



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

**Gestión de talento humano y desarrollo organizacional en los
trabajadores de la IPRESS Churcampa – Huancavelica, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Callupe Calderon Elizabeth Ceferina (ORCID: 0000-0003-3172-1145)

Herrera Caceres Adina (ORCID: 0000-0002-1416-2452)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por darme vida, salud y mucha fortaleza para seguir escalando peldaños, a mis padres y hermanos por su apoyo incondicional.

Adina

Al dueño de mi vida, a mis padres por su apoyo incondicional y a mis profesores por sus enseñanzas sabias

Elizabeth Cefereina

Agradecimiento

Agradecemos a los Docentes de la Universidad Cesar Vallejo en especial Dr. García Yovera Abraham José por su asesoría en el desarrollo de la presente investigación.

A los trabajadores de la IPRESS Churcampa por su apoyo incondicional.

Índice de Contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimientos.....	15
3.6 Método de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	31

Índice de Tablas

Tabla 1	Tabla Gestión del talento humano y Liderazgo	17
Tabla 2	Tabla Gestión del talento humano y Estructura organizacional	18
Tabla 3	Tabla Gestión del talento humano y Relaciones laborales	19
Tabla 4	Tabla Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional.....	20

Resumen

El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación de la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022. El tipo fue aplicado, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 34 trabajadores de la IPRESS Churcampa - Huancavelica. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis descriptivo, evaluando las variables Gestión del talento humano y Desarrollo organizacional con el instrumento-cuestionario que constó de 12 interrogantes para la primera variable y 14 para la segunda, de acuerdo a la escala de Likert. Los resultados, para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS V.27, y posteriormente se analizaron los resultados obtenidos del objeto de estudio. En tanto, para la descripción de los indicadores de las variables, se realizaron cuadros, en tanto para analizar y entender los óptimos resultados logrados, posteriormente mostrados en la tabla de frecuencia. Se concluyó que existe un grado de correlación moderada entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional con una correlación de 0.368; asimismo, se obtuvo una significancia bilateral igual a 0.032, menor a 0.05, optando por rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna.

Palabras clave: Gestión del talento humano, Desarrollo organizacional, trabajadores

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between the management of human talent and organizational development in the Workers of the IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022. The type was applied, non-experimental design, correlational level and quantitative approach. The population was made up of 34 workers from the IPRESS Churcampa - Huancavelica. For the collection procedure, descriptive analysis was used, evaluating the variables Management of human talent and Organizational development with the instrument-questionnaire that consisted of 12 questions for the first variable and 14 for the second, according to the Likert scale. The results, for data processing, the SPSS V.27 program was used, and subsequently the results obtained from the object of study were analyzed. Meanwhile, for the description of the indicators of the variables, tables were made, in order to analyze and understand the optimal results achieved, later shown in the frequency table. It was concluded that there is a moderate degree of correlation between human talent management and organizational development with a correlation of 0.368; likewise, a bilateral significance equal to 0.032, less than 0.05, was obtained, choosing to reject the null hypothesis and accept the alternate.

Keywords: Human talent management, Organizational development, workers

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la Gestión de personas es de gran importancia, generando efectos positivos en las organizaciones en todo el mundo, para muchas empresas se le considera un socio estratégico que se relaciona con todos los departamentos, ya que es el encargado de potencializar a los empleados, trabajando en equipo y, ayudando al éxito organizacional.

Anchundia (2018), en su artículo Gestión del talento humano y nivel académico de la escuela de ingeniería industrial en la Universidad Técnica de Manabí. El propósito primordial fue determinar la gestión del talento y nivel académico en la institución en estudio. Se llegó a concluir que al desarrollar una herramienta para gestionar a los empleados, conllevaría a estructurar cada indicador o procedimiento que facilite cada proceso de selección ayudando a mejorar su fuerza laboral, la misma que promoverá el cumplimiento de cada tarea, valorando su desempeño y condición de trabajo, etc.

Álvarez et. al (2018), con el artículo Gestión del talento humano orientado a un modelo que evalúe el desempeño del servidor público. La finalidad fue establecer una Gestión del talento humano que se oriente a un modelo para evaluar el desempeño del servidor público. Concluyeron que los modelos orientados a la gestión contribuyen de forma estratégica a mejorar el talento humano en una entidad del rubro educación, a la vez, se realizó diversas actividades por parte del área permitiendo lograr la obtención del resultado esperado. Sin embargo, recomienda que debe haber un clima que propicie algún lazo cercano entre jefes y subordinados, permitiendo trabajar en equipo.

