser seleccionado.</p>
Capacitación de personas	<p>11. Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.</p> <p>12. Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.</p> <p>13. Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección por parte de la dirección del Hospital.</p> <p>14. Los profesionales de la salud son evaluados después de una capacitación.</p> <p>15. Los profesionales de la salud de su institución reaccionan positivamente ante sus evaluaciones.</p> <p>16. Mejora su desempeño cada vez que recibe una capacitación.</p> <p>17. Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.</p> <p>18. La Institución donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.</p> <p>19. El director capacita en su Hospital.</p> <p>20. Se le proporciona conocimientos en procedimientos asistenciales de acuerdo a la tecnología actual</p>
Desarrollo de personas	<p>21. Se le brinda oportunidades de superación en su institución.</p> <p>22. Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad.</p> <p>23. Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.</p> <p>24. Asume cargos cada vez más elevados cada vez más elevados y complejos.</p> <p>25. Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades.</p> <p>26. Conoce y aplica nuevas tecnologías educativas.</p> <p>27. Se realiza la rotación permanente de cargos en su Hospital.</p> <p>28. La dirección del Hospital les presta atención a sus necesidades de desarrollo.</p> <p>29. El director atiende las dificultades que se le presentan en su desempeño docente en forma oportuna.</p> <p>30. Se siente satisfecho en la labor que realiza en su Institución.</p>

ANEXO 4:

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Y CONSISTENCIA DE SU APLICACIÓN

CUESTIONARIO

Ficha técnica Idilberto Chiavenato para evaluar el Talento Humano

DATOS GENERALES

CÓDIGO DE ENCUESTADO:

INSTRUCCIONES:

Se presenta un conjunto de preguntas, las cuales merecen que les dé una respuesta basada en su percepción lo que deberá marcar en solo una de las cinco alternativas de respuesta.

N°	ÍTEM	Definitivamente	Muy en acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo									
							PUNTAJE								
											1	2	3	4	5
SELECCIÓN DE PERSONAL															
1	Realiza sus labores con atención a los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo														
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración														
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso														
4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros profesionales de salud														
5	Realiza sus labores asistenciales con cordialidad y con deseo de agradar a las personas														
6	Se le realiza entrevistas para evaluar sus comportamiento y reacciones														
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesionales o técnicos														
8	Se realizan pruebas de aptitudes que miden el desempeño														
9	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el temperamento y carácter del personal														
10	Realiza el papel que desempeñara en la institución antes de ser seleccionado														
CAPACITACIÓN															
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio														
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su Hospital.														
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección del hospital.														

PRESENTACIÓN: La encuesta que Ud. Tiene a continuación, sirve para conocer las características y el nivel de "Cultura Organizacional" del Hospital Domingo Olavegoya de Jauja, los hallazgos nos conducirán a estas recomendaciones y aportes para mejorar los aspectos críticos que se pueda detectar y que dificultan un crecimiento adecuado de un buen nivel de cultura organizacional.

Datos generales:

Edad: **Sexo:** M () F () **Profesión:**

Especialidad:

Servicio en el que labora:.....

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEM	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: IMPLICACIÓN O INVOLUCRAMIENTO						
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita					
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado					
6	Se fomenta activamente la organización entre los diferentes grupos de esta organización					
7	Trabajar en el grupo es como formar parte de un equipo					
8	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección					
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización					
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entienda la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización					
	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por si					

11	mismas					
12	Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente					
13	El grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo					
DIMENSIÓN 2: CONSISTENCIA						
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas					
18	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos					
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionara problemas					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					
22	Este grupo tiene un cultura “fuerte”					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común					
	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta					

28	organización					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD						
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33	Adoptamos de forma continua nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros pacientes conducen a menudo a introducir cambios.					
37	La información sobre nuestros pacientes influye en nuestras decisiones.					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los pacientes.					
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los pacientes.					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados					
43	Muchas ideas “se pierden por el camino”					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
45	Nos aseguramos de que “la mano derecha” sepa lo que está haciendo la izquierda					
DIMENSIÓN 4: MISIÓN						
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones					

48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro					
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir					
52	Los líderes fijan metas ambiciosas pero realistas					
53	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados					
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización al futuro					
57	Los líderes tienen una perspectiva a largo plazo					
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo					
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo					

Gracias por su colaboración.

