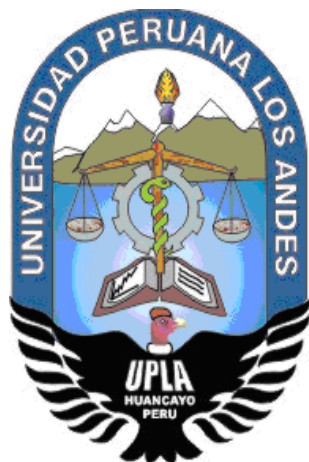


Universidad Peruana Los Andes
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional en el
Área de Recursos Humanos del Centro de Salud de Chilca 2019**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración
Autor(es) : Bach. Edwin Eleuterio Leiva Sacca
Bach. Sandra Soledad Poma Castro
Asesor : Dr. Juan Manuel Sánchez Soto
Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos.
Fecha de Inicio
y Culminación : 28.09.2018 - 13.12.2021

HUANCAYO – PERU

2021

CONFORMACION DE LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional en el Área de
Recursos Humanos del Centro de Salud de Chilca 2019**

PRESENTADO POR:

Edwin Eleuterio Leiva Sacca

Sandra Soledad Poma Castro

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE : MTRO. GUTIERREZ MEZA FREDI PAUL

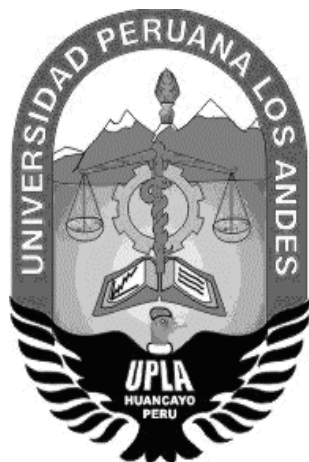
PRIMER MIEMBRO : MTRO. MARTINEZ VITOR PAUL DENIS

SEGUNDO MIEMBRO : MTRO. CERRON ALIAGA MIGUEL ANIBAL

TERCER MIEMBRO : MG. SANTANA CAMARGO WALTER RUBEN

Huancayo, 13 de diciembre del 2021

Universidad Peruana Los Andes
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Gestión del Talento Humano y Cultura Organizacional en el
Área de Recursos Humanos del Centro de Salud De Chilca 2019**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración
Autor(es) : Bach. Edwin Eleuterio Leiva Sacca
Bach. Sandra Soledad Poma Castro
Asesor : Dr. Juan Manuel Sánchez Soto
Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos.
Fecha de Inicio
y Culminación : 28.09.2018 - 13.12.2021

HUANCAYO – PERU

2021

ASESOR

Dr. Juan Manuel Sánchez Soto

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mis padres Estela y Zósimo, así como a mi hermana María, por el apoyo incondicional y ser la inspiración de perseverancia y trabajo.

EDWIN

Este trabajo lo dedico a mis padres Eladio e Hilda, por ser la inspiración de perseverancia y trabajo.

SANDRA

AGRADECIMIENTO

A Dios, por todo lo que somos.

Al personal directivo, jerárquico, docente y administrativo de la Universidad Peruana Los Andes.

Al director y personal administrativo de la Red de Salud de Chilca.

Y al Señor Asesor Dr. Juan Manuel Sánchez Soto por su invaluable apoyo y comprensión.

Finalmente, nuestro sincero agradecimiento a la Dra. Annia Janett Uribe Zevallos que con su apoyo incondicional y asesoría han hecho posible que el presente estudio llegue a concretizarse.

Los autores

INDICE

CONFORMACION DE LOS JURADOS	ii
ASESOR	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE.....	vii
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE GRÁFICOS.....	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCION.....	xv
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	16
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos.....	20
1.3. OBJETIVOS	21
1.3.1. Objetivo general.....	21
1.3.2. Objetivos específicos	21
1.4. JUSTIFICACIÓN	22
1.4.1. Justificación social.....	22
1.4.2. Justificación teórica	22

1.4.3. Justificación metodológica	22
1.5. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	23
1.5.1. Delimitación espacial.....	23
1.5.2. Delimitación temporal	23
1.5.3. Delimitación conceptual o temática.....	23
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	24
II. MARCO TEÓRICO	24
2.1. ANTECEDENTES	24
2.2. BASES TEÓRICAS	30
2.2.1. Sobre la variable cultura organizacional y sus dimensiones.....	30
2.2.2. Sobre la variable gestión del talento humano y sus dimensiones	37
2.3. MARCO CONCEPTUAL	45
2.4. HIPOTESIS Y VARIABLES	46
2.4.1. Hipótesis general.....	47
2.4.2. Hipótesis específicas.....	47
2.5. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES	47
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	50
III. METODOLOGÍA.....	50
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	50
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	51
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	51
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	52
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	52
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	54

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	54
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	54
3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	55
CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	56
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	56
4.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	56
4.1.1. Confiabilidad del instrumento	56
4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	57
4.2.1. Análisis descriptivo de las variables y dimensiones	57
4.2.1.1. Análisis de la variable cultura organizacional	58
4.2.1.2. Análisis de la dimensión características dominantes.....	59
4.2.1.3. Análisis de la dimensión líderes de la organización.....	60
4.2.1.4. Análisis de la dimensión unión de la organización	61
4.2.1.5. Análisis de la dimensión énfasis estratégico	62
4.2.1.6. Análisis de la variable gestión del talento humano	63
4.2.1.7. Análisis de la dimensión contextualización global e internacional.....	64
4.2.1.8. Análisis de la dimensión administración y desarrollo personal	65
4.2.1.9. Análisis de la dimensión trabajo en equipo.....	66
4.2.1.10. Análisis de la dimensión comunicación.....	67
4.2.2. Contrastación de hipótesis	68
4.2.2.1. Contrastación de la hipótesis general	68
4.2.2.2. Contrastación de la primera hipótesis específica.....	70

4.2.2.3. Contrastación de la segunda hipótesis específica	72
4.2.2.4. Contrastación de la tercera hipótesis específica	74
4.2.2.5. Contrastación de la cuarta hipótesis específica	76
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	78
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES	86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
ANEXOS.....	92
ANEXO 01: Matriz de consistencia.....	92
ANEXO 02: Matriz de operacionalización.....	93
ANEXO 03: Instrumento de investigación	94
ANEXO 04: Consideraciones éticas	99
ANEXO 05: Evidencias fotográficas	100

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultado de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el cuestionario de cultura organizacional.....	56
Tabla 2. Resultado de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el cuestionario de gestión del talento humano	57
Tabla 3. Análisis descriptivo de la variable cultura organizacional	58
Tabla 4. Análisis descriptivo de la dimensión características dominantes.....	59
Tabla 5. Análisis descriptivo de la dimensión líderes de la organización	60
Tabla 6. Análisis descriptivo de la dimensión unión de la organización	61
Tabla 7. Análisis descriptivo de la dimensión énfasis estratégico	62
Tabla 8. Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano	63
Tabla 9. Análisis descriptivo de la dimensión contextualización global e internacional	64
Tabla 10. Análisis descriptivo de la dimensión administración y desarrollo personal.....	65
Tabla 11. Análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo	66
Tabla 12. Análisis descriptivo de la dimensión comunicación	67
Tabla 13. Correlación para la hipótesis general	68
Tabla 14. Correlación para la primera hipótesis específica.....	70
Tabla 15. Correlación para la segunda hipótesis específica	72
Tabla 16. Correlación para la tercera hipótesis específica.	74
Tabla 17. Correlación para la cuarta hipótesis específica	76

INDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. Ranking de los países con Mayor Índice de Capital Humano	17
Figura 2. América Latina: Ranking de los países con Mayor Índice de Capital Humano ...	18
Figura 3. Cultura organizacional	58
Figura 4. Características dominantes.....	59
Figura 5. Líderes de la organización	60
Figura 6. Unión de la organización	61
Figura 7. Énfasis estratégico.....	62
Figura 8. Gestión del talento humano.....	63
Figura 9. Contextualización global e internacional	64
Figura 10. Administración y desarrollo personal	65
Figura 11. Trabajo de equipo.....	66
Figura 12. Comunicación	67

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca. Partiendo del supuesto inicial que se plantea como la existencia de relación entre las variables.

Para lo cual, se planteó una metodología del tipo básica, y de nivel y diseño correlacional; determinándose una población de 150 trabajadores del centro de salud, siendo la muestra de 80 sujetos de estudio calculados mediante un muestreo probabilístico finito; se estableció como técnica, la encuesta, y como instrumento, el cuestionario.

Habiéndose aplicado una prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento, se determinó que esta es alta, por lo que se procedió con la aplicación del instrumento planteado.

Llegando a la conclusión que, existe una relación significativa ($rs=0.885$, $p<0.05$) entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano. Además, se verificó que la relación antes mencionada se da a un nivel positivo fuerte; por lo tanto, se afirma que, en tanto se mantenga una cultura organizacional en condiciones óptimas, el talento humano se verá beneficiado.

Palabras clave: Talento humano, cultura organizacional, características, liderazgo, unión, estrategia

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between organizational culture and human talent management in the human resources area of the Chilca Health Center. Starting from the initial assumption that arises as the existence of a relationship between the variables.

For which, a methodology of the basic type, and level and correlational design was proposed; determining a population of 150 health center workers, the sample being 80 study subjects calculated by means of a finite probability sampling; the survey was established as a technique and the questionnaire as an instrument.

Having applied a pilot test to determine the reliability of the instrument, it was determined that this is high, so we proceeded with the application of the proposed instrument.

Reaching the conclusion that there is a significant relationship ($r_s = 0.885$, $p < 0.05$) between the organizational culture and the management of human talent. In addition, it was verified that the aforementioned relationship occurs at a strong positive level; Therefore, it is stated that, as long as an organizational culture is maintained in optimal conditions, human talent benefits.

Keywords: Human talent, organizational culture, characteristics, leadership, union, strategy

INTRODUCCION

La incorporación del término gestión del talento humano en una cultura organizacional da comienzo a una nueva organización empresarial que se enfrentará al mundo globalizado exigente y cambiante de nuestra era contemporánea, esta propuesta es asumida por muchas empresas privadas y públicas y sus éxitos son de conocimiento del mundo académico y empresarial, ello motiva la posibilidad de adaptarlos a una nueva corriente innovadora en la administración pública, esta es la problemática que motiva el presente estudio titulado “Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019”, el cual fue elaborado en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, para obtener el Título profesional de Licenciado en Administración.

El presente 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 la cultura organizacional del Centro de Salud de Chilca, de esta manera se logrará una mayor productividad y el desarrollo adecuado de la empresa.

Los autores

CAPÍTULO I:

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente muchas empresas en todo el planeta, se enfrentan a continuos cambios, principalmente en los diferentes aspectos que integran su funcionalidad para que sigan perteneciendo a un mercado cada vez más competitivo. Respecto a lo que se refiere el talento humano, se realizan muchas investigaciones, dando a entender en la mayoría de los resultados obtenidos por diferentes autores, que son un pilar muy importante dentro de una gestión empresarial, ya que producto de ello se genera una cultura organizacional positiva o negativa para las organizaciones.

Uno de los resultados publicados por el Foro Económico Mundial (FEM), respecto al informe final referente al Capital Humano (ICH) 2015, realizada en 124 países sobre productividad e inversión, investigación cuantitativa. Da como resultado final, los 5 primeros puestos de los países donde la gestión del talento humano en las empresas, se realizan de manera sobresaliente, producto de ello su cultura organizacional esta fortalecida por quienes lo integran, generando optima rentabilidad para la organización. Finlandia lideran dentro del ranking con 85.78% de una escala de 100, seguido de Noruega con un 83.84%, en el tercer lugar esta Suiza con un 85.58%, Canadá con 82.88% en el puesto cuatro y ubicando a Japón en el quinto lugar con el 82.74% como los países.

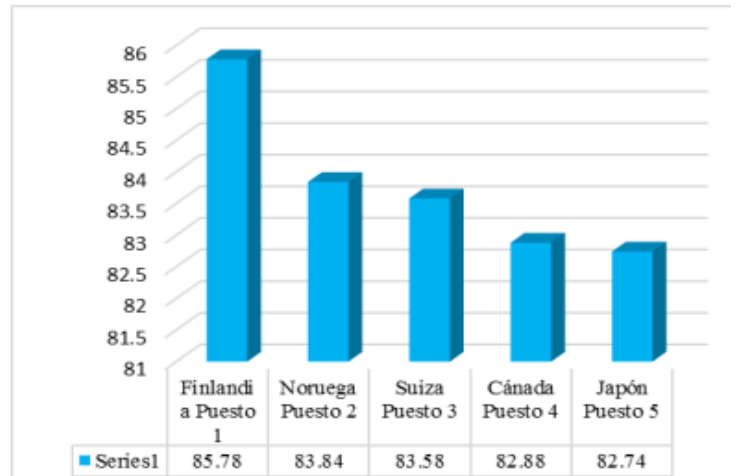


Figura 1.
Ranking de los países con Mayor Índice de Capital Humano

Fuente: Foro Económico Mundial, Reporte del Capital Humano (2015, p. 26)

También, la investigación realizada por el Foro Económico Mundial (FEM) en el 2015, pero en América Latina y el Caribe, refleja que Chile se encuentra en primer lugar, referente a las empresas que tienen una buena gestión del talento humano y cultura organizacional con un 71.80%, en el segundo lugar esta Uruguay con el 71.18%, seguido de Argentina con una puntuación de 71.01% y así sucesivamente. En tanto el Perú está en el puesto 61 con resultados del 68.13%, encontrándose en términos generales respecto a los países del primer mundo, en la mitad de la escala de países evaluados dentro del Ranking mundial.