Ingram y Glod (2015) en el trabajo descrito Gestión del talento humano en una organización sanitaria de Polonia. El propósito primordial fue la comparación de la administración del talento en grandes hospitales, para ello se empleó 160 empleados conformado por personal administrativo y asistencial, a la vez, se determinó 34 empleados de pequeños hospitales; llegó a concluir, que los grupos en estudio poseen como finalidad, lograr un incremento del conocimiento, manteniendo altos niveles de motivación en su labor, permitiendo lograr una relación del desarrollo personal y compromiso.

Kheirkhah et. al. (2016) en su estudio describió Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional en personal Obstetra que trabaja en una Universidad de Ciencias médicas de Irán. Su finalidad primordial es determinar el efecto de la gestión del talento y el compromiso organizacional del empleado Obstetra. El trabajo se estableció como descriptivo-transversal, contando como población a un promedio de 177 obstetras, a los que se le aplicaron un cuestionario de los autores Arabpour y Nikpour en la gestión del talento humano y posteriormente Meyer y Allen en el compromiso, llegó a concluir una existente relación significativa del Talento Humano y Compromiso laboral.

Matos (2021) en su artículo gestión del talento y productividad organizacional de los empleados operativos de una empresa denominada Fisim SAC Huánuco, la finalidad primordial fue determinar cómo incide la gestión de talento en la productividad organizacional en la entidad estudiada. La metodología de trabajo fue de diseño no experimental y descriptiva correlacional. Aplicaron un instrumento con costo de 78 trabajadores. Los resultados indican que el 87.5% considera la necesidad de tomar en consideración las capacidades, conocimientos y habilidades para realizar la contratación de trabajadores mejorando su productividad. Se llegó a concluir, que el activo principal de las empresas son los trabajadores, de acuerdo a ello, proponen una gestión del capital humano que se base en cada competencia del puesto, el mismo que logre contribuir en el desempeño y rendimiento organizacional.

Montoya & Boyero (2016) con el artículo gestión de talento, cuyo propósito primordial fue analizar el capital humano en cada organización en el momento actual; se sistematizó mediante un método o estudio científico. Llegaron a determinar que el capital humano es uno de los principales activos que posee toda organización y que en la actualidad no solo se encarga de seleccionar y contratar personas, sino que lleva a cabo un enfoque más holístico, estratégico y entre sus principales funciones se encuentra el reclutar, seleccionar, compensar, establecer los beneficios laborales, seguridad y salud en el trabajo, desarrollo, etc. Finalmente indica que en la actualidad deben medirse a través de indicadores que permitan lograr un fortalecimiento de sus procesos estratégicos.

El presente estudio se realizará en la entidad de Salud Churcampa - Huancavelica, ubicado en el Jr. Ricardo Palma N° 234, la misma que se dedica a la atención en salud. Observando que, no existen políticas claras para gestión del talento, los trabajadores manifiestan que están sobrecargados en sus tareas y obligaciones, causando un agotamiento físico e intelectual, lo mismo que estaría trayendo como consecuencia bajo rendimiento en sus labores, pérdida de talento laboral por renuncias, deficiencias en la atención y problemas en su desarrollo profesional. De acuerdo a ello el presente trabajo pretende determinar una existente relación de la gestión del talento y desarrollo organizacional y brindar alguna alternativa de solución.

Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022?

Problemas Específicos: a) ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y liderazgo en los trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022? b) ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la estructura organizacional en los trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022? c) ¿Cómo se relaciona y la gestión del talento humano y relaciones laborales en los trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022?

Justificación teórica: podemos afirmar que el presente trabajo de investigación se analizará y buscará una existente relación existente de cada variable estudiada, como son gestión del talento humano y desarrollo organizacional, se buscará ampliar el conocimiento teórico que será aplicada a la institución, brindando una contribución a las teorías que ya existen. A la vez, se justifica de forma práctica: el estudio tiene relevancia ya que permitirá la recopilación de datos in situ y ayudará a conocer el efecto que poseen nuestras variables y como influyen en el desarrollo de las personas, asimismo se justifica metodológicamente: ya que se empleó el método científico, elaborando el estudio de acuerdo la guía establecida por la universidad el mismo que posee un procedimiento metodológico iniciado desde nuestro planteamiento del problema, hasta las recomendaciones, en la cual se empleó cuestionarios y la técnica de encuesta.

Objetivo General: Determinar la relación de la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.

Objetivos Específicos: a) Determinar la relación de la gestión del talento humano y liderazgo en los trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022. b) Determinar la relación de la gestión del talento humano y estructura organizacional en los trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022. c) Determinar la relación de la gestión del talento humano y relaciones laborales en los trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.