ANEXO 5

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Se realizó la validez del “Cuestionario sobre cultura organizacional de Denison”, a través del juicio expertos por 05 profesionales de la salud, obteniéndose los siguientes resultados:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,813	60

El valor de alfa de Cronbach resultó el coeficiente de 0,813 por lo que se considera al instrumento como de “muy alta” validez estadística.

Se realizó la validez del “Cuestionario sobre Gestión del talento humano”, a través del juicio expertos por 05 profesionales de la salud, obteniéndose los siguientes resultados:

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	5	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,726	30

El valor de alfa de Cronbach resultó el coeficiente de 0,726 por lo que se considera al instrumento como de “marcada alta” validez estadística.

ANEXO 7 RESULTADOS ESTADÍSTICOS

Edad		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	25	4	3,5	3,5	3,5
	26	3	2,6	2,6	6,1
	27	3	2,6	2,6	8,8
	28	1	,9	,9	9,6
	29	7	6,1	6,1	15,8
	30	3	2,6	2,6	18,4
	31	5	4,4	4,4	22,8
	32	7	6,1	6,1	28,9
	33	2	1,8	1,8	30,7
	34	4	3,5	3,5	34,2
	35	6	5,3	5,3	39,5
	36	7	6,1	6,1	45,6
	37	3	2,6	2,6	48,2
	38	6	5,3	5,3	53,5
	39	2	1,8	1,8	55,3
	40	6	5,3	5,3	60,5
	41	3	2,6	2,6	63,2
	44	3	2,6	2,6	65,8
	45	1	,9	,9	66,7
	47	3	2,6	2,6	69,3
	48	5	4,4	4,4	73,7
	51	6	5,3	5,3	78,9
	52	1	,9	,9	79,8
	53	3	2,6	2,6	82,5
	54	5	4,4	4,4	86,8
	55	1	,9	,9	87,7
	56	3	2,6	2,6	90,4
	57	3	2,6	2,6	93,0
	59	1	,9	,9	93,9
	60	3	2,6	2,6	96,5
	61	1	,9	,9	97,
	66	3	2,6	2,6	100
	Total	114	100,0	100	

Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	M	46	40,4	40,4	40,4
	F	68	59,6	59,6	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Profesión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Médico cirujano	24	21,1	21,1	21,1
	Lic. Enfermería	52	45,6	45,6	66,7
	Psicólogo	7	6,1	6,1	72,8
	Odontóloga	8	7,0	7,0	79,8
	Químico Farmacéutico	2	1,8	1,8	81,6
	Obstetra	12	10,5	10,5	92,1
	Tecnología Médica	3	2,6	2,6	94,7
	Nutricionista	3	2,6	2,6	97,4
	Médico Tecnólogo	3	2,6	2,6	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	44	38,6	38,6	40,4
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	13	11,4	11,4	51,8
	De acuerdo	43	37,7	37,7	89,5
	Totalmente de acuerdo	12	10,5	10,5	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	5,3	5,3	5,3
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	13	11,4	11,4	16,7
	De acuerdo	86	75,4	75,4	92,1
	Totalmente de acuerdo	9	7,9	7,9	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Las informaciones comparten ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	40	35,1	35,1	35,1
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	22	19,3	19,3	54,4
	De acuerdo	42	36,8	36,8	91,2
	Totalmente de acuerdo	10	8,8	8,8	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	40	35,1	35,1	35,1
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	10	8,8	8,8	43,9
	De acuerdo	47	41,2	41,2	85,1
	Totalmente de acuerdo	17	14,9	14,9	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	44	38,6	38,6	38,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	20	17,5	17,5	56,1
	De acuerdo	46	40,4	40,4	96,5
	Totalmente de acuerdo	4	3,5	3,5	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	38	33,3	33,3	35,1
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	17	14,9	14,9	50,0
	De acuerdo	50	43,9	43,9	93,9
	Totalmente de acuerdo	7	6,1	6,1	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	38	33,3	33,3	35,1
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	14	12,3	12,3	47,4
	De acuerdo	50	43,9	43,9	91,2
	Totalmente de acuerdo	10	8,8	8,8	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	39	34,2	34,2	36,0
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	18	15,8	15,8	51,8
	De acuerdo	47	41,2	41,2	93,0
	Totalmente de acuerdo	8	7,0	7,0	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	43	37,7	37,7	39,5
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	24	21,1	21,1	60,5
	De acuerdo	38	33,3	33,3	93,9
	Totalmente de acuerdo	7	6,1	6,1	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	41	36,0	36,3	36,3
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	24	21,1	21,2	57,5
	De acuerdo	40	35,1	35,4	92,9
	Totalmente de acuerdo	8	7,0	7,1	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por si mismas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	42	36,8	37,2	38,9
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	26	22,8	23,0	61,9
	De acuerdo	36	31,6	31,9	93,8
	Totalmente de acuerdo	7	6,1	6,2	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Las capacidades del “banquillo” (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	39	34,2	34,5	36,3
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	20	17,5	17,7	54,0
	De acuerdo	47	41,2	41,6	95,6
	Totalmente de acuerdo	5	4,4	4,4	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

El grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	39	34,2	34,5	36,3
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	19	16,7	16,8	53,1
	De acuerdo	49	43,0	43,4	96,5
	Totalmente de acuerdo	4	3,5	3,5	100,0
Total		113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	36	31,6	31,9	33,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	20	17,5	17,7	51,3
	De acuerdo	46	40,4	40,7	92,0
	Totalmente de acuerdo	9	7,9	8,0	100,0
Total		113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	41	36,0	36,3	36,3
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	33	28,9	29,2	65,5
	De acuerdo	23	20,2	20,4	85,8
	Totalmente de acuerdo	16	14,0	14,2	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Los líderes y directores practican lo que pregonan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	43	37,7	38,1	38,1
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	41	36,0	36,3	74,3
	De acuerdo	27	23,7	23,9	98,2
	Totalmente de acuerdo	2	1,8	1,8	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	42	36,8	37,2	37,2
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	17	14,9	15,0	52,2
	De acuerdo	51	44,7	45,1	97,3
	Totalmente de acuerdo	3	2,6	2,7	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	39	34,2	34,5	34,5
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	12	10,5	10,6	45,1
	De acuerdo	59	51,8	52,2	97,3
	Totalmente de acuerdo	3	2,6	2,7	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionara problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,9	,9	,9
	En desacuerdo	6	5,3	5,3	6,2
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	24	21,1	21,2	27,4
	De acuerdo	70	61,4	61,9	89,4
	Totalmente de acuerdo	12	10,5	10,6	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,9	,9	,9
	En desacuerdo	37	32,5	32,7	33,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	15	13,2	13,3	46,9
	De acuerdo	51	44,7	45,1	92,0
	Totalmente de acuerdo	9	7,9	8,0	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	42	36,8	37,2	38,9
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	26	22,8	23,0	61,9
	De acuerdo	40	35,1	35,4	97,3
	Totalmente de acuerdo	3	2,6	2,7	100,0
Total		113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Este grupo tiene una cultura "fuerte"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	41	36,0	36,6	36,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	30	26,3	26,8	63,4
	De acuerdo	33	28,9	29,5	92,9
	Totalmente de acuerdo	8	7,0	7,1	100,0
Total		112	98,2	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,8		
Total		114	100,0		