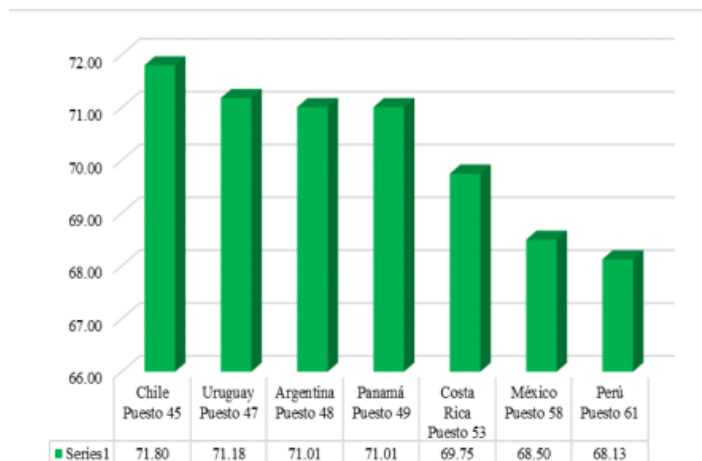


Figura 2.
América Latina: Ranking de los países con Mayor Índice de Capital Humano

Fuente: Foro Económico Mundial, reporte del Capital Humano (2015, p. 28)

En el Perú, existe en la actualidad una gran brecha, a la importancia que le da una empresa a una “cultura y engagement”, una investigación realizada por Deloitte Perú (2015), identificó que un 86% de los encuestados consideran un problema importante, que existe la falta de liderazgo por quienes comandan una organización y un 50 % como importante. Que lleva consigo una gestión del talento Humano, el aprendizaje y desarrollo no existe, considerando la falta de compromiso laboral en un principal problema.

En la región Junín, muchas organizaciones privadas como públicas, dejan de lado o desconocen los conceptos de lo que es una Gestión del Talento humano y son escasos los accionares sobre que es tener una cultura empresarial bien definida. Lo que ocasiona que el principal afectado sean los clientes o usuarios que desean un buen servicio de calidad.

Con respecto, al sector de salud que se enfoca esta investigación, se tienen muchas deficiencias y problemáticas que no son resueltas por las autoridades

encargadas de un centro de salud o hospital, generando infinidad de denuncias públicas ocasionando el desprestigio y mala fama a quienes los conducen y laboran.

Al respecto Chiavenato (2009) describe que “la gestión del talento humano depende de la cultura organizacional, es decir el comportamiento laboral de los servidores de la estructura organizacional adoptada, de las formas en que están estructuradas sus organigramas y como se intercomunican entre las diferentes áreas, de las características del contexto ambiental, los mismos que están dirigidos a las fortalezas de cada miembro en dar solución a cualquier tipo de problema que se pueda generar”.

El estado particularmente, otorga recursos dinerarios, para que las autoridades encargadas de un centro de salud o hospital, realicen capacitaciones constantes a sus trabajadores, y que los perfiles que se requieren para la integración a la entidad, sean buenos y específicos para una cultura organizacional idónea. Lamentablemente muchos de los directivos desconocen de estos fondos, y el centro de salud de Chilca no es ajeno a este problema.

Marín, Cano, Zevallos y Mora (2009) quienes manifiestan que: “La cultura organizacional tiene identidad con la empresa (corporativismo) el individuo cree que las normas del trabajo también se aplican en su casa y no se preocupa por el futuro quizás porque esperan que lo haga la organización. Es decir, que como empleado no le interesa el futuro de la empresa sino solo el que cumpla su trabajo y por ende contar con una remuneración básica para solventar los gastos de su hogar”.

Después de “haber identificado este problema es que nos planteamos darle énfasis a la actitud del personal del Centro de Salud de Chilca, es decir innovar las experiencias que se están dando en otras instituciones de salud, con óptimos resultados, desde esta propuesta es que se debe valorar al personal que trabaja en esta institución, capacitándoles con los nuevos enfoques que valora el desempeño de las personas, la importancia de contar con personas innovadoras, con trabajadores comprometidos con las actividades que realizan, trabajadores que empiecen a identificarse con su organización, que hagan suyo el problema y que se materialicen en un pensar en común entre ellos y que la forma de actuar sea en relación a los ideales de la visión y misión del Centro de Salud” de Chilca.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre las características dominantes de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019?
2. ¿Qué relación existe entre los roles de los líderes de la organización y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019?

3. ¿Qué relación existe entre la unión de la organización y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019?
4. ¿Qué relación existe entre las características del énfasis estratégico de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar la relación que existe entre las características dominantes de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.
2. Identificar la relación que existe entre los roles de los líderes de la organización y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.
3. Identificar la relación que existe entre la unión de la organización y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.

4. Identificar la relación que existe entre las características del énfasis estratégico de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Justificación social

El tema de estudio, será útil principalmente para los trabajadores tanto asistenciales como administrativos, en quienes se pretende propiciar un desarrollo del talento humano a fin de lograr un mejor desempeño laboral, así mismo se busca una cultura organizacional adecuada que permita el logro de objetivos empresariales y ser más eficiente con el logro de objetivos institucionales.

1.4.2. Justificación teórica

Teóricamente, la investigación se enfoca en el aporte de los resultados a la teoría de las variables a estudiar, el cómo estas variables deben conocerse para poder mejorar la gestión en cualquier empresa, considerando que se debe valorar a la persona y su trabajo para progresar en una empresa. Teniendo incidencia en la relación de las personas con las organizaciones, acorde al contexto en donde se desenvuelven, enfocándose al cumplimiento de objetivos.

1.4.3. Justificación metodológica

Metodológicamente, la investigación se enfoca en reforzar los estudios de nivel correlaciona y del diseño especificado, además de favorecer

la formulación de instrumentos que permitan y complementen el estudio de las variables e futuras investigaciones.

1.5. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.5.1. Delimitación espacial

El estudio se realizó en el Centro de Salud Chilca, ubicado en el Distrito de Chilca, provincia de Huancayo, departamento de Junín.

1.5.2. Delimitación temporal

Se ejecutó durante los meses de setiembre a diciembre del 2019 aplicado a los profesionales de la salud y personal administrativo de dicha institución.

1.5.3. Delimitación conceptual o temática

La investigación se delimita al estudio de la variable cultura organizacional desde el enfoque de la interacción de los trabajadores con la institución; y con la gestión del talento humano, basada en la forma de gestión de las personas y su desarrollo laboral.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

- Internacional

Montoya (2015), en su tesis titulada *Gestión del talento humano y la calidad de servicio del centro de salud área 1 de Santa Elena año 2015*. Cuyo objetivo principal fue “evaluar la gestión del talento humano por resultados y su incidencia en la calidad de servicio del centro de salud.” (p. 21), investigación de tipo descriptivo y documental, método de análisis deductivo, usando la técnica de la entrevista y observación.

Concluye que, la población que fue evaluada, considera que la atención en el centro de salud es deficiente y que se tendría una mejoría en la calidad de atención, si se aumenta el número de médicos capacitados para ejercer sus funciones. Además, que se debe plantear a través de las autoridades de dicho centro de salud, modelos de gestión del talento humano, el cual ayudará significativamente a lo que se refiere a la cultura de calidad de servicio, teniendo como principal beneficiario a la población que requiere de una atención eficiente.

Domínguez (2019), en su artículo publicado titulado *La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud*. Cuyo objetivo fue “brindar elementos teóricos con el fin de sensibilizar a la plana operativa que intervienen en la cultura organizacional de los centros de salud, con el manejo y

conocimiento de los valores organizacionales.” (p. 114), Investigación descriptiva, uso de la técnica de la observación.

Concluye, una cultura organizacional es el modo de hacer las cosas y pensarla, compartidas a los miembros de la organización. Genera el funcionamiento, que son medibles a través de las estructuras, estrategias y sistemas realizados a lo largo de los años de funcionamiento, si son identificados están predispuestos a su modificación, con el propósito del aprendizaje continuo de los involucrados, siendo evaluados y exigibles para que sean tomados en cuenta. Los valores dentro de una organización, forman parte de una cultura organizacional indiscutible en las organizaciones. Por eso, siempre se debe supervisar, adaptar, transformar e implementar medidas de crecimiento organizacional y personal, pues ayuda a la toma de decisiones, cooperación, motivación y el compromiso.

Bonifaz (2016) en su tesis *La gestión del talento humano en el distrito de Chambo Riobamba y su influencia en la calidad de atención al cliente periodo 2015*. Cuyo objetivo principal fue “percibir la satisfacción al cliente respecto a la atención al cliente, en las unidades operativas del centro de salud” (p. 26). Método científico deductivo, el tipo de investigación fue el descriptivo, documental, no experimental. Concluyendo, se pudo evidenciar que no existe calidez y calidad de servicio hacia los usuarios que desean una atención médica, debiéndose tomar acciones referentes a las deficiencias y acciones en cuestión de la gestión del talento humano, ya que viene hacer el impulso para el logro del objetivo institucional público y el estado.

Bautista, Delgado, Cruz y otros (2016), en su artículo *Contrastación de un modelo de cultura organizacional en centros de salud comunitario ante la difusión*

informativa del VIH/SIDA desde el trabajo social. Cuyo objetivo fue identificar como se encuentra el centro de salud comunitario como cultura organizacional, para enfrentar la demanda de atención y calidad de servicio, sus procesos internos y medidas de acción ante situaciones adversas. Estudio no experimental, exploratorio y transversal, no probabilístico, con una población de 174 profesionales de trabajo social.

Concluyen, a través de un análisis profundo factorial exploratoria, se establecieron 3 factores influyentes en lo que se refiere a cultura organizacional, alusivos al clima de innovación, dedicación informativa y compromiso laboral. Sugiriendo al director del centro de salud, a que se realice una línea de investigación o estudio referente al compromiso laboral de las líneas operativas y profesionales, derivando las normas gremiales y formas de convivencia en un entorno laboral.

Buchelli, Yara y Martínez (2016), en su artículo *Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en el Hospital de San José, Bogotá D.C, Colombia*. Donde el objetivo fue “caracterizar las prácticas de responsabilidad social empresarial relacionadas con la gestión del talento humano.” (p. 235). Utilizando un cuestionario de característica práctica, responsable, desarrollado por Confecámaras, con una muestra de 174 empleados del hospital, estudio exploratorio descriptivo.

En lo que concluyen, debiendo desarrollar canales llamativos de comunicación de nivel masivo frente a las acciones de responsabilidad social en el hospital, involucrar de manera directa y activa a los trabajadores, con contratos diferentes, supervisión y control mediante indicadores de gestión.

- Nacional

Vargas (2018), en su tesis *Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018*. Teniendo como objetivo principal, “determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el fortalecimiento organizacional de un centro de salud” (p. 28). Donde el tipo de investigación fue básico, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – correlacional, diseño no experimental, con población de 80 colaboradores del centro de salud, siendo la misma muestra la cantidad de participantes, muestreo no probabilístico. Concluye, ante el estudio aplicado existe una relación significativa positiva entre las variables estudiadas, determinando que la relación entre la gestión del talento humano representa una correlación positiva media de acuerdo a la Rho de Spearman con 0.541, sobre el fortalecimiento organizacional de un centro de salud.

Alvarado (2015) en su tesis *Relación entre el clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del centro médico Naval*. El objetivo central fue “analizar las relaciones que puedan existir entre el clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el centro médico Naval, con el fin de generar alternativas viables que permitan mejorar significativamente la calidad de atención” (p. 32), se utilizó el cuestionario basado en el modelo español del Hospital Surveyon Patient Safety, en 234 personas entre enfermeras y médicos. Concluye que, de los resultados obtenidos de la investigación que el clima organizacional y la cultura de seguridad se encuentran relacionados significativamente, los médicos valoran un mejor clima organizacional y que se debe mejorar la cultura de seguridad del hospital para beneficio de los pacientes.

Ortiz y Palacios (2018), en su tesis *Intervención de enfermería mediante auditoría de la gestión del talento humano para el aseguramiento de la calidad del desempeño. Red de salud Huánuco, 2017*. Tuvo como finalidad “evaluar el efecto de la intervención de enfermería mediante la auditoría de la gestión del talento humano como un requerimiento de aseguramiento de la calidad del desempeño de los profesionales de enfermería de la red de salud de Huánuco” (p. 19). Estudio cuasi experimental, tipo de investigación descriptivo, con una muestra de 18 colaboradores de la red de salud.

Concluyen que, “confirma que establece la intervención de los profesionales de enfermería mediante la auditoría de la gestión del talento humano genera de manera significativa el aseguramiento de la calidad de desempeño de los colaboradores, en grupo experimental respecto al grupo de control.”

Espada S., (2020), en su tesis *Gestión por competencias del talento humano y estrés laboral del personal de salud del Hospital San Juan de Lurigancho 2019*. Cuyo objetivo fue “determinar la relación entre la gestión de competencias del talento humano y el estrés laboral del personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho” (p. 17). De enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, de tipo básica, método hipotético deductivo, correlacional.

Concluyendo, “de los resultados estadísticos de aplicación realizado, ante el baremo de correlación de Spearman existe una correlación negativa baja entre las variables estudiadas. Aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, resultando que, si existe relación significativa entre la gestión por competencias del talento humano y el estrés laboral del personal de salud del Hospital San Juan de Lurigancho, indicando

que se deben realizar jornadas o capacitaciones para el control del estrés con motivaciones intrínseca y extrínseca.”

Cubas H., (2018), en su tesis *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros en establecimientos de salud de la ciudad de Jaén, 2017*. Cuyo objetivo fue “determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de los establecimientos de salud de la ciudad de Jaén” (p. 23), donde la población de estudio fue de 30 enfermeros, estudio descriptivo correlacional.

Concluyendo, la cultura organizacional de los establecimientos de salud es muy débil, por no tener políticas laboral propuestas, la orientación de trabajo es más dirigido al trabajo individual y no a los procesos, la falta de trabajo en equipo y el mínimo interés por el crecimiento profesional y personal. Los enfermeros sienten que su nivel de satisfacción laboral es bajo por los motivos de prestaciones, motivación intrínseca y remuneraciones.

- Regional

Ureta (2017), en su tesis *Percepción de la cultura organizacional en los recursos humano del centro de salud de Chilca en el año 2016*. Cuyo objetivo fue “describir como perciben los trabajadores del centro de salud de Chilca, la cultura organizacional” (p. 25). Con una población de 129 trabajadores administrativos, de diseño descriptivo simple.

Concluyendo, que los trabajadores evaluados, consideran que la cultura organizacional en el centro de salud se encuentra en un nivel medio y alto, debiendo mejorar en muchos aspectos técnicas y procedimental que ayuden a una mejor

relación entre el personal que laboran en dicho centro de salud. Las brechas distantes entre los directivos, personal profesional y plana operativa son muy distantes, generando un ambiente con mucho hermetismo y no hay colaboración mutua ante situaciones adversas.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Sobre la variable cultura organizacional y sus dimensiones

Schein, (1998) “considera que la cultura organizacional es la forma en que la empresa ha aprendido a manejar su ambiente, una mezcla compleja de supuestos, conductas, relatos, mitos, metáforas y otras ideas que definen lo que significa trabajar en una organización particular”.

Hellriegel y Slocum (2004), considera que “La 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”.

Chiavenato (2005), plantea que “La 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”.