Hipótesis General: Existe relación entre la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022. No existe relación entre la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Choca (2021) en su tesis buscó Identificar como incide la GTH en el Desarrollo Organizacional en Comercial Bastidas de la Ciudad de Riobamba, se determinó que es un proceso clave que interviene en el alcance de la meta organizacional. La Metodología que se emplea fue un método hipotético – deductivo. Resultados Del 100% de individuos que trabajan en la organización, se pudo determinar que un 76% ocupa un cargo administrativo, asimismo el resto destacan en niveles operativos. Conclusión en referencia a la información obtenido sobre la situación de la organización, se identificó que la empresa gestiona un esquema de desarrollo organizacional conformado por cinco etapas: Analizar, planear, educar, operar, mantenimiento y evaluación.

Andrade (2020) en su investigación buscó proponer de un Modelo de GTH para la E.S.E. del Hospital Santa Teresa. Metodología: El trabajo contó con un estudio de tipo descriptivo, utilizó como método tanto el muestreo probabilístico como el muestreo selectivo de informantes claves. Para su resultado utilizó una encuesta aplicada a los internos del Hospital, Tipo de vinculación de los colaboradores del hospital, Contrato Prestación Servicios 88%, Empleado estatal 12%, Trabajador oficial 0%, Tiempo de servicio de los colaboradores del hospital, < 1 año 56%, > 1 y < 2 Años 10%, > 2 y <. Conclusión: se analizó la Marca del Empleador en la cual se logró determinar que se carecen de una acción estratégica para lograr que cada funcionario en su conjunto sienta la organización y conseguir igualmente que cada persona vea el hospital como una buena opción para trabajar en él.

López et al. (2017) en su tesis buscó evaluar la GTH en un área hospitalaria de Cuba. La metodología de trabajo fue evaluativa y contó con una muestra que se integró de 32 colaboradores. Cada resultado fluctúa entre 0,931 y 0,939. A la vez, en relación a cada resultado dado, establecieron estimular el desarrollo profesional del talento, asimismo, un 78% de los pobladores constantemente se encuentran motivados con el entorno laboral, de acuerdo a ello, un 65,6 % posee alguna actitud para lograr superar cada obstáculo. Conclusión, se indica que la percepción que se tiene sobre la GTH en la entidad es positiva, sin embargo, existe talento para mejorar e identificar la problemática.

Tormen (2019) con el trabajo buscó diseñar modelos para el Desarrollo Organizacional para Vehysa. El método de estudio tuvo un enfoque cualitativo, el cual estuvo basado en la aplicación de diversas encuestas y test, permitiendo medir la calidad y por ende la satisfacción. en el resultado del trabajo se corroboró que la aplicación de la propuesta fue fiable, debido a que se relaciona con cada requerimiento establecido por lo que desea la gerencia de la empresa. Conclusión en base a cada necesidad detectada en la institución adaptaron un Desarrollo Organizacional el mismo que se realizó en conjunto con el proceso y procedimientos que se está inmerso mediante la práctica.

Vilela (2019) con la investigación buscó diseñar un plan estratégico que mejore el desarrollo organizacional de Aliclor, cantón Santo Domingo. Metodología se estableció de acuerdo al paradigma cuantitativo. Resultados El 89% de los empleados encuestados contestaron que el ambiente laboral de la empresa es regular y el 11% respondió que el ambiente laboral es malo. Conclusión se establecieron las estrategias a implementar para la propuesta; finalmente se detallan las actividades necesarias establecidas para cada estrategia planteada para el mejoramiento del problema.

Condori (2015) en su estudio cuya finalidad primordial es determinar la relación de la gestión del talento y desarrollo organizacional en el negocios de confecciones de ropa MECI del distrito de Chilca; Posteriormente, el autor estableció una metodología de tipo de investigación aplicado, el mismo que utilizó el enfoque Descriptivo, con un nivel correlacional, asimismo el diseño no experimental-transaccional, finalmente al autor llegó concluir que mediante el estudio realizado determinó de una existente asociación directa y considerable de la GTH y el desarrollo organizacional en confecciones de ropa MECI.

Fernández y Guevara (2015) con el trabajo buscó determinar cómo se relaciona la gestión del talento y desarrollo organizacional en el hospital IESS de Milagro, en el que se aplicó una técnica investigativa con la finalidad de proponer una posible estrategia que busque optimizar cada proceso involucrado. Las teorías utilizadas para la GTH se basaron al autor Ortega (2013) y para desarrollo organizacional a Bravo (2007) el trabajo utilizado fue descriptivo correlacional, su población se conformó por 162 determinado por cada funcionario administrativo y su muestra probabilística para solo 114 funcionarios, a los mismos que se le aplicó

las encuestas con el fin de lograr obtener datos de cada variable estudiada. Obteniendo como resultado que el nivel de relación, mediante Rho de Spearman, es igual a 0.542 con un nivel de sig. menor que 0.05 ($p=0.002$). de tal manera que el autor concluye que en el hospital, existe muchas deficiencias en la GTH, el cual estaría impidiendo un desarrollo de la empresa ya sea en el proceso y función del trabajador, el cual genera una insatisfacción y cierto malestar en la entidad.