Nos resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	37	32,5	32,7	34,5
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	20	17,5	17,7	52,2
	De acuerdo	46	40,4	40,7	92,9
	Totalmente de acuerdo	8	7,0	7,1	100,0
Total		113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Nos resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	37	32,5	32,7	34,5
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	20	17,5	17,7	52,2
	De acuerdo	46	40,4	40,7	92,9
	Totalmente de acuerdo	8	7,0	7,1	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,9	,9	,9
	En desacuerdo	41	36,0	36,3	37,2
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	14	12,3	12,4	49,6
	De acuerdo	52	45,6	46,0	95,6
	Totalmente de acuerdo	5	4,4	4,4	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	42	36,8	37,2	37,2
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	22	19,3	19,5	56,6
	De acuerdo	42	36,8	37,2	93,8
	Totalmente de acuerdo	7	6,1	6,2	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	38	33,3	33,6	33,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	25	21,9	22,1	55,8
	De acuerdo	48	42,1	42,5	98,2
	Totalmente de acuerdo	2	1,8	1,8	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	2,6	2,7	2,7
	En desacuerdo	8	7,0	7,1	9,7
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	19	16,7	16,8	26,5
	De acuerdo	75	65,8	66,4	92,9
	Totalmente de acuerdo	8	7,0	7,1	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	2,6	2,7	2,7
	En desacuerdo	39	34,2	34,5	37,2
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	22	19,3	19,5	56,6
	De acuerdo	48	42,1	42,5	99,1
	Totalmente de acuerdo	1	,9	,9	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	40	35,1	35,4	37,2
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	26	22,8	23,0	60,2
	De acuerdo	42	36,8	37,2	97,3
	Totalmente de acuerdo	3	2,6	2,7	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	40	35,1	35,4	37,2
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	16	14,0	14,2	51,3
	De acuerdo	48	42,1	42,5	93,8
	Totalmente de acuerdo	7	6,1	6,2	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	39	34,2	34,5	36,3
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	17	14,9	15,0	51,3
	De acuerdo	49	43,0	43,4	94,7
	Totalmente de acuerdo	6	5,3	5,3	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Respondemos bien a los cambios del entorno.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	40	35,1	35,4	35,4
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	11	9,6	9,7	45,1
	De acuerdo	57	50,0	50,4	95,6
	Totalmente de acuerdo	5	4,4	4,4	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	38	33,3	33,6	33,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	21	18,4	18,6	52,2
	De acuerdo	47	41,2	41,6	93,8
	Totalmente de acuerdo	7	6,1	6,2	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	38	33,3	33,6	33,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	32	28,1	28,3	61,9
	De acuerdo	40	35,1	35,4	97,3
	Totalmente de acuerdo	3	2,6	2,7	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	39	34,2	34,5	36,3
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	27	23,7	23,9	60,2
	De acuerdo	39	34,2	34,5	94,7
	Totalmente de acuerdo	6	5,3	5,3	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Los comentarios y recomendaciones de nuestros pacientes conducen a menudo a introducir cambios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	44	38,6	38,9	38,9
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	16	14,0	14,2	53,1
	De acuerdo	50	43,9	44,2	97,3
	Totalmente de acuerdo	3	2,6	2,7	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

La información sobre nuestros pacientes influye en nuestras decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	41	36,0	36,3	36,3
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	16	14,0	14,2	50,4
	De acuerdo	50	43,9	44,2	94,7
	Totalmente de acuerdo	6	5,3	5,3	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdido	Sistema	1	,9		
s					
Total		114	100,0		

Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	42	36,8	37,2	37,2
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	21	18,4	18,6	55,8
	De acuerdo	50	43,9	44,2	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los pacientes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,9	,9	,9
	En desacuerdo	7	6,1	6,2	7,1
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	37	32,5	32,7	39,8
	De acuerdo	60	52,6	53,1	92,9
	Totalmente de acuerdo	8	7,0	7,1	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los pacientes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	38	33,3	33,6	33,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	21	18,4	18,6	52,2
	De acuerdo	45	39,5	39,8	92,0
	Totalmente de acuerdo	9	7,9	8,0	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	38	33,3	33,6	33,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	8	7,0	7,1	40,7
	De acuerdo	57	50,0	50,4	91,2
	Totalmente de acuerdo	10	8,8	8,8	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,9	,9	,9
	En desacuerdo	37	32,5	32,7	33,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	19	16,7	16,8	50,4
	De acuerdo	41	36,0	36,3	86,7
	Totalmente de acuerdo	15	13,2	13,3	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Muchas ideas "se pierden por el camino"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,9	,9	,9
	En desacuerdo	41	36,0	36,3	37,2
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	29	25,4	25,7	62,8
	De acuerdo	38	33,3	33,6	96,5
	Totalmente de acuerdo	4	3,5	3,5	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	34	29,8	30,1	30,1
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	16	14,0	14,2	44,2
	De acuerdo	45	39,5	39,8	84,1
	Totalmente de acuerdo	18	15,8	15,9	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdido	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Nos aseguramos de que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	36	31,6	32,4	32,4
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	24	21,1	21,6	54,1
	De acuerdo	48	42,1	43,2	97,3
	Totalmente de acuerdo	3	2,6	2,7	100,0
	Total	111	97,4	100,0	
Perdido	Sistema	3	2,6		
Total		114	100,0		

Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	42	36,8	37,2	37,2
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	13	11,4	11,5	48,7
	De acuerdo	50	43,9	44,2	92,9
	Totalmente de acuerdo	8	7,0	7,1	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	5,3	5,3	5,3
	En desacuerdo	38	33,3	33,6	38,9
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	23	20,2	20,4	59,3
	De acuerdo	42	36,8	37,2	96,5
	Totalmente de acuerdo	4	3,5	3,5	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	42	36,8	37,2	38,9
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	19	16,7	16,8	55,8
	De acuerdo	41	36,0	36,3	92,0
	Totalmente de acuerdo	9	7,9	8,0	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	42	36,8	37,2	38,9
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	14	12,3	12,4	51,3
	De acuerdo	47	41,2	41,6	92,9
	Totalmente de acuerdo	8	7,0	7,1	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	9	7,9	8,0	8,0
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	15	13,2	13,3	21,2
	De acuerdo	86	75,4	76,1	97,3
	Totalmente de acuerdo	3	2,6	2,7	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	39	34,2	34,5	36,3
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	22	19,3	19,5	55,8
	De acuerdo	35	30,7	31,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	15	13,2	13,3	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Los líderes fijan metas ambiciosas pero realista

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	2,6	2,7	2,7
	En desacuerdo	40	35,1	35,4	38,1
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	19	16,7	16,8	54,9
	De acuerdo	40	35,1	35,4	90,3
	Totalmente de acuerdo	11	9,6	9,7	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	40	35,1	35,4	37,2
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	22	19,3	19,5	56,6
	De acuerdo	37	32,5	32,7	89,4
	Totalmente de acuerdo	12	10,5	10,6	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	En desacuerdo	37	32,5	32,7	34,5
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	12	10,5	10,6	45,1
	De acuerdo	56	49,1	49,6	94,7
	Totalmente de acuerdo	6	5,3	5,3	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	40	35,1	35,4	35,4
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	25	21,9	22,1	57,5
	De acuerdo	41	36,0	36,3	93,8
	Totalmente de acuerdo	7	6,1	6,2	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización al futuro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	40	35,1	35,4	35,4
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	15	13,2	13,3	48,7
	De acuerdo	33	28,9	29,2	77,9
	Totalmente de acuerdo	25	21,9	22,1	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	41	36,0	36,6	36,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	15	13,2	13,4	50,0
	De acuerdo	31	27,2	27,7	77,7
	Totalmente de acuerdo	25	21,9	22,3	100,0
	Total	112	98,2	100,0	
Perdidos	Sistema	2	1,8		
Total		114	100,0		

Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	38	33,3	33,6	33,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	32	28,1	28,3	61,9
	De acuerdo	31	27,2	27,4	89,4
	Totalmente de acuerdo	12	10,5	10,6	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	4,4	4,4	4,4
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	19	16,7	16,8	21,2
	De acuerdo	85	74,6	75,2	96,5
	Totalmente de acuerdo	4	3,5	3,5	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Podemos satisfacer las demandas a corto plazo con comprometer nuestra visión a largo plazo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	,9	,9	,9
	En desacuerdo	37	32,5	32,7	33,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	30	26,3	26,5	60,2
	De acuerdo	38	33,3	33,6	93,8
	Totalmente de acuerdo	7	6,1	6,2	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