Existen varias definiciones y explicaciones acerca del concepto de cultura organizacional, pero puede decirse que, esta es una forma de enlace o eslabón de la organización con los trabajadores, que no es realizado por dueños, o gerentes, si no por un entorno que colabore con los objetivos a cumplir.

En la misma línea entonces, la cultura organizacional será el enfoque que tienen los trabajadores, en su pensamiento, actos y sentimientos que desarrollan y comparten con la organización, dándose una complementación entre estos, con características particulares.

Al respecto, Davis (1993) dice que "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. El autor considera que la gente asume con facilidad su cultura, además, que ésta le da seguridad y una posición en cualquier entorno donde se encuentre".

Robbins (2004) afirma que "La cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre sus miembros y que distingue a una organización de otra. Distingue diversas formas de transmitir la cultura, a) historias o anécdotas; b) rituales; c) símbolos materiales y d); el lenguaje que expresan los valores e ideologías gerenciales".

A su vez, Ouchi (1981) estableció: "A la cultura organizacional como los símbolos, ceremonias y mitos, que comunican los valores y creencias de la organización a sus empleados".

Características de la cultura organizacional

"Cada una de las organizaciones posee una historia, patrones de comunicación, procedimientos y sistemas, declaraciones de visiones y

misiones, mitos propios y anécdotas, los que, conforman y son la base de su cultura y las hace únicas. Una de las características definitorias de la mayoría de las culturas es que se les concibe como representaciones simbólicas de profundas convicciones y valores. Con el paso del tiempo, la cultura de una organización se perpetúa gracias a su tendencia a atraer y retener a personas acordes con sus valores y convicciones”. (Davis y Newstrom, 2001).

Estos autores también indican que ninguna cultura es mejor que otra debido a que todo depende del tipo de industria, competencias, metas, valores, y organización interna. Cuando los elementos están integrados y son coherentes es más fácil reconocer las culturas. Las culturas evolucionan directamente desde la alta dirección, cuyo discurso puede ejercer una poderosa influencia sobre los empleados.

Siguiendo la línea de Davis y Newstrom, la cultura de una organización puede prevalecer por mucho tiempo, teniendo una influencia fuerte o débil en el tiempo, hacia los valores y convicciones de los trabajadores.

Entonces, la cultura son los rasgos que distinguen a un grupo, por lo que una organización como grupo, debe de tener una cultura, que tiene un fundamento y beneficio a trabajadores y a las propias organizaciones, enfocándose en el alcance y cumplimiento de los objetivos establecidos.

Otro “aspecto importante que debe ser permanente dentro de los procesos de una Institución u Organización es la medición de la cultura organizacional porque esto les permite conocer la situación actual y prever

mejoras continuas, por lo que a continuación se desarrollan las diferentes maneras que presentan algunos” autores.

Trascendencia de la Cultura Organizacional

Según Davis y Newstrom (2001), “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. Al mismo tiempo, el conocimiento de la cultura organizacional ayuda a los empleados de nuevo ingreso a interpretar lo que sucede dentro de la organización, ya que les ofrece un importante contexto para hechos que de otro modo parecerían confusos. Las culturas contribuyen a estimular el entusiasmo de los empleados con sus tareas.”

Tipos de Cultura Organizacional

Hellriegel Don/Slucum John (2004), describe las siguientes:

- Cultura burocrática:

Donde se caracteriza por la formalidad y procedimientos establecidos, basándose en estándares, donde los individuos velan por cumplir las propias normas, todas las funciones están definidas.

- Cultura de clan:

Donde se caracteriza la lealtad, el compromiso, socialización, Donde existe una obligación con la organización, que va más allá de una

remuneración. Basándose en la experiencia de los miembros, donde se comparte la historia e imagen de la organización y se refuerza la identificación con esta.

- Cultura emprendedora:

La cultura se caracteriza por el dinamismo y emprendimiento, que se enfoca en la innovación, siendo que la cultura reacciona y se adapta a esta rápidamente, siendo que son muy identificables con empresas administradas por los creadores o fundadores.

- Cultura de mercado:

Que se caracteriza por el logro cuantificable, enfocada al mercado y su aprovechamiento, orientándose a las ganancias y competitividad, siendo que las relaciones son netamente contractuales, basándose en la formalidad y estabilidad.

Siendo el trabajador como individuo, el responsable de lograr estos objetivos, es decir, a más trabajo, más ganancia. Por lo que incide en que no existe una exigencia directa, ya que el trabajador no promete ser leal, y la empresa ofrecerle seguridad, sin tener una pertenencia específica, y se basa más en la individualidad.

Clasificación de Cultura Organizacional

Robbins (1996) da a conocer las siguientes clasificaciones:

- Cultura débil: Donde no queda claro el enfoque que tiene la organización, se pierde tiempo y es necesario la implementación de reglas o

reglamentos, para establecer una guía.

- **Cultura fuerte:** Donde los valores que se dan en la organización son compartidos, que no requiere la implementación de reglas o reglamentos.

Funciones de la cultura.

La cultura se forja por la resolución de situaciones conflictivas en un grupo. Schein (1985) sostiene que “la base de la cultura es un set de significados compartidos que definen la forma de sentir, pensar y accionar de los miembros de una organización y sostiene que si no hay consenso, o si no hay conflicto o si las cosas son ambiguas, entonces, por definición, ese grupo no tiene una cultura en relación a esas cosas.”

Robbins (1996), menciona que la cultura organizacional tiene funciones que se desarrollan a continuación:

- Establece distinciones.
- Construye una identidad
- Genera compromiso
- Fortalece la socialización
- Establece estándares
- Guía el desenvolvimiento

Dimensiones de cultura organizacional

- a) **Características dominantes.** - Para Goffe. R. y Jones (2001), opinan que una característica fuerte de cultura organizacional define las formas de realizar las cosas, es decir un

comportamiento deseado, que generen influencia en la conducta de sus miembros, diferenciados del resto.

- b) **Líderes de la organización.** - Según Rodríguez y La Torre (2011), el liderazgo en una organización en la actualidad es un fenómeno universal, la existencia de ideales y creencias propios de cada organizacional, determinar la forma de accionar de un líder. Luego las características actitudinales o rasgos de cada líder entrenado o educado, quizás siendo influyentes a un modelo a seguir
- c) **Unión de la organización.** - Para Dozier (1992) “Es la relación entre el director y los colaboradores esté basada en una estructuración de las tareas. Las recompensas materiales permitirán la motivación de los empleados mientras que, por otro lado, la toma de decisiones se delegará en los puestos directivos, teniendo que atender órdenes expresas sin saber el sentido del trabajo de primera mano. Hay que añadir a ello que cuando la dirección decide informar, lo hace anteponiendo su poder y no con el objetivo de perjudicar.”
- d) **Énfasis estratégico.** – Según Igor Ansoff (1964) La estrategia es el lazo común entre las actividades de la organización y las relaciones producto-mercado tal que definan la esencia naturaleza de los negocios en que esta la organización y los negocios que la organización planea para el futuro.

2.2.2. Sobre la variable gestión del talento humano y sus dimensiones

Chiavenato (2009) manifiesta que “la gestión del talento humano 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” (p. 18).

El mismo Chiavenato (2009) “nos plantea la gestión del talento humano como un conjunto de políticas y a su vez debe de ser practicadas por lo gerentes de una organización, todo ello relacionado con las actividades de la persona, es decir las acciones de los gerentes recaerán en la práctica de un conjunto de ideas que permitan tratar a los servidores según su capacidad en relación a sus talentos, todos estos lineamientos generales están orientados a las acciones que deberán de cumplir los responsables de una organización y deberán de trazar lineamientos que garanticen, desde el reclutamiento de nuevas personas hasta su integración a la organización, y no solamente eso, deberán de garantizar capacitación, perfeccionamiento en las actividades que realizan, así como la evaluación del desempeño del servidor. Para ello, la organización deberá de contar con un plan de desarrollo personal y otras estratégicas que permitan el trato oportuno al servidor. Entonces la gestión del talento humano según el autor, se configura en la política que practican los gerentes en cuanto se orientan el trato del servidor, desde su ingreso hasta su consolidación al servicio de la organización”.

Chiavenato (2009) resaltó también que “la 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”.

Entonces podemos afirmar que “el desarrollo de la gestión del talento humano va a depender de la cultura de cada organización, del contexto en el que se desarrolla, del servicio que presta, de los procesos internos de la organización (desarrollo de capacidades, bienestar social, trato, identificación y compromisos) y además de la capacidad que tenga para la inserción de nuevas personas. Debemos dejar constancia que la inserción de nuevas personas obedece a todo un proceso de reclutamiento, elegir al nuevo integrante con el perfil requerido, pasa por el tema de una serie de evaluaciones, entrevistas ligados en algunos casos a prácticas pre y post profesionales del nuevo integrante, a ello se suma el proceso de inducción que la organización ofrece por un periodo de prueba por un tiempo determinado, después de ese proceso recién se contará con una nuevo integrante a la organización”.

Chiavenato (2009) referente a “la Gestión del talento humano precisa que son los siguientes: Talento era el nombre que se daba a una moneda valiosa de la Antigüedad. Hoy en día es necesario saber integrar, organizar, desarrollar, recompensar, retener y auditar ese activo precioso para las

organizaciones. ¿Y quién debe hacerlo? Ese es un desafío para toda la organización y no tan sólo para el área de recursos humanos. Se trata de un activo demasiado importante para quedar restringido, de manera única y exclusiva, a un área de la organización” (p. 50).

Chiavenato (2009) mismo explica 6 procesos de la gestión del talento humano:

1. Proceso de admisión, reclutamiento y selección del personal
2. Estudio de cargos y remuneraciones
3. Beneficios y compensaciones sociales
4. Capacitación y preparación
5. Factores de motivación y seguridad laboral
6. Evaluación del desempeño

Lledo, (2011), nos manifiesta que “los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por sí solos”.

Dessler, Gary (2006), afirma que son “las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo, en específico se trata de reclutar, evaluar,

capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía”.

Mondy, R. Wayne (2005) afirma que “la gestión o administración de talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales. Sostiene que es una actividad que depende de menos jerarquías, órdenes y mandatos y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. Sostiene que es una actividad que implica tomar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a estos y una formación profesional”.

Eslava, (2004) afirma que “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”.

Milkovich y Boudrew (1994) afirma que “la 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”.

Schuler, (1992) Puede definirse como “la gestión estratégica de los recursos humanos, son todas 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 a mediano y largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contexto a la organización”.

Byars y Rue (1983) definen la gestión del talento humano como “el área administrativa relacionada con todos los aspectos de la administración de los recursos humanos de una organización moderna”.

Yoder, (1980) dice que “es la designación de un extenso campo de relaciones entre los hombres, relaciones humanas que existen por las necesidades. Colaboración de hombres y mujeres en el proceso de empleo de la industria moderna. Esta definición se concentra en las relaciones que surgen del contrato laboral”.

Castillo, (2010) dice que “la gestión del talento se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente.” Entonces la gestión del talento humano, busca enfocarse en la mejora del potencial de las personas, en beneficio de la organización para aprovechar estas. Siendo una prioridad estratégica, para establecer acciones enfocadas en la captación de personal con capacidades calificadas y beneficiosas.

Lineamientos de gestión del talento humano

Para Pacheco y otros (2002), indican que, para una buena gestión del talento humano, los indicadores se centran en la estimulación de la mano de

obra para los costos de producción y el control, debiendo existir capacitaciones constantes para un buen desempeño eficiente en los colaboradores.

Respecto al control se inicia con la evaluación de las relaciones empresariales que puedan afectar la evaluación del potencial humano, calificar a los trabajadores para adecuación de los recursos financieros para su capacitación o programas que mejoraran su desempeño. Después se debe analizar, comparar y preparar un informe final que debe tener recomendaciones sobre modificaciones o cambios.

Niveles de productividad de la gestión del talento humano

Según Chiavenato (2004), considera los siguientes niveles de productividad:

- Programas. - comprende los procedimientos de recursos humanos y prácticas para su ejecución.
- Filosofía de administración. - valores, metas, objetivos son las prioridades de una filosofía

Mientras exista mayor descentralización en la organización ya sea por su crecimiento, es necesario contar con sistemas de indicadores de información, que ayuden o permitan tener una supervisión exhaustiva. Este tipo de sistema genera un impacto de educación ya que mejora la calidad del talento humano, en puntos exactos como: calidad de liderazgo, motivación en

el trabajo, eficiencia, supervisión, crecimiento continuo de los administrativos y trabajadores.

Gestión del talento humano por competencias

Alles (2007), se enfoca en que, la gestión del talento humano se basa en un modelo, que debe contemplar las estrategias de manejo de lo que ella llama “capital intelectual”.

Una organización competente es cuando sus colaboradores están preparados para soluciones y desarrollo de funciones claves. Un colaborador se debe cuestionar ¿porque algunas personas son más exitosas que otras? Pero en si, es buscar más allá de las funciones básicas que se realizan y ampliar las habilidades profundamente arraigadas.

Bajo las premisas señaladas, la gestión del talento humano por competencias, genera un gran impacto, los colaboradores deben tener características similares y adecuadas que contribuyan a los objetivos de corto plazo de una organización. Muchas investigaciones actuales, hacen referencia, que el ser humano tiene la capacidad de adquirir nuevos conocimientos y competencias en toda su vida, a través de los estímulos adecuados y los recursos necesarios.

Formación del talento humano

Según Ugarte Almeida et al (2015), son actividades realizadas en una organización, buscando una predisposición de actitud laboral, responder ante sus necesidades, habilidades, conocimiento o conductas individuales.

Siempre debe existir una capacitación continua, para prepararlo para cualquier eventualidad que se presente. Un personal bien adiestrado, estará optimo a responder alguna tarea encomendada o ocupar puestos de mayor jerarquía motivo de la experiencia y experticia.

Las cuatro áreas de capacitación importante son los siguientes:

- **Formación básica:** Donde se enfoca al desarrollo de un conocimiento general de la organización.
- **Inducción:** Donde se da el acercamiento a las funciones y estructura de la organización.
- **Entrenamiento:** Que se enfoca en personal operativo, en instrucciones específicas de una función concreta.

Dimensiones de gestión del talento humano

- a) **Contextualización global e internacional:** Es la capacidad de adquirir conocimiento y recursos para su aprovechamiento en bien de la organización, enfocada en el análisis del sector donde se desenvuelve la organización.
- b) **Administración y desarrollo de personal:** Que se enfoca en la mejora del desempeño que se da en la organización, para el desarrollo del potencial y capacidades del personal.