Realiza sus labores con atención a los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	35	30,7	30,7	30,7
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	5	4,4	4,4	35,1
	De acuerdo	66	57,9	57,9	93,0
	Muy de acuerdo	8	7,0	7,0	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	37	32,5	32,5	32,5
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	3	2,6	2,6	35,1
	De acuerdo	51	44,7	44,7	79,8
	Muy de acuerdo	23	20,2	20,2	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	40	35,1	35,1	35,1
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	6	5,3	5,3	40,4
	De acuerdo	48	42,1	42,1	82,5
	Muy de acuerdo	20	17,5	17,5	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros profesionales de salud

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	35	30,7	30,7	30,7
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	5	4,4	4,4	35,1
	De acuerdo	45	39,5	39,5	74,6
	Muy de acuerdo	29	25,4	25,4	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Realiza sus labores educativas con cordialidad y con deseo de agradar a las personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	37	32,5	32,5	32,5
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	5	4,4	4,4	36,8
	De acuerdo	39	34,2	34,2	71,1
	Muy de acuerdo	33	28,9	28,9	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Se le realiza entrevistas para evaluar sus comportamiento y reacciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	40	35,1	35,1	35,1
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	7	6,1	6,1	41,2
	De acuerdo	58	50,9	50,9	92,1
	Muy de acuerdo	9	7,9	7,9	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesionales o técnicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	41	36,0	36,0	36,0
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	10	8,8	8,8	44,7
	De acuerdo	43	37,7	37,7	82,5
	Muy de acuerdo	20	17,5	17,5	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Se realizan pruebas de aptitudes que miden el desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente en desacuerdo	1	,9	,9	,9
	Muy en desacuerdo	39	34,2	34,2	35,1
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	10	8,8	8,8	43,9
	De acuerdo	39	34,2	34,2	78,1
	Muy de acuerdo	25	21,9	21,9	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Se realiza pruebas de personalidad que muestran el temperamento y carácter del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	44	38,6	38,6	38,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	7	6,1	6,1	44,7
	De acuerdo	42	36,8	36,8	81,6
	Muy de acuerdo	21	18,4	18,4	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Realiza el papel que desempeñara en la institución antes de ser seleccionado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	40	35,1	35,1	35,1
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	3	2,6	2,6	37,7
	De acuerdo	55	48,2	48,2	86,0
	Muy de acuerdo	16	14,0	14,0	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	Muy en desacuerdo	40	35,1	35,1	36,8
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	29	25,4	25,4	62,3
	De acuerdo	40	35,1	35,1	97,4
	Muy de acuerdo	3	2,6	2,6	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Se realiza capacitaciones por especialidad en su Institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	Muy en desacuerdo	41	36,0	36,0	37,7
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	20	17,5	17,5	55,3
	De acuerdo	45	39,5	39,5	94,7
	Muy de acuerdo	6	5,3	5,3	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	44	38,6	38,6	38,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	20	17,5	17,5	56,1
	De acuerdo	46	40,4	40,4	96,5
	Muy de acuerdo	4	3,5	3,5	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Los profesionales de salud son evaluados después de una capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	37	32,5	32,5	32,5
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	10	8,8	8,8	41,2
	De acuerdo	55	48,2	48,2	89,5
	Muy de acuerdo	12	10,5	10,5	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Los profesionales de salud de su institución reaccionan positivamente antes sus evaluaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	39	34,2	34,2	34,2
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	17	14,9	14,9	49,1
	De acuerdo	38	33,3	33,3	82,5
	Muy de acuerdo	20	17,5	17,5	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Mejora su desempeño cada vez que recibe una capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	36	31,6	31,6	31,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	7	6,1	6,1	37,7
	De acuerdo	48	42,1	42,1	79,8
	Muy de acuerdo	23	20,2	20,2	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	44	38,6	38,6	38,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	21	18,4	18,4	57,0
	De acuerdo	39	34,2	34,2	91,2
	Muy de acuerdo	10	8,8	8,8	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

La institución donde labora invierte recursos económicos en su capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	43	37,7	38,1	38,1
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	18	15,8	15,9	54,0
	De acuerdo	39	34,2	34,5	88,5
	Muy de acuerdo	13	11,4	11,5	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		114	100,0		

El director capacita en su Institución Educativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	39	34,2	34,2	34,2
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	20	17,5	17,5	51,8
	De acuerdo	44	38,6	38,6	90,4
	Muy de acuerdo	11	9,6	9,6	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Se le proporciona conocimiento técnico pedagógico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	42	36,8	36,8	36,8
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	21	18,4	18,4	55,3
	De acuerdo	45	39,5	39,5	94,7
	Muy de acuerdo	6	5,3	5,3	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Se le brinda oportunidades de superación en su institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente en desacuerdo	2	1,8	1,8	1,8
	Muy en desacuerdo	38	33,3	33,3	35,1
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	14	12,3	12,3	47,4
	De acuerdo	39	34,2	34,2	81,6
	Muy de acuerdo	21	18,4	18,4	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente en desacuerdo	4	3,5	3,5	3,5
	Muy en desacuerdo	38	33,3	33,3	36,8
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	8	7,0	7,0	43,9
	De acuerdo	51	44,7	44,7	88,6
	Muy de acuerdo	13	11,4	11,4	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	39	34,2	34,2	34,2
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	22	19,3	19,3	53,5
	De acuerdo	40	35,1	35,1	88,6
	Muy de acuerdo	13	11,4	11,4	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Asume cargos cada vez más elevados y complejos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	40	35,1	35,1	35,1
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	15	13,2	13,2	48,2
	De acuerdo	50	43,9	43,9	92,1
	Muy de acuerdo	9	7,9	7,9	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	41	36,0	36,0	36,0
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	12	10,5	10,5	46,5
	De acuerdo	54	47,4	47,4	93,9
	Muy de acuerdo	7	6,1	6,1	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Conoce y aplica nuevas tecnologías educativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	36	31,6	31,6	31,6
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	20	17,5	17,5	49,1
	De acuerdo	44	38,6	38,6	87,7
	Muy de acuerdo	14	12,3	12,3	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Se realiza la rotación permanente de cargos en su institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	43	37,7	37,7	37,7
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	25	21,9	21,9	59,6
	De acuerdo	39	34,2	34,2	93,9
	Muy de acuerdo	7	6,1	6,1	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

La dirección de I.E. le presta atención a sus necesidades de desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	43	37,7	37,7	37,7
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	18	15,8	15,8	53,5
	De acuerdo	49	43,0	43,0	96,5
	Muy de acuerdo	4	3,5	3,5	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

El director atiende las dificultades que se le presentan en su desempeño docente en forma oportuna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente en desacuerdo	1	,9	,9	,9
	Muy en desacuerdo	42	36,8	36,8	37,7
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	29	25,4	25,4	63,2
	De acuerdo	33	28,9	28,9	92,1
	Muy de acuerdo	9	7,9	7,9	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

Se siente satisfecho en la labor que realiza en su institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	38	33,3	33,3	33,3
	Ni en acuerdo/Ni en desacuerdo	14	12,3	12,3	45,6
	De acuerdo	36	31,6	31,6	77,2
	Muy de acuerdo	26	22,8	22,8	100,0
	Total	114	100,0	100,0	

ANEXO 8. CARTA DE SOLICITUD



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Huancayo, 05 de noviembre del 2019

OFICIO N° 0437-EPE-FCS-UPLA-2019

Señor:

DR. DANNY ESTEBAN QUISPE

Director del Hospital Domingo Olavegoya de Jauja

Ciudad. -

ASUNTO:

SOLICITO AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
EVALUACIÓN (ENCUESTAS) EN EL HOSPITAL NACIONAL
"DOMINGO OLAVEGOYA DE JAUJA"

CARGO

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que la Srta. bachiller de enfermería: GOMEZ MEZA MIRZA NITA, debe realizar la aplicación de instrumentos de evaluación (encuestas) en el Hospital que usted dignamente dirige, en merito a su Proyecto de Tesis denominado "CULTURA ORGANIZACIONAL EN RELACIÓN A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DOMINGO OLAVEGOYA JAUJA 2019", aprobado con Resolución N° 2282-DFCC.SS.-UPLA-2019 de fecha 26.08.2019 por lo que solicito se gestione a través de su Despacho la autorización correspondiente.