- c) **Trabajo en equipo:** Es la conjunción de las personas enfocadas a la realización de su trabajo y funciones, para lograr objetivos en común, usualmente, de la organización, que se enfoca en el parate individual al bien grupal.
- d) **Comunicación:** Que se refiere a la transmisión asertiva y eficaz de la información, escrita u oral, para que el proceso de cumplimiento de objetivos y flujos de procesos sean efectivos.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

1. **Administración.** – “Desarrollo de procesos en el que busca generar un óptimo resultado, mediante el desarrollo de actividades y tareas en la empresa”. (Koontz, Weihrich, & Cannice, Administración una Perspectiva Global y Empresarial, 2012, pág. 4)
2. **Capacitación.** – “Proceso de enseñar y desarrollar cualidades de los trabajadores, para ser más competitivos, productivos y contribuyan a la obtención de resultados. Mediante la capacitación se busca influir con el fin de mejorar el comportamiento del trabajador”. (Chiavenato, 2009, pág. 409).
3. **Compromiso laboral.** – “Asumir como propios los objetivos de la empresa y desear permanecer en dicha compañía”. (Jericó, 2008).
4. **Desempeño.** – “Evaluación de actividades, tareas, y funciones encomendadas para su realización”. (Chiavenato, 2009, pág. 260).
5. **Eficiencia.** – “Cumplir con el logro de las metas organizacionales con la mínima cantidad de recursos”. (Koontz & Weihrich, Administración una Perspectiva Global, 2004).

6. **Organización.** – “Conjunto de personas que realizan actividades y tareas dentro de un determinado lugar, En muchas organizaciones dichas actividades están enfocadas en general rentabilidad y satisfacción de los clientes”. (Koontz, Weihrich, & Cannice, Administración una Perspectiva Global y Empresarial, 2012, pág. 4).
7. **Cultura organizacional:** Robbins (1993) “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”.
8. **Gestión de Talento Humano:** “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, 2009, pág. 155)
9. **Autonomía.** – “Grado de independencia para planificar y concretar lo propuesto, libertad de disponer tiempo y espacio para realizar actividades; mientras más autonomía exista en la organización mayor es la independencia de los trabajadores”. (Chiavenato, 2009, pág. 212).
10. **Disciplina.** – “Alinearse a las normas, reglas y políticas de la organización”. (De Oliveira Da Silva, 2002, pág. 59).
11. **Habilidad.** – “Utilizar conocimientos, crear e innovar para obtener resultados”. (Chiavenato, 2009, pág. 50).

2.4. HIPOTESIS Y VARIABLES

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva y significativa entre cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación directa y significativa entre la dimensión características dominantes de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca de 2019.
2. Existe relación directa y significativa entre la dimensión de los roles de líderes de la organización de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.
3. Existe relación directa y significativa entre la dimensión de unión de la organización de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humano del centro de Salud Chilca 2019.
4. Existe relación directa y significativa entre la dimensión de énfasis estratégico de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del centro de Salud de Chilca 2019.

2.5. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable 1: Cultura organizacional

Dimensiones:

- Características dominantes
- Líderes de la organización
- Unión de la organización
- Énfasis estratégico

Variable 2: Gestión del talento humano

Dimensiones:

- Contextualización global.
- Administración y desarrollo personal
- Trabajo en equipo
- Comunicación

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA
V1: Cultura organizacional	Chiavenato, I. (1999) menciona que es un “modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción de relación de determinada organización. Todo este conjunto de variables los cuales deben de observarse, analizarse e interpretarse continuamente”.	El cultura organizacional es un conjunto de diversos factores tales como las características dominantes los líderes de la organización, unión de la organización y el énfasis estratégico en cada trabajo.	D1: Características dominantes D2: Líderes de la organización D3: Unión de la organización D4: Énfasis estratégico	Escala ordinal de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
V2: Gestión del talento humano	Chiavenato, I. (2009) define “la Gestión del talento humano como 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”.	Es un conjunto de políticas en las cuales se debe planificar, contextualizar y administrar el desarrollo personal a través de distintas estrategias como el trabajo en equipo y la comunicación	D1: Contextualización global e internacional D2: Administración y desarrollo personal D3: Trabajo en equipo D4: Comunicación	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

III. METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación se enmarca en el método científico, que consiste en el procedimiento de contratación de un enunciado a través de la evaluación de la hipótesis correspondiente a esta, que se enfoca a lo planteado por Vara (2012) que sustenta que “Para que la investigación sea científica, esta debe basarse en la formulación del problema y la respuesta mediante hipótesis que luego serán contrastadas.” (p. 201).

Como método específico, se consideró el hipotético deductivo, para Ferreira y De Longhi. (2014, p. 20 - 22) es aquel método que usa como estrategia la combinación entre el trabajo científico del método inductivo con el método deductivo.

Ya que, para la presente investigación, bajo el método hipotético-deductivo, se partirá de la premisa del método hipotético (se tendrá como principal función derivar las implicaciones que tendrá la hipótesis que posteriormente se pondrá a prueba) e deductivo (que será la generación de la hipótesis a partir del análisis de la información acerca del entorno y la situación actual del problema a desarrollarse) que se desarrolló a través de un análisis de información recopilatorio en base a los criterios adoptados para el diseño y ejecución de la investigación.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo básica, ya que se enfoca en el mejoramiento del conocimiento ya que más que generar una solución rápida al problema es un análisis completo y una solución social lucrativa y trascendental.

Al respecto, Málaga, Vera y Oliveros (2017) manifiestan sobre el tipo de investigación básico que “tiene como objetivo mejorar el conocimiento per se, más que generar resultados o tecnologías que beneficien a la sociedad en el futuro inmediato. Este tipo es esencial para el beneficio socioeconómico a largo plazo.” (p. 146).

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

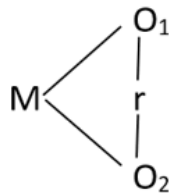
Según Hinojosa (2017) “el nivel correlacional corresponde a la identificación de las propiedades y características de un fenómeno que se someta a análisis, que permite la medición o evaluación de estas, en base a sus dimensiones o componentes y se determine la relación entre estas a través de pruebas estadísticas basadas en sus características.” (p. 47)

Siendo entonces que, en esta investigación, se enfoca al análisis de los resultados a obtener en la aplicación de instrumentos para determinar en qué grado o nivel se relacionan las variables de estudio, para evaluarlo en base al objetivo de estudio.

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, en la que podamos ofrecer una descripción acertada de cada categoría y en su caso establecer el fenómeno que se estudiará.

En palabras de Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014, p. 155) el diseño descriptivo correlacional va situado a buscar un objeto en común el hallar la incidencia que existe entre las modalidades o los niveles que existe de la o las variables en la población, este procedimiento es capaz de ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas animales, cosas, objetos, etc., y en su caso proporcionan su descripción, el cual es un estudio puramente descriptivo de los componentes estudiados y mencionados.



Donde:

M= muestra

O1= observación de la primera variable

O2= observación de la segunda variable

R= correlación

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

Según Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014) la población es “un conjunto de sujetos que tiene características relacionadas, y que se desenvuelven en condiciones similares” (p. 174).

Por lo tanto, para la presente investigación se consideró como población a 150 trabajadores del centro de salud.

Sobre la muestra, Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014, p. 175) denotan que es aquel subconjunto de elementos de la población, se calcula en base a esta, por lo cual esta es tomada como un reflejo claro y preciso del todo, que es representativa.

La muestra se considera a través del muestreo probabilístico finito siendo:

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

Dónde:

- n= Tamaño de la muestra
- Z= Es la variable estándar para un Nivel de Confianza del 95%, cuyo valor es de 1,96.
- p= Proporción de la población que posee las características y se asume p= 95 % =0.95
- q= 1- q=0.05
- e= 5% = 0,05 (Margen de error que se está dispuesto a aceptar).
- N= Tamaño de la población.

Aplicando:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.95 * 0.05 * 150}{0.05^2(150 - 1) + 1.96^2(0.95 * 0.05)}$$

$$=80.3472$$

Por lo que, la muestra será de 80 sujetos de estudio, según el calculo del muestreo probabilístico finito.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica de investigación a aplicar en el presente estudio será la encuesta, que, según Supo (2012, p. 6) el cual menciona sobre el instrumento es pues la delimitación del estudio por su capacidad de detectar y descartar el problema, planteando la capacidad de determinar si la variable de estudio es subjetiva entonces se accede a este tema de instrumento y la teoría que los sustenta.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento de investigación se consideró el cuestionario, que, al respecto Juste (1991) menciona que “El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo.” (citado por Muñoz; 2003, p.2).

Se formuló dos instrumentos compuestos por **35 y 20** ítems bajo una escala ordinal, basada en los valores de Likert, siendo los siguientes:

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se siguieron diferentes pasos en la recolección de la información:

- Se coordinó con los directivos del Centro de Salud, a fin de solicitarle el consentimiento informado para la recolección de la información.
- Se realizó el seguimiento del documento presentado.
- Una vez aprobado se realizó las coordinaciones a fin de que se fijen fechas y horas para la visita y la toma de datos al personal.
- Se revisó las copias de los formatos de los instrumentos a fin de garantizar su legibilidad e integridad.
- Se recolectaron los datos explicando a los trabajadores sobre la importancia de la autenticidad y anonimato de la información.

CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el procesamiento de los datos a nivel descriptivos se emplearon tablas y gráficos propios de la estadística descriptiva, los cuales fueron procesados con el programa de Excel 2019 (tabla de frecuencias, gráficos de barras) y para la contratación de hipótesis se utilizó medidas de la estadística inferencial (coeficiente de correlación y nivel de significancia) y su procesamiento se realizó en el programa estadístico SPSS V25.

4.1.1. Confiabilidad del instrumento

Para la validación del instrumento se empleó una prueba piloto a razón de 30 sujetos de estudio, con la aplicación de dos cuestionarios conformados por 45 y 24 ítems respectivamente, a una confiabilidad del 95% ($z=1.96$). Obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 1.
Resultado de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el cuestionario de cultura organizacional

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,803	45

Tabla 2.
Resultado de confiabilidad de Alfa de Cronbach para el cuestionario de gestión del talento humano

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,765	24

Analizando los resultados de la prueba piloto con el baremo de interpretación:

Rangos	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Los resultados obtenidos son de: $\alpha = 0,803$ y $\alpha = 0,765$; estos, al contrastarlos con el baremo de interpretación, denotan que se encuentran en el intervalo de alta, en consecuencia, se procedió con la aplicación de los instrumentos en la muestra seleccionada, a una confiabilidad del 95% ($z=1.96$).

4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.2.1. Análisis descriptivo de las variables y dimensiones

4.2.1.1. Análisis de la variable cultura organizacional

Tabla 3.
Análisis descriptivo de la variable cultura organizacional

Cultura organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1.25
	Casi nunca	2	2.50
	A veces	21	26.25
	Casi siempre	47	58.75
	Siempre	9	11.25
Total		80	100

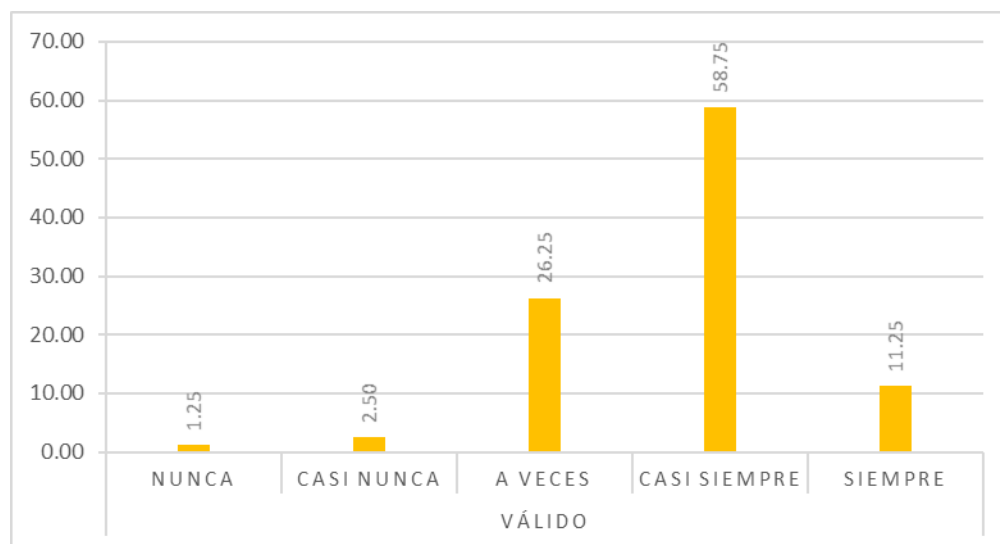


Figura 3.
Cultura organizacional

Interpretación: De los 80 sujetos encuestados, se identificó que, un 1.25% (1) manifiestan que la cultura organizacional que se da, nunca se manifiesta en condiciones aceptables; en tanto, un 2.50% (2) manifiestan que se da casi nunca; un 26.25% (21) manifiestan que se da a veces; mientras que un 58.75% (47) manifiestan que se da casi siempre; y un 11.25% (9) que manifiestan que se da siempre.

4.2.1.2. Análisis de la dimensión características dominantes

Tabla 4.
Análisis descriptivo de la dimensión características dominantes

Características dominantes			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1.25
	Casi nunca	3	3.75
	A veces	29	36.25
	Casi siempre	46	57.50
	Siempre	1	1.25
	Total	80	100

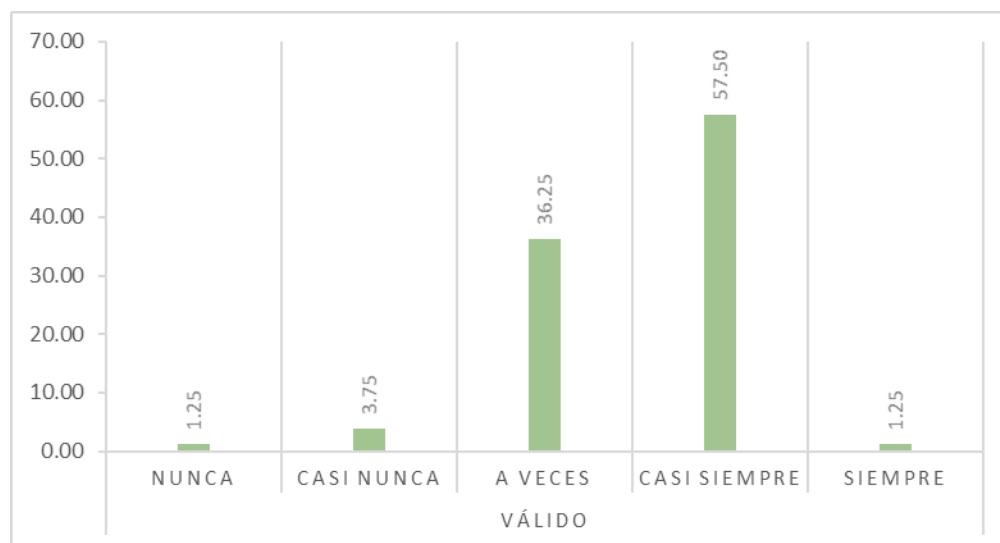


Figura 4.
Características dominantes

Interpretación: De los 80 sujetos encuestados, se identificó que, un 1.25% (1) manifiestan sobre las características dominantes de la cultura organizacional, que nunca se manifiestan en condiciones aceptables; en tanto, un 3.75% (3) manifiestan que se da casi nunca; un 36.25% (29) manifiestan que se da a veces; mientras que un 57.50% (46) manifiestan que se da casi siempre; y un 1.25% (1) que manifiestan que se da siempre.

4.2.1.3. Análisis de la dimensión líderes de la organización

Tabla 5.
Análisis descriptivo de la dimensión líderes de la organización

Líderes de la organización			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1.25
	Casi nunca	9	11.25
	A veces	31	38.75
	Casi siempre	37	46.25
	Siempre	2	2.50
Total		80	100

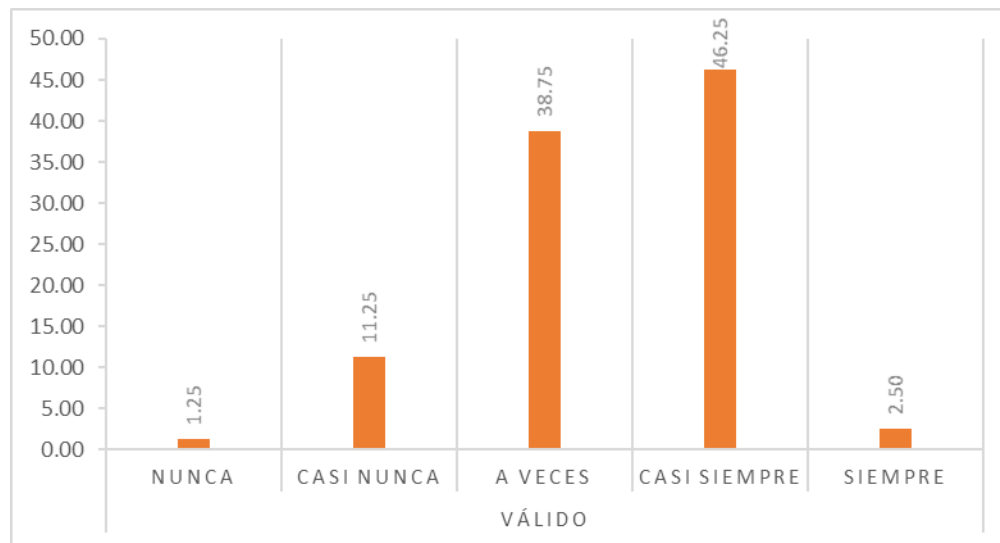


Figura 5.
Líderes de la organización

Interpretación: De los 80 sujetos encuestados, se identificó que, un 1.25% (1) manifiestan sobre los roles de los líderes de la organización, que nunca se dan de forma efectiva y notable; en tanto, un 11.25% (9) manifiestan que se da casi nunca; un 38.75% (31) manifiestan que se da a veces; mientras que un 46.25% (37) manifiestan que se da casi siempre; y un 2.50% (2) que manifiestan que se da siempre.

4.2.1.4. Análisis de la dimensión unión de la organización

Tabla 6.

Análisis descriptivo de la dimensión unión de la organización

Unión de la organización			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	1.25
	Casi nunca	8	10.00
	A veces	18	22.50
	Casi siempre	40	50.00
	Siempre	13	16.25
	Total	80	100

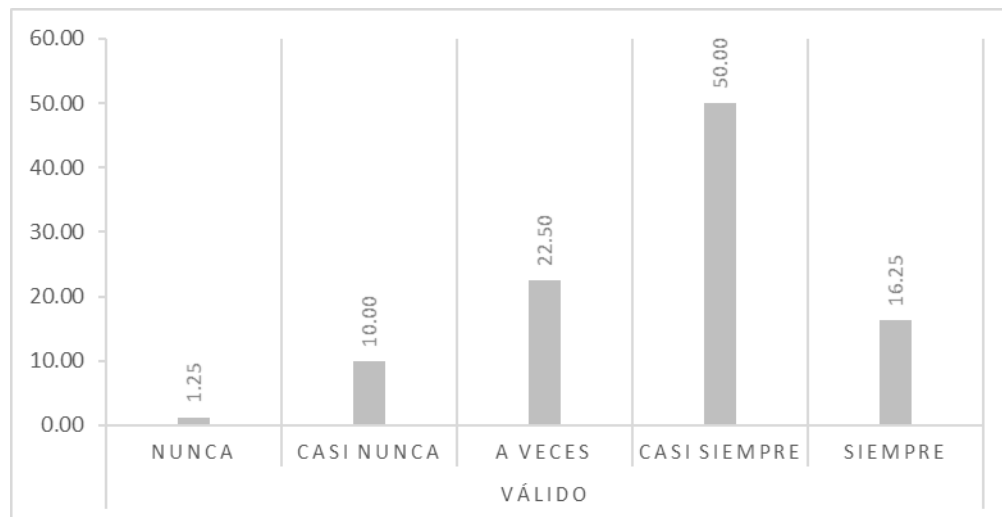


Figura 6.

Unión de la organización

Interpretación: De los 80 sujetos encuestados, se identificó que, un 1.25% (1) manifiestan sobre la unión organizacional, que nunca se percibe forma efectiva y notable; en tanto, un 10% (8) manifiestan que se da casi nunca; un 22.50% (18) manifiestan que se da a veces; mientras que un 50% (40) manifiestan que se da casi siempre; y un 16.25% (13) que manifiestan que se da siempre.

4.2.1.5. Análisis de la dimensión énfasis estratégico

Tabla 7.
Análisis descriptivo de la dimensión énfasis estratégico

Énfasis estratégico			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	5.00
	Casi nunca	33	41.25
	A veces	25	31.25
	Casi siempre	10	12.50
	Siempre	8	10.00
Total		80	100

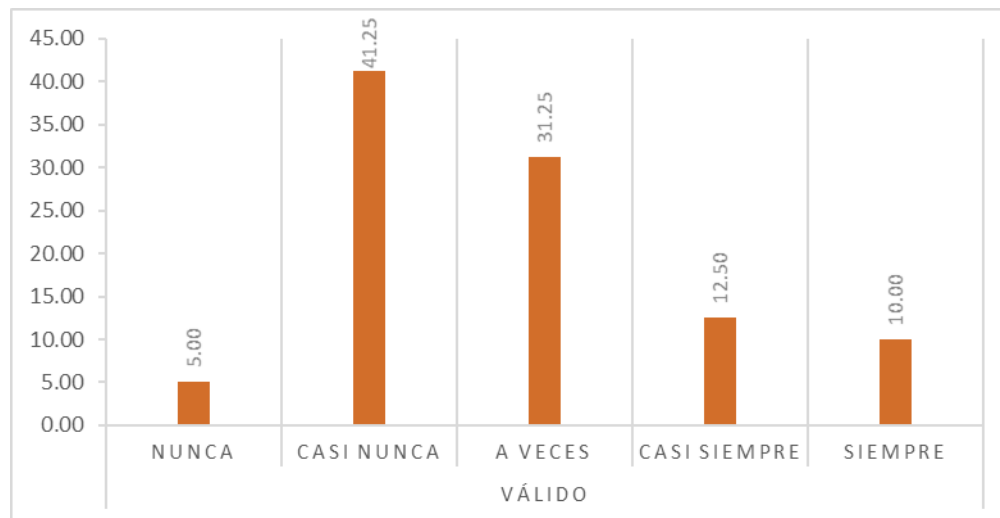


Figura 7.
Énfasis estratégico

Interpretación: De los 80 sujetos encuestados, se identificó que, un 5% (4) manifiestan sobre el énfasis estratégico que se da en la organización, que nunca se percibe forma efectiva; en tanto, un 41.25% (33) manifiestan que se da casi nunca; un 31.25% (25) manifiestan que se da a veces; mientras que un 12.50% (10) manifiestan que se da casi siempre; y un 10% (8) que manifiestan que se da siempre.

4.2.1.6. Análisis de la variable gestión del talento humano

Tabla 8.

Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano

Gestión del talento humano			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	5.00
	Casi nunca	11	13.75
	A veces	31	38.75
	Casi siempre	34	42.50
Total		80	100

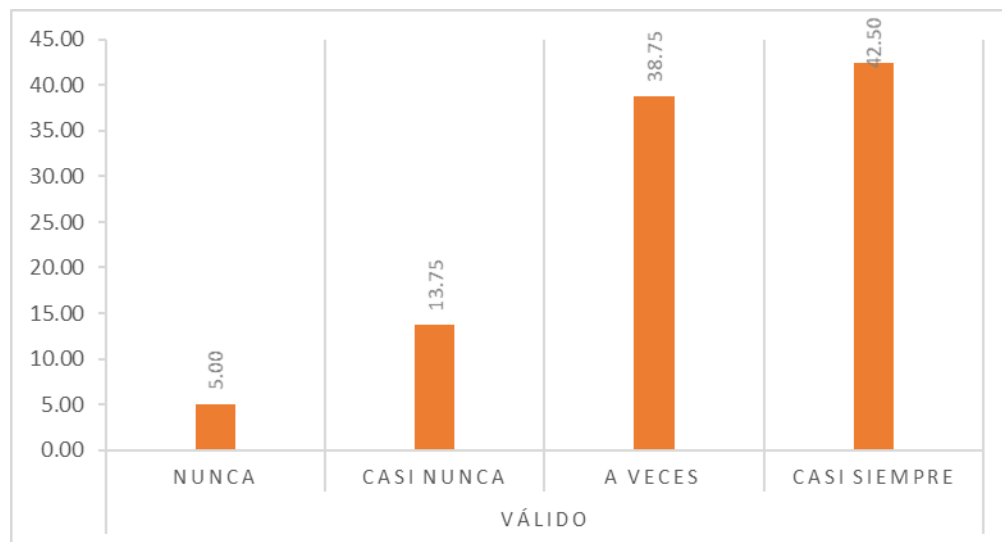


Figura 8.

Gestión del talento humano

Interpretación: De los 80 sujetos encuestados, se identificó que, un 5% (4) expresan que la gestión del talento humano, nunca se percibe forma correcta; en tanto, un 13.75% (11) manifiestan que se da casi nunca; un 38.75% (31) manifiestan que se da a veces; mientras que un 42.50% (34) manifiestan que se da casi siempre.

4.2.1.7. Análisis de la dimensión contextualización global e internacional

Tabla 9.
Análisis descriptivo de la dimensión contextualización global e internacional

Contextualización global e internacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	7	8.75
	Casi nunca	35	43.75
	A veces	32	40.00
	Casi siempre	6	7.50
Total		80	100

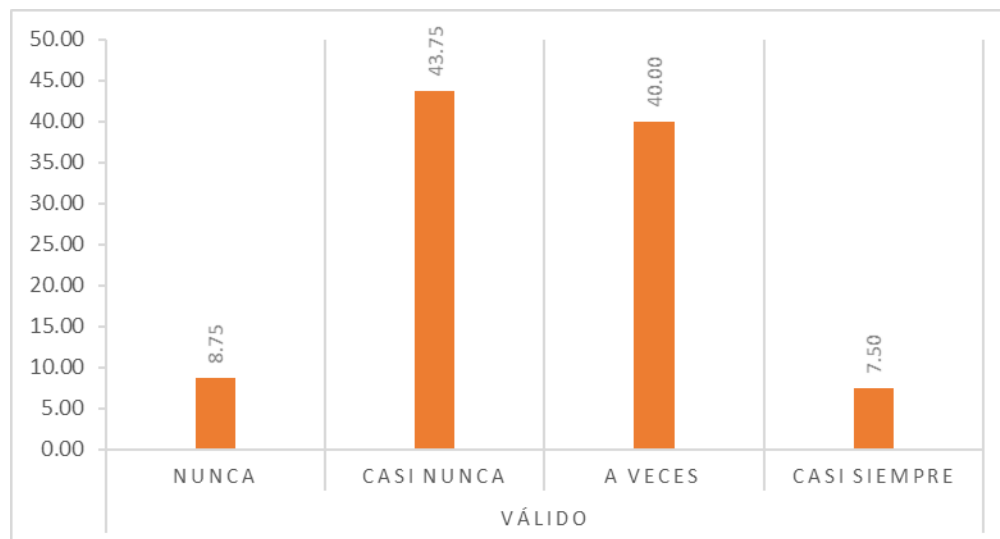


Figura 9.
Contextualización global e internacional

Interpretación: De los 80 sujetos encuestados, se identificó que, un 8.75% (7) manifiestan sobre el contexto global e internacional por el que la organización se ve afectada, que nunca se percibe de la forma deseada; en tanto, un 43.75% (35) manifiestan que se da casi nunca; un 40% (32) manifiestan que se da a veces; mientras que un 7.50% (6) manifiestan que se da casi siempre.

4.2.1.8. Análisis de la dimensión administración y desarrollo personal

Tabla 10.