Sin otro particular y esperando la atención que brinde al presente, me suscribo de usted, expresándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Enfermería

Mg. TANIA LUZ VÍLCHEZ CUEVAS
Directora



C.c./ Archivo
Se adjunta copia de Resolución N° 2282-DFCC.SS.-UPLA de fecha 26 de agosto del 2019
Van (02) Folios
TLVC/Mónica

DIRECCIÓN RED DE SALUD JAUJA	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
LEY N° 27444	
REG. DOC. 3.819.557	FOLIOS: 02
REG. EXP. 2611421	HORA: 11:06
FECHA: 06 NOV 2019	FIRMA: JS
EMISOR: TLVC	REVISOR: TLVC
OBSERVACIONES:	

AV. MARTIRES DEL PERIODISMO N° 2060 CHORRILLOS
TELÉFONO: 218594 ANEXO 107

ANEXO: 9 CONSTANCIA DE HABER REALIZADO



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
RED DE SALUD JAUJA



¡Participando con la fuerza del pueblo!

“Año de la Universalización de la Salud”

Los que suscriben, otorgan;

CONSTANCIA:

Que, la Srta.: **GOMEZ MEZA MIRZA NITA**, alumna de la Universidad “Peruana los Andes”, realizó la aplicación de instrumentos de evaluación (encuesta) en el Hospital “Domingo Olavegoya”-Jauja, denominado “CULTURA ORGANIZACIONAL EN RELACIÓN A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN PROFESIONALES DE LA SALUD- HDOJ-2019”, del 11 al 22 de noviembre del 2019.

Se expide la presente, a solicitud de la interesada para los fines que crea conveniente.

Jauja, 25 de noviembre del 2019.

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
RED DE SALUD JAUJA

Lic. TS Barba M. Barzola García
RESPONSABLE DEL ÁREA DE CAPACITACIÓN
Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

C.c Archivo
DEQ/IBBG

Jr. San Martín N° 1153 – Teléfono 064 – 362007 Anexo 259 – Fax Anexo 204
website: redsaludjauja.gob.pe e-mail: utesjauja@gmail.com

ANEXO: 10 CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo ROSA PAEZ ROSAS.....,Identificada con el N° de DNI 20.880.856... doy mi consentimiento para la entrevista en el trabajo de investigación "CULTURA ORGANIZACIONAL EN RELACIÓN A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN PROFESIONALES DE SALUD DEL HOSPITAL DOMINGO OLAVEGOYA, JAUJA-2019" previa firma de consentimiento informado, se me ha explicado el procedimiento del estudio y mi incorporación será voluntaria por lo tanto al firmar este documento acepto mi participación.

N° celular: 961649420

 Rosa Paez Rojas
LIC. EN ENFERMERIA
C.E.P. 15843
ESP. EMERGENCIAS Y DESASTRES

Firma del trabajador(a)



Firma del investigador (a)



DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo... MIRZA NITA GOMEZ MEZA....., Identificado (a)
con DNI N° 78018025..... estudiante/docente/egresado la escuela profesional
de... ENFERMERÍA....., vengo implementando el proyecto de tesis
titulado "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN RELACIÓN A LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN
PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL DOMINGO CUAÑEBOMA - SAUSA 2019.....", en ese contexto
declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación,
así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente
con fines de investigación basado en los artículos 6 y 7 del reglamento del comité de
ética de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación
Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y
documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 05..... de Diciembre 2019.



Apellidos y nombres: GOMEZ MEZA MIRZA NITA

Responsable de investigación

ANEXO 10: FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



Aplicación del Instrumento en el servicio de laboratorio



Aplicación del instrumento en servicio de Terapia Física Y Rehabilitación



Aplicación del instrumento en el servicio de Consultorio externo de Enfermería



Aplicación del instrumento en el servicio de Admisión



Aplicación del instrumento en el servicio de Pediatría