Análisis descriptivo de la dimensión administración y desarrollo personal

Administración y desarrollo personal			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	5.00
	Casi nunca	6	7.50
	A veces	13	16.25
	Casi siempre	43	53.75
	Siempre	14	17.50
	Total	80	100

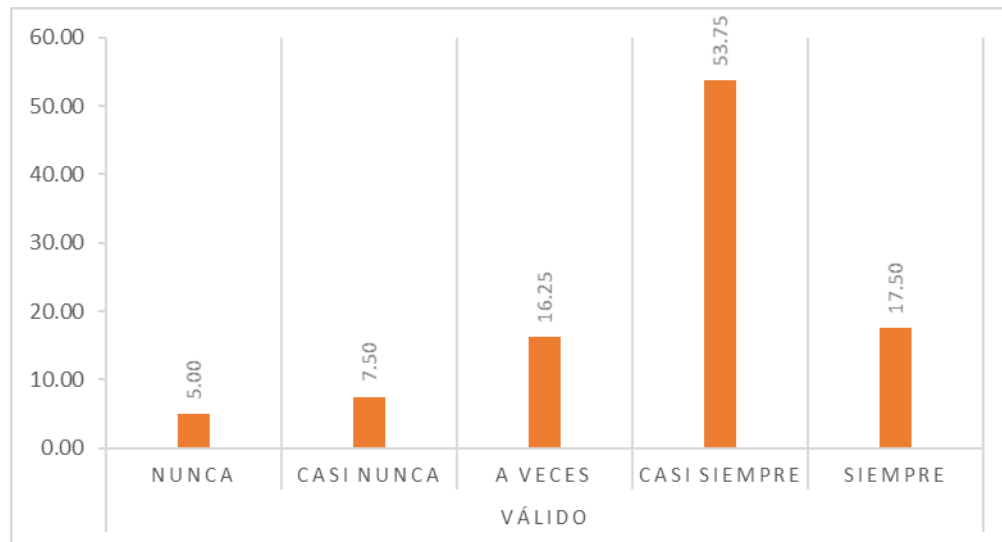


Figura 10.

Administración y desarrollo personal

Interpretación: De los 80 sujetos encuestados, se identificó que, un 5% (4) manifiestan sobre administración y el desarrollo del personal que se gestiona en la administración, que nunca se percibe forma correcta; en tanto, un 7.50% (6) manifiestan que se da casi nunca; un 16.25% (13) manifiestan que se da a veces; mientras que un 53.75% (43) manifiestan que se da casi siempre; y un 17.50% (14) que manifiestan que se da siempre.

4.2.1.9. Análisis de la dimensión trabajo en equipo

Tabla 11.
Análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo

Trabajo en equipo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	3.75
	Casi nunca	22	27.50
	A veces	34	42.50
	Casi siempre	21	26.25
Total		80	100

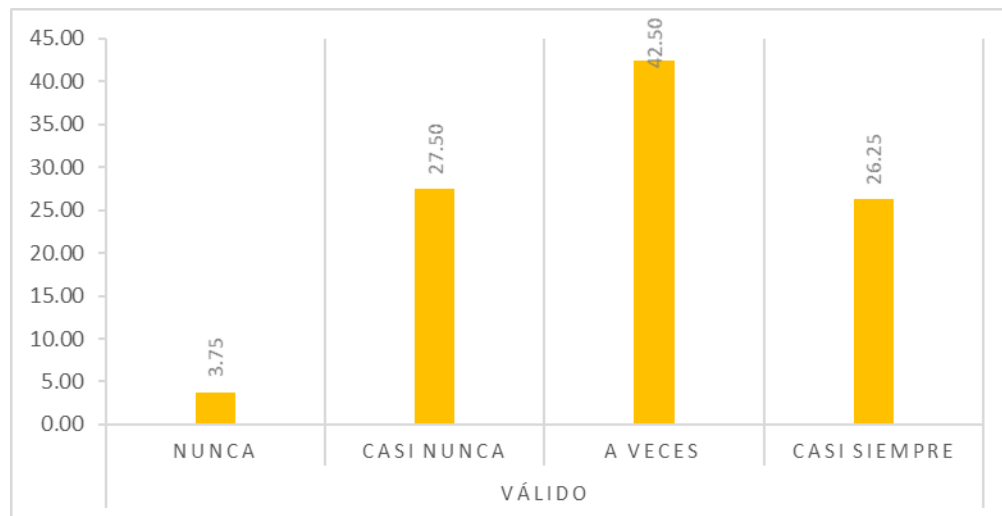


Figura 11.
Trabajo de equipo

Interpretación: De los 80 sujetos encuestados, se identificó que, un 3.75% (3) expresan que el trabajo en equipo en la organización nunca es efectivo; en tanto, un 27.50% (22) expresan que se da casi nunca; un 42.50% (34) expresan que se da a veces; mientras que un 26.25% (21) expresan que se da casi siempre.

4.2.1.10. Análisis de la dimensión comunicación

Tabla 12.
Análisis descriptivo de la dimensión comunicación

Comunicación			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	7.50
	Casi nunca	22	27.50
	A veces	40	50.00
	Casi siempre	12	15.00
Total		80	100

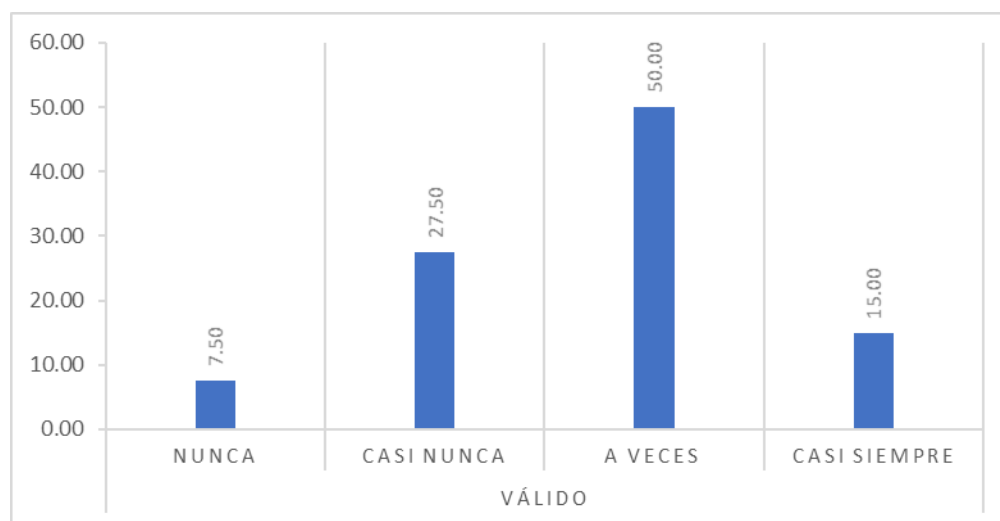


Figura 12.
Comunicación

Interpretación: De los 80 sujetos encuestados, se identificó que, un 7.50% (6) expresan que la comunicación dentro de la organización nunca se da; en tanto, un 27.50% (22) expresan que se da casi nunca; un 50% (40) expresan que se da a veces; mientras que un 15% (12) expresan que se da casi siempre.

4.2.2. Contrastación de hipótesis

4.2.2.1. Contrastación de la hipótesis general

- Planteamiento de hipótesis

H0: La cultura organizacional NO se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.

H1: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.

- Cálculo estadístico

Tabla 13.

Correlación para la hipótesis general

Correlaciones				
			Cultura organizacional	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,885**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,885**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa a un nivel positivo fuerte entre las variables planteadas ($r_s=0.885$, $p<0.05$), de acuerdo a la escala de correlación dada.

- Contrastación:

a) Se rechaza la hipótesis nula: Si $sig. p > 0.05$)

b) Se acepta la hipótesis alterna: Si ($sig. p < 0.05$)

Interpretación: Se confirma la hipótesis alterna ($sig. p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) por lo que si hay una relación a nivel positivo fuerte entre las variables planteadas ($r_s=0.885$, $p<0.05$).

4.2.2.2. Contrastación de la primera hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe una relación significativa entre las características dominantes de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.

H1: Existe una relación significativa entre las características dominantes de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.

- Cálculo estadístico

Tabla 14.
Correlación para la primera hipótesis específica

Correlaciones				
			Características dominantes	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Características dominantes	Coeficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Existe una relación significativa a un nivel positivo fuerte entre la variable y dimensión planteadas ($r_s=0.795$, $p<0.05$), de acuerdo a la escala de correlación dada.

- Contrastación:

a) Se rechaza la hipótesis nula: Si $sig. p > 0.05$)

b) Se acepta la hipótesis alterna: Si ($sig. p < 0.05$)

Interpretación: Se confirma la hipótesis alterna ($sig. p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) por lo que si hay una relación a nivel positivo medio entre la variable y dimensión planteadas ($r_s=0.795$, $p<0.05$).

4.2.2.3. Contrastación de la segunda hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe una relación significativa entre los roles de los líderes de la organización y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.

H1: Existe una relación significativa entre los roles de los líderes de la organización y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.

- Calculo estadístico

Tabla 15.
Correlación para la segunda hipótesis específica

Correlaciones				
			Características dominantes	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Líderes de la organización	Coeficiente de correlación	1,000	,667**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa a un nivel positivo medio entre la variable y dimensión planteadas ($r_s=0.667$, $p<0.05$), de acuerdo a la escala de correlación dada.

- Contrastación:

a) Se rechaza la hipótesis nula: Si $sig. p > 0.05$)

b) Se acepta la hipótesis alterna: Si ($sig. p < 0.05$)

Interpretación: Se confirma la hipótesis alterna ($sig. p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) por lo que si hay una relación a nivel positivo medio entre la variable y dimensión planteadas ($r_s=0.667$, $p<0.05$).

4.2.2.4. Contrastación de la tercera hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe una relación significativa entre la unión de la organización y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.

H1: Existe una relación significativa entre la unión de la organización y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.

- Cálculo estadístico

Tabla 16.
Correlación para la tercera hipótesis específica.

Correlaciones				
			Unión de la organización	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Unión de la organización	Coeficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa a un nivel positivo medio entre la variable y dimensión planteadas ($r_s=0.731$, $p<0.05$), de acuerdo a la escala de correlación dada.

- Contrastación:

a) Se rechaza la hipótesis nula: Si $sig. p > 0.05$)

b) Se acepta la hipótesis alterna: Si ($sig. p < 0.05$)

Interpretación: Se confirma la hipótesis alterna ($sig. p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) por lo que se afirma que, si hay una relación a nivel positivo medio entre la variable y dimensión planteadas ($r_s=0.731$, $p<0.05$).

4.2.2.5. Contrastación de la cuarta hipótesis específica

- Planteamiento de hipótesis

H0: NO existe una relación significativa entre las características del énfasis estratégico de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.

H1: Existe una relación significativa entre las características del énfasis estratégico de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.

- Cálculo estadístico

Tabla 17.
Correlación para la cuarta hipótesis específica

Correlaciones				
			Énfasis estratégico	Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Énfasis estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Correlación negativa perfecta	- 1
Correlación negativa muy fuerte	-0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte	-0,75 a -0,89
Correlación negativa media	-0,50 a -0,74
Correlación negativa débil	-0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil	-0,10 a -0,24
No existe correlación alguna	-0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil	+0,10 a +0,24
Correlación positiva débil	+0,25 a +0,49
Correlación positiva media	+0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte	+0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte	+0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta	+1

Interpretación: Se evidencia que existe una relación significativa a un nivel positivo medio entre la variable y dimensión planteadas ($r_s=0.692$, $p<0.05$), de acuerdo a la escala de correlación dada.

- Contrastación:

a) Se rechaza la hipótesis nula: Si $sig. p > 0.05$)

b) Se acepta la hipótesis alterna: Si ($sig. p < 0.05$)

Interpretación: Se confirma la hipótesis alterna ($sig. p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) por lo que si hay una relación a nivel positivo medio entre la variable y dimensión planteadas ($r_s=0.692$, $p<0.05$).

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación entre cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.

La investigación estuvo limitada por la disponibilidad y apertura de información respecto a los sujetos de estudio. Obteniéndose un grado de confiabilidad alto en la prueba piloto aplicada en la muestra considerada, evaluando dos instrumentos, dando un valor de 0.803 y 0.765 respectivamente, considerado como alto en el baremo de interpretación correspondiente, por lo que se procedió a la aplicación y análisis de la información que se desarrollará a continuación.

Con relación a la información obtenida y analizada, con respecto a la primera variable cultura organizacional, se identificó que, de los 80 sujetos sometidos a estudio, un 58.75% (47) denota que las condiciones en que la cultura organizacional se encuentra es casi siempre aceptable, referido a los aspectos que se desenvuelven en el este entorno y acorde a las características que se presentan.

Con respecto a las dimensiones, en base a la muestra considerada de 80 sujetos de estudio; para la primera dimensión características dominantes, se identificó que un 57.50% (46) de estas características consideradas en el entorno organizacional, manifiestan casi siempre un efecto significativo; en tanto para la segunda dimensión líderes de organización, se halló que un 46.25% (37) de los sujetos expresa que los roles de las personas que se desempeñan como líderes son casi siempre efectivas en el desarrollo del entorno laboral y su afectación en la cultura organizacional; para la

tercera dimensión unión de la organización, se halló que un 50% (40) de los sujetos expresa que los factores relacionados a la condición de unión entre los integrantes de la organización es casi siempre notoria; para la cuarta dimensión énfasis estratégico, un 41.25% (33) de los sujetos, manifiestan que el énfasis estratégico que se dé al manejo del entorno y su afectación a la cultura, que casi nunca se presentan efectivas u oportunas.

En tanto, para la segunda variable gestión del talento humano, se identificó que, de los 80 sujetos sometidos a estudio, un 42.50% (34) de estos manifiesta que casi siempre perciben un manejo efectivo del talento humano, que se basa en las condiciones en las cuales realizan su trabajo y las características que los afectan.

Con respecto a las dimensiones de estudio, en base a la muestra considerada de 80 sujetos; para la primera dimensión contextualización global e internacional, se identificó que un 43.75% (35) de estos expresa que casi nunca se tienen en cuenta las características que afectan a la organización, desde un análisis del entorno externo y los factores que podrían incidir en la consecución de actividades; para la segunda dimensión administración y desarrollo personal, un 53.75% (43) manifiesta sobre la forma en que la organización ejerce funciones de administración y desarrollo del personal, que casi siempre es adecuada, en base a la forma en que aplica y formula políticas para fortalecer este aspecto; para la tercera dimensión trabajo en equipo, un 42.50% (34) expresa que las condiciones en las que se promueve y se da el trabajo en equipo en la organización a veces es efectivo, teniendo en cuenta los factores por los cuales se ve afectado el trabajo y sus contraprestaciones; para la cuarta dimensión comunicación, un 50% (40) expresan que a veces esta comunicación se da de forma

efectiva y es percibida como un factor común en la organización que se enfoca en la información como principal medida.

Todos los resultados anteriores permitieron contrastar la hipótesis general planteada que consistió en la verificación de si *la cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca*, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) y que la mencionada relación se da a un nivel fuerte ($r_s = 0.885$), por lo que, puede decirse que la cultura organizacional si se relaciona significativamente con la gestión del talento humano. Al respecto, Montoya (2015) expresa que mientras exista una afectación a la cultura de una organización, esta tendrá efecto en muchos aspectos relacionadas a la dinámica organizacional, esto, además, tendrá un efecto subyacente en como el personal puede manifestarse y expresarse en la realización y consecución de sus actividades, responsabilidades y funciones. En tanto, Domínguez (2019) coincide al señalar que la cultura organizacional “es el modo de hacer las cosas y pensarla, compartidas a los miembros de la organización.” Por lo que, de ser necesario, es imperativo ejercer un criterio de análisis de la situación que existe en la organización con relación a los factores culturales y como ejercen su influencia en la gestión del talento humano. En el presente estudio se advirtió que existe una cultura imperante en relación al trabajo y por lo tanto, la gestión del talento humano se viene dando de forma aceptable, mas no excelente, por el propio contexto que la afecta.

En tanto para la primera hipótesis específica, que consistió en verificar si *existe una relación significativa entre las características dominantes de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca*, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) y que la mencionada relación se da a un nivel fuerte ($r_s=0.795$), por lo que, puede decirse que las características dominantes de la cultura organizacional si se relacionan significativamente con la gestión del talento humano. En tanto, Bonifaz (2016) y Bautista et. al. (2016) manifiestan que las características que se dan en el entorno cultural de la organización afectaran al talento humano, tienen un efecto concreto que se enfoca en la convivencia de los trabajadores, siendo así, en la presente investigación se halló que estas características dominantes si se perciben como causas de probables situaciones que afectan al manejo del talento humano.

Para la segunda hipótesis específica, que consistió en verificar si *existe una relación significativa entre los roles de los líderes de la organización y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca*, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) y que la mencionada relación se da a un nivel media ($r_s=0.667$), por lo que, puede decirse que los roles de los líderes de la organización si se relacionan significativamente con la gestión del talento humano. Buchelli, Yara y Martínez (2016) y Alvarado (2015) expresan y coinciden en que la

dirección como factor primordial en el manejo del personal tendrá un efecto en muchos aspectos, siendo uno de ellos, el talento humano, además de que existen antecedentes de relación tal como señala Vargas (2018) al verificar que la relación es media ($r_s=0.541$), por lo tanto, se confirma que esa relación puede tener incidencia, dependiendo del contexto por el cual la organización se va desarrollando, además que esto se expresa también en los servicios hacia los clientes o usuarios.

Para la tercera hipótesis específica, que consistió en verificar si *existe una relación significativa entre la unión de la organización y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca*, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ($sig. p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) y que la mencionada relación se da a un nivel medio ($r_s=0.731$), por lo que, puede decirse que la unión de la organización si se relaciona significativamente con la gestión del talento humano. En relación al resultado, Ortiz y Palacios (2018) y Espada (2020) denotan que existe una relación que muchas veces pasa por alto con respecto a la unión que se forme trabajadores y estos con la organización, con lo que, muchas veces, esto tiene incidencia no solo en el manejo del talento humano, si no en la productividad y desempeño, siendo así, también se puede decir que la relación se verá afectada por las condiciones en las que esta unión se dio, y lo que la afecta e influye.

Finalmente, para la cuarta hipótesis específica, que consistió en verificar si *existe una relación significativa entre las características del énfasis estratégico de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos*

humanos del Centro de Salud de Chilca, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) y que la mencionada relación se da a un nivel medio ($r_s=0.692$), por lo que, puede decirse que el énfasis estratégico si se relaciona significativamente con la gestión del talento humano. Cubas (2018) y Ureta (2017) expresan que el componente estratégico tiene a diferencia de otros factores, un alcance a nivel macro en la organización, por lo que, decir que la cultura organizacional se ve afectada, también tendrá incidencia en las actividades, y operaciones que se realizan en la organización, con lo cual, la consecución de objetivos se verá afectada, y al ser los trabajadores los que realizan estas actividades, la organización se verá afectada, por lo tanto, tener un equilibrio entre los factores es lo más sensato en las instituciones.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que, existe una relación significativa ($r_s=0.885$, $p<0.05$) entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano. Además, se verifico que la relación antes mencionada se da a un nivel positivo fuerte; por lo tanto, se afirma que, en tanto se mantenga una cultura organizacional en condiciones óptimas, el talento humano se verá beneficiado.
2. Se concluye que, existe una relación significativa ($r_s=0.795$, $p<0.05$) entre las características dominantes de la cultura organizacional y la gestión del talento humano. Además, se verifico que la relación antes mencionada se da a un nivel positivo fuerte; por lo tanto, se afirma que, las características dominantes que reinan en la cultura organizacional que se da en la institución afectara al talento humano a nivel efectivo.
3. Se concluye que, existe una relación significativa ($r_s=0.667$, $p<0.05$) entre el liderazgo de la organización en la cultura organizacional y la gestión del talento humano. Además, se verifico que la relación antes mencionada se da a un nivel positivo medio; por lo tanto, se afirma que, el liderazgo que se ejerce en la organización como parte de la cultura organizacional reinante que se da en la institución tendrá un impacto positivo en el talento humano.
4. Se concluye que, existe una relación significativa ($r_s=0.731$, $p<0.05$) entre la unión de la organización en la cultura organizacional y la gestión del talento humano. Además, se verifico que la relación antes mencionada se da a un nivel positivo medio; por lo tanto, se afirma que, la unión como característica de la cultura organizacional de la institución tiene una incidencia notable en el talento humano.

5. Se concluye que, existe una relación significativa ($r_s=0.692$, $p<0.05$) entre el énfasis estratégico que se da en la cultura organizacional y la gestión del talento humano. Además, se verificó que la relación antes mencionada se da a un nivel positivo medio; por lo tanto, se afirma que, el énfasis estratégico que se le da a las actividades de la institución se relacionará de forma notoria en el talento humano.

RECOMENDACIONES

1. Los directivos de la Red de Salud de Chilca, deben poner mayor atención a la gestión del talento humano de su centro de salud, porque de ella se obtendrá resultados favorables en la cultura organizacional y por ende los más beneficiados son los usuarios.
2. El personal que trabaja en esta sede debería darle importancia a las características dominantes que reinan en la cultura organizacional que se da en su centro de labores debido a que pueda afectar al talento humano a nivel efectivo..
3. Los directivos deberían tener cuidado con el liderazgo que se ejerce en la organización como parte de la cultura organizacional debido a que este influye positivamente en el talento humano.
4. Los trabajadores del centro de salud de Chilca deberán demostrar la unión como característica de la cultura organizacional, la cual tiene una incidencia notable en el talento humano y este repercutirá en la atención de los clientes.
5. Los directivos deberán dar énfasis en las estrategias a utilizar en las diferentes actividades que se propicie para la mejora del talento humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2007). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias* (Granica Ch).
- Alvarado, C. (2015). *Relación entre el clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del centro médico Naval*. Universidad Nacional mayor de San Marcos. Lima – Perú. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3678/Alvarado_gc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Lambayeque, Perú. USAT
- Ángeles, A. (2016). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06* (Tesis posgrado).
- Baque, M. (2014). *Modelo de gestión organizacional orientado a la mejora del rendimiento del talento humano en las empresas hoteleras de la zona sur de la provincia de Manabí* (Tesis pregrado).
- Becker, D., et al. (2009). La comunicación interdominio alterada en Hsp70 mitocondrial da como resultado la pérdida de la fuerza de translocación dirigida hacia dentro. *J Biol Chem* 284(5):2934-46.
- Buchelli, E., Yara, Y. y Martinez, E.(2016). *Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en el Hospital de San José, Bogotá D.C, Colombia*; Revista Reportorio de Medicina y Cirugía. Colombia. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0121737216300280?token=95d7e5fa6c47>

[dfcdc4aad7920fedb3d0796bc58b24dc7058b78bd661e690709faffc0016445cfc54302d1110678cc2b0](https://doi.org/10.1111/110678cc2b0).

Byars, L. y Rue, L. (1983) *Administración de Recursos Humanos: Conceptos y aplicaciones; Interamericana*. México.

Castillo, F. (2010). *Importancia de la gestión del talento humano*. Blog en línea. Disponible en: <http://blog.pucp.edu.pe/item/115621/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano>.

Chiavenato, I. (2004). *Gestión del talento humano*. Primer Edition. Mc Hill. Mexico.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw Hill, 586 pp.

Cubas, H. (2018). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros en establecimientos de salud de la ciudad de Jaén, 2017*. Universidad Nacional de Cajamarca. Jaen – Perú. Disponible en: http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2144/T016_71820323_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cubeiro, C. (2008). *Presente y futuro del desarrollo de los talentos en España. Desarrollo del talento*. Madrid: AEDIPE, Prentice Hall.

Davis, K. y Newstrom, J. (1997). *Comportamiento Humano en las Organizaciones, Comportamiento Organizacional*. Editorial McGraw Hill

Davis, S. (1993). *Cultura corporativa y Estrategia, dos piezas que deben ir juntas. Management y Gestión*. pp. 32-34.

Dessler, G. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson Educación.

- Eslava, E. (2004). *Gestión de talento humano en las organizaciones*. Recuperado de: <http://myslide.es/documents/gestion-talento-humano-organizaciones-libro.html>
- Espada, S. (2020). *Gestión por competencias del talento humano y estrés laboral del personal de salud del Hospital San Juan de Lurigancho 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41011/Espada_DS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espinoza, J. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en las instituciones de educación básica regular de la Policía Nacional del Perú de la Región* (Tesis posgrado).
- Goofee, R. y Jones, G. (2001). *El Carácter Organizacional*. España. Ediciones Granica, S.A.
- Hellriegel, D., y Slocum, J. W. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson.
- Jericó, P. (2008). *La Nueva Gestión del Talento: Construyendo Compromiso*. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Kambabazi, J. (2015). *Gestión del talento, organización cultura y compromiso del empleado: el caso del agua nacional* (Tesis pregrado).
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración una Perspectiva Global*. McGraw-Hill Interamericana
- Lledó, P. (2011). *Director profesional de proyectos: como aprobar el PMP sin morir en el intento*. 3° Edición, Victoria BC Canadá.

- Lomparte, E. (2016). *Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Médico Naval* (Tesis posgrado).
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *El Desarrollo de Carrera*. Trillas. México.
- Mondy, R. Wayne y Noe, Robert M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson/Prentice Hall. México.
- Ortiz M., Palacios E., (2018). *Intervención de enfermería mediante auditoria de la gestión del talento humano para el aseguramiento de a calidad del desempeño, Red de salud Huánuco, 2017*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7745/ENSordeml.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Peralbo, A. C. (2006). *Relación entre los stakeholders y el valor de las empresas* (Doctoral dissertation, Universidad de Córdoba).
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional: conceptos, controversias, aplicaciones*. México D.F.: Pearson Education.
- Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de Personal*. 7° ed. México: Cengage Learning
- Rodriguez, y La Torre V. (2011). Cultura y liderazgo en la industria de la construcción chilena. *Revista de la Construcción, Volumen 10, No 3*.
- Schuler, R. (1992). Gestión estratégica de recursos humanos: vincular a las personas con las necesidades del negocio. *Dinámica Organizacional, 21* (1) 18-32

Ugarte Almeida, T. J., Yarleque Mora, Y., & Fiallo Moncayo, D. (2015). *La administracion del Talento Humano*. Consultoria Recursos Humanos Eficiencia Profesional.

Ureta (2017). *Percepción de la cultura organizacional en los recursos humano del centro de salud de Chilca en el año 2016*. Universidad Peruana los Andes, Escuela de Posgrado.

Huancayo – Perú. Disponible en:

http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/380/T037_41084407_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas R. (2018). *Gestión del talento humano y fortalecimiento organizacional en un centro de salud, 2018*. Universidad Cesar Valejo. Lima – Perú. Disponible en:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21788/Mino_VMRF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yoder, D. (1980). *Manejo de personal y relaciones industriales*. 6ª reim. México (México): Compañía Editorial Continental. 804 p.

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	MARCO METODOLÓGICO
¿Cuáles es la relación entre cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019?	Determinar la relación entre cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.	La cultura organizacional se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019.	VARIABLE 1: Cultura organizacional Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> • Características dominantes • Líderes de la organización • Unión de la organización • Énfasis estratégico 	Método general: Científico Método específico: Hipotético deductivo. Tipo: Básico, cuantitativo Nivel: Correlacional. Diseño: Correlacional descriptivo.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2 Gestión del talento humano Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> • Contextualización global e internacional • Administración y desarrollo personal • Trabajo en equipo • Comunicación 	<p>Donde: M= muestra O1= observación de la primera variable O2= observación de la segunda variable R= correlación Población: 150 trabajadores Muestra: 80 sujetos de estudio (muestra probabilística finita) Técnicas e Instrumentos: Encuesta y cuestionario. Validez y confiabilidad: Alfa de Cronbach. Procesamiento de datos: Uso del software SPSS Statistics 25 Contrastación de Hipótesis: Rho de Spearman</p>
<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué relación existe entre las características dominantes de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019? - ¿Qué relación existe entre los roles de los líderes de la organización y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019? - ¿Qué relación existe entre la unión de la organización y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019? - ¿Qué relación existe entre las características del énfasis estratégico de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019? 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar la relación que existe entre las características dominantes de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019. - Identificar la relación que existe entre los roles de los líderes de la organización y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019. - Identificar la relación que existe entre la unión de la organización y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019. - Identificar la relación que existe entre las características del énfasis estratégico de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> - Existe una relación significativa entre las características dominantes de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019. - Existe una relación significativa entre los roles de los líderes de la organización y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019. - Existe una relación significativa entre la unión de la organización y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019. - Existe una relación significativa entre las características del énfasis estratégico de la cultura organizacional y la gestión del talento humano en el área de recursos humanos del Centro de Salud de Chilca 2019. 		

ANEXO 02: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA
V1: Cultura organizacional	Chiavenato, I. (1999) menciona que es un “modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción de relación de determinada organización. Todo este conjunto de variables los cuales deben de observarse, analizarse e interpretarse continuamente”.	El cultura organizacional es un conjunto de diversos factores tales como las características dominantes los líderes de la organización, unión de la organización y el énfasis estratégico en cada trabajo.	D1: Características dominantes D2: Líderes de la organización D3: Unión de la organización D4: Énfasis estratégico	Escala ordinal de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
V2: Gestión del talento humano	Chiavenato, I. (2009) define “la Gestión del talento humano como 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”.	Es un conjunto de políticas en las cuales se debe planificar, contextualizar y administrar el desarrollo personal a través de distintas estrategias como el trabajo en equipo y la comunicación	D1: Contextualización global e internacional D2: Administración y desarrollo personal D3: Trabajo en equipo D4: Comunicación	

ANEXO 03: Instrumento de investigación

CUESTIONARIO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Instrucciones:

A continuación encontrará un grupo de preguntas las cuales deberá responder con la mayor sinceridad posible, tenga la seguridad que sus respuestas serán con el único fin de la investigación, que es relacionar la cultura organizacional con la gestión del talento humano.

COMPETENCIA CONTEXTUALIZACIÓN GLOBAL E INTERNACIONAL						
ÍTEMS A EVALUAR		ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
1	Comprendí las tendencias políticas que impactan a las organizaciones.					
2	Aprendí sobre las tendencias macro y microeconómicas que determinan a las organizaciones					
3	Comprendí las diferencias culturales que se juntan e impactan a las organizaciones					
4	Aprendí la importancia de tener un segundo idioma dentro de las organizaciones.					
5	Reflexioné sobre el impacto de los recursos técnicos y tecnológicos dentro de las organizaciones					
6	Aporté con mis conocimientos en temas económicos, que me permiten negociar en cualquier moneda extranjera					
7	Reconozco la importancia de saber sobre sucesos mundiales que puedan impactar a las organizaciones.					
8	Aprendí sobre las teorías de administración de talento humano y su productividad dentro de las organizaciones					
9	Reconozco las tendencias internacionales orientadas hacia la gestión del conocimiento e intangibles					

COMPETENCIA ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL						
ÍTEMS A EVALUAR		ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
9	Apertura pensamientos personales y teóricos que permitan mantener un comportamiento ético como fundamento en la administración y desarrollo de las personas					
10	Comprendí que asumir responsabilidades más allá de lo que exige la profesión y el desempeño de un cargo es en beneficio de sus colaboradores.					
11	Aprendí a desarrollar e implementar planes de retribución y retroalimentación para el desarrollo de las personas.					
12	Comprendí que importancia tiene desempeñarse en altos cargos dentro de las empresas.					

13	Realicé levantamientos de cargos y perfiles necesarios para el desarrollo de las responsabilidades y funciones del personal por competencias.					
14	Aprendí a conocer sobre los procesos y procedimientos que permitan empoderar y delegar responsabilidades y funciones de las personas.					
15	Conocí en que consiste la estrategia del coaching.					
16	Desarrollé habilidades que permitan la detección de necesidades de formación de las personas y colaboradores.					
17	Aprendí a sistematizar una escala de valoración de cargas y salarios conforme a las responsabilidades de los cargos					

COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO						
ÍTEMS A EVALUAR		ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
18	Aprendí a reconocer las competencias de las personas facilitando la elección de los miembros de los equipos y grupos de trabajo para el logro de los objetivos					
19	Conocí las diferentes teorías sociales que fundamentan los grupos y equipos de trabajo					
20	Determino con clara visión los objetivos a ejecutar en cada uno de los equipos y grupos de trabajo que facilito o lidero					
21	Desarrollé habilidades para la asignación de responsabilidades y tareas a los miembros de los equipos y grupos de trabajo según sus competencias					
22	Aprendí a conciliar y reconocer los diferentes aportes de personas y disciplinas como un todo dentro de los equipos y grupos de trabajo					
23	Conocí las técnicas y estrategias de solución de conflictos al interior de los grupos y equipos de trabajo					
24	Adquirí habilidades de liderazgo que permiten mover a los equipos y grupos de trabajo hacia el logro de los objetivos					
25	Desarrollé estrategias y técnicas que me permiten propiciar en los pertenecientes a los equipos y grupos de trabajo comportamientos de cooperación para el logro de los objetivos					
26	Conocí metodologías y técnicas que permiten mantener la motivación y retroalimentación de los quipos y grupos de trabajo					

COMPETENCIA COMUNICACIÓN:						
ÍTEMS A EVALUAR		ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
27	Conocí técnicas y estrategias para influir en superiores y colegas del mismo nivel dentro de las organizaciones					
28	Implementé la escucha activa como estrategia para detectar información relevante dentro de las organizaciones					
29	Desarrollé habilidades para el establecimiento de relaciones interpersonales que permitan el flujo de la información					
30	Aprendí a exponer y transmitir conocimientos e información escrita y oral a un número significativo de personas					

31	Desarrollé destrezas para lograr persuadir y convencer a las personas con argumentos sólidos para el cumplimiento de objetivos					
32	Aprendí el manejo de técnicas o estrategias que me permiten afirmar o negar solicitudes de los colaboradores con respeto y empatía					
33	Reconocí los diferentes medios de comunicación por los cuales se puede impactar dentro de las organizaciones, según niveles jerárquicos y socioculturales					
34	Desarrollé habilidades de conciliación y negociación para mejorar el flujo de la información dentro de las organizaciones					
35	Entendí la importancia de los procesos de comunicación formal y no formal dentro de las organizaciones como factor que garantiza el flujo de los procesos y el cumplimiento de los objetivos					

CUESTIONARIO

CULTURA ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

A continuación encontrará un grupo de preguntas las cuales deberá responder con la mayor sinceridad posible, tenga la seguridad que sus respuestas serán con el único fin de la investigación, que es relacionar la cultura organizacional con la gestión del talento humano.

CARACTERÍSTICAS DOMINANTES						
ÍTEMS A EVALUAR		ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
01	El Centro de Salud es un lugar muy personal donde los trabajadores se sienten como en una familia ampliada y existen buenas relaciones.					
02	La organización del Centro de Salud es dinámica, innovadora y emprendedora donde a las personas les gusta tomar decisiones.					
03	La organización del Centro de Salud está orientada a los resultados y su mayor preocupación es que el trabajo sea bien hecho y que las personas sean competitivas.					
04	La organización del Centro de Salud es muy estructurada y controlada.					
LIDERES DE LA ORGANIZACIÓN						
05	El liderazgo del Centro de Salud es generalmente usado como un instrumento para facilitar, guiar y enseñar a sus miembros.					
06	El liderazgo en el Centro de Salud es utilizado para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de decisiones.					
07	El liderazgo en el Centro de Salud es utilizado para asegurar el logro de los resultados.					
08	El liderazgo en el Centro de Salud es utilizado para coordinar, organizar y mejorar la eficiencia.					
UNIÓN DE LA ORGANIZACIÓN						
09	Lo que mantiene unido a la organización del Centro de Salud es la lealtad y confianza entre sus miembros.					
10	Lo que mantiene a la organización del Centro de Salud son los deseos de innovación y desarrollo.					
11	Lo que mantiene unido a la organización del Centro de Salud es el cumplimiento de metas y el éxito es lo común.					
12	Lo que mantiene unido a la organización del Centro de Salud son las políticas y los reglamentos y mantenerlo en marcha es muy importante.					
ÉNFASIS ESTRATÉGICO						
13	La organización del Centro de Salud enfatiza el desarrollo humano, la confianza es alta junto con la apertura y la participación					
14	La organización del Centro de Salud enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos.					
15	La organización del Centro de Salud enfatiza hacer acciones competitivas y ganar espacios en el mercado educativo.					

16	La organización del Centro de Salud enfatiza la permanencia y estabilidad, la eficiencia del trabajo es muy importante.					
17	La organización del Centro de Salud define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo. Las relaciones personales y el reconocimiento de las personas.					
18	La organización del Centro de Salud define el éxito sobre la base de contar con un servicio de alta calidad-					
19	La organización del Centro de Salud define el éxito sobre el desplazamiento de la competencia					
20	La organización del Centro de Salud define el éxito sobre el la base de la eficiencia en el cumplimiento de su tarea.					

Gracias por su colaboración

ANEXO 04: Consideraciones éticas

El presente proyecto de investigación al ser un estudio descriptivo, no se realizará ningún procedimiento que dañe la integridad física o psicológica de los integrantes de la muestra.

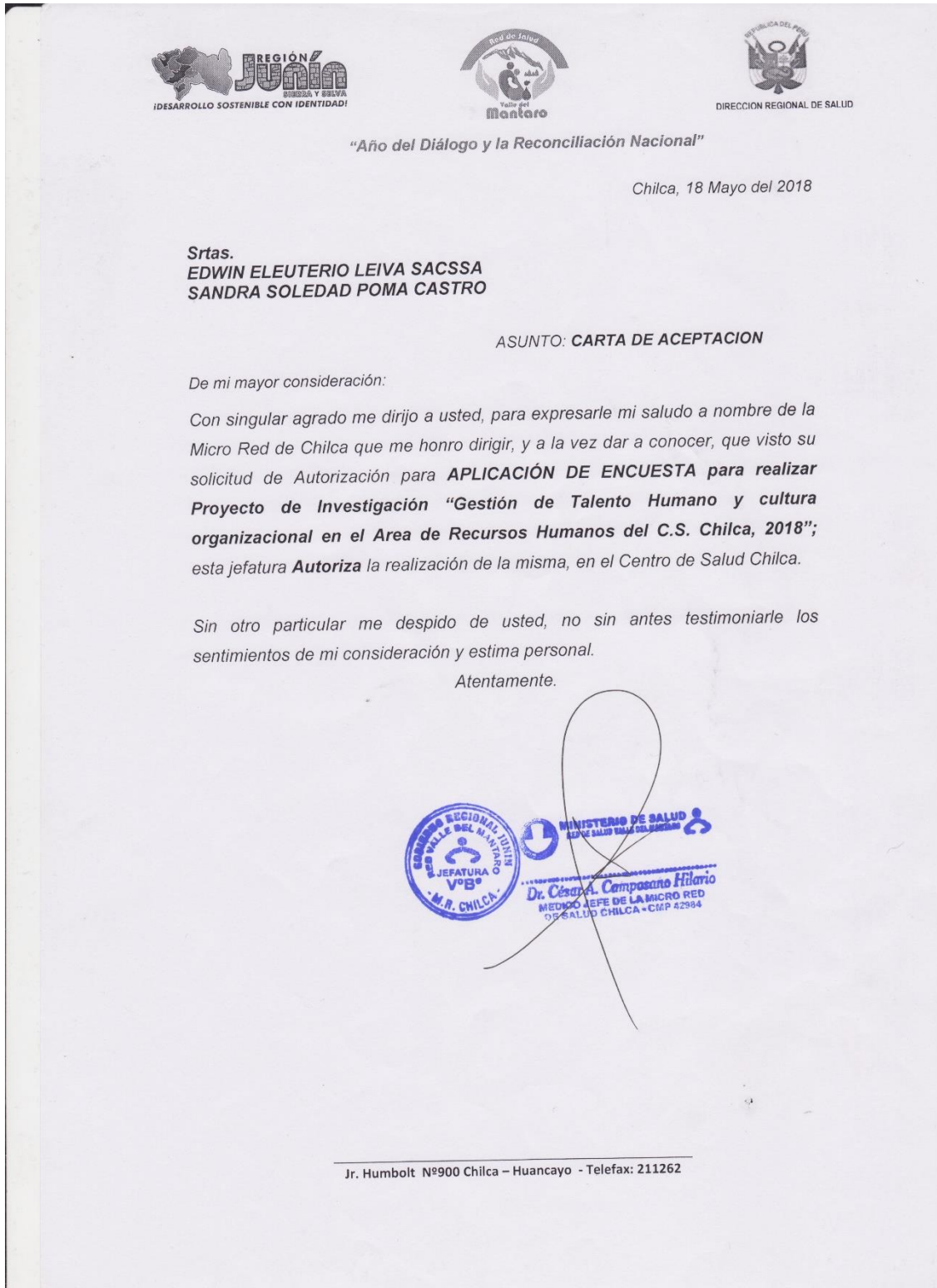
Autonomía, solo se considerarán como participantes a aquellos individuos, sin incurrir a ningún tipo de coacción, para ello se brindará información sobre el proyecto y su importancia, además se hará uso del consentimiento informado.

No maleficencia, puesto que no se contempla ninguna acción que pueda perjudicar y/o empeorar la situación de los participantes, se aplicará en todo momento las normas del comité de ética de la institución universitaria.

Justicia se tratará a todas las personas involucradas en el estudio por igual, sin discriminación de raza, etnia, edad, nivel económico, se jerarquizará adecuadamente las acciones a realizar y se hará un uso racional de los recursos.

Los datos e información que se obtengan de los pacientes serán manejados de forma confidencial y con responsabilidad.

ANEXO 05: Evidencias fotográficas



Cancelo 910.00 por el
Derecho a Campo Clínico

MINISTERIO DE SALUD	
DIRECCIÓN DEL MANTARO	
MIRAFLORES DEL VALLE DE CHILCA	
RECIBIDO	
Nº:	10.186
Fecha:	17/05/18
Nombre:	H



Solicito: Permiso para la aplicación de encuestas al personal de salud que labora en esta institución

Señor Director del Centro de Salud Chilca, Huancayo.

S.D.

Yo, **Edwin Eleuterio Leiva Sacssa** con DNI N° 41915772 Y **Sandra Soledad Poma Castro** con DNI N°43313902 , bachilleres de la Facultad de Ciencias de Ciencias Administrativas y Contables, de la Universidad Peruana Los Andes, con el debido respeto nos presentamos a Ud. para exponer lo siguiente:

Que debiendo obtener el Título Profesional de la licenciatura en administración y sistemas, realizaremos la tesis titulada: **Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos del Centro de Salud Chilca, 2018**, por lo que solicitamos a su despacho la autorización para la aplicación de los instrumento de recolección de datos dirigidos a los profesionales de la salud que laboran bajo su gestión, sí mismo, dicho estudio será de beneficio para su institución y gestión dado que proveerá de información que sirva de base en la mejora de las propuestas administrativas.

Por tanto:

Pedimos acceder a nuestra solicitud dado a que será de beneficio mutuo.

Huancayo, 16 de mayo del 2018

Edwin Leiva Sacssa

Sandra Poma Castro

Solicito: Datos exactos sobre personal que labora en el Cetro de Salud.

Señor Director de Salud de Chilca, Huancayo

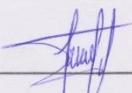
Yo Edwin Leiva Saccca con DNI N° 41915772; bachiller de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes; con el debido respeto me presento y expongo:

Que contando con la autorización de su despacho para la Elaboracion y Aplicación de Encuesta para realizar El Proyecto de Investigacion "Gestión de Talento Humano y Cultura organizacional en el área de Recursos Humanos del **CS. Chilca, 2018**", solicito apoyo con la información sobre el número de trabajadores que laboran en el centro de salud; ello para poder realizar la medición de la población.

Por tanto:

Pedimos acceder a nuestra solicitud dado a que será de beneficio mutuo.

Huancayo 02 de julio de 2018



Edwin Leiva Saccca
DNI: 41915772