Rocha y Pozo (2016) Con su trabajo buscaron describir la relación entre la Gestión del talento y desarrollo organizacional en entidades comercializadoras de un producto eléctrico en Ecuador. A nivel de su base teórica utilizaron para la GTH a autores como Chiavenato y en su segunda variable a Robbins, asimismo en su método de estudio utilizó el descriptivo correlacional, contando con una población fue de 14 organizaciones dedicadas a la comercialización de productos eléctricos, en el mismo que aplicaron encuestas, así como dos instrumentos para su medición. A la vez, para la medición de sus encuestas utilizaron una escala Likert, logrando como resultado que la GTH tiene una correlación poco significativa y débil, mediante Rho de Spearman, igual a 0.373 con el desarrollo organizacional, además, se obtuvo un grado de sig. inferior al 0.05 ($p=0.001$). posteriormente concluyeron que las variables dependen mutuamente entre sí, sin embargo, se debe tener en cuenta que el desarrollo organizacional está centrado en el cumplimiento del plan estratégico y su vínculo con el proceso de gestión de personas, asimismo, establecer un indicador para gestionar el capital humano permitiendo que logren cumplir con lo propuesta en nuestra dirección estratégica empresarial.

Valentín (2017), con su estudio buscó establecer como la GTH influye en el desempeño organizacional de cada trabajador de la Red de Salud Huaylas Sur, en el cual se logró determinar la siguiente conclusión de estudio, identificando que el grado de relación de la Gestión del talento y desempeño del personal, es significativa causando un efecto, asimismo, se encontró un nivel alto de $r = 0.8154$, y un $p = 0.000$ concluyendo que el 49.69% de cada encuestado indica que la Gestión de personal y el desempeño del personal se encontró en un nivel regular.

Aguilar y Manrique (2018) en su estudio buscó describir la GTH en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018. Metodología la tipología del estudio se plasmó como no experimental y el diseño no

experimental, asimismo el actual estudio es el descriptivo simple, además se determinó una metodología científica y como método específico el conocido como descriptivo. Resultados se encontró que 05 trabajadores lo indican como regular, el mismo que se representa con un 7,1% de la muestra, a la vez 65 trabajadores manifiestan que es buena la GTH, el mismo que representa un 92,9%. En conclusión, identificaron que un 92.9% de cada trabajador percibe de una eficiente gestión de personal en la entidad de salud en estudio.

Posteriormente, describimos las bases teóricas de la Gestión del Talento Humano:

Definida como un grupo de capacidades y experiencias necesarias para direccionar los elementos relacionados con los seres humanos, incluidos reclutamiento, clasificación, adiestramiento, etc. (Chiavenato, 2019) sostiene que los trabajadores pasan la mayoría de su tiempo y vida laborando, ya sea en empresas privadas o en públicas.

Louffat (2012) manifiesta que se le conoce a la actividad que maneja el talento de las personas, estableciendo que es la explotación y desarrollo de las habilidades del trabajador predispuestas a cada necesidad de la empresa, hace referencia al proceso dinámico de planeación, organización, direccionar y controlar.

Orozco (2018) se basó en el aprovechamiento estratégico de RR.HH., en las destrezas y en técnicas de manejo como aproximación al concepto de talento; ello está relacionada con el uso de procesos internos en el desarrollo de habilidades, métodos fuera del trabajo y métodos de desarrollo de competencias.

En otras palabras, se puede decir que es la generación de nuevas aptitudes y habilidades con las cuales nos permite direccionar, liderar y laborar de manera eficiente con los demás seres humanos, en busca de un objetivo en común, buscando el desarrollo de una empresa o actividades que se quiera alcanzar.

Importancia: Gonzales y Molina (2016) hacen referencia al sector salud como importante. Existen muchas formas de obtener una ventaja para las empresas que gestionan el talento de sus colaboradores, entre ellas: Reducción importante de la brecha competitiva requeridas por la empresa y la disposición del empleado; Mejora continua para elaborar su actividad de manera eficiente y eficaz, Fomento de una cultura de los propósitos empresariales con un desempeño óptimo; Mejora de la cultura empresarial y el clima laboral; Mejora de la satisfacción utilizando las

actitudes y aptitudes de los trabajadores; Reducción en la rotación y mejoramiento en la retención del talento humano exitoso.

Características: De acuerdo a Marina (2015), el talento humano posee diversas características: Actitud positiva ante cualquier situación, capacidad de tomar la iniciativa y no actuar siempre de forma irrazonable. Estas características se conocen como competencias emprendedoras. No se trata de iniciar un emprendimiento nada más, sino de la capacidad de tomar proyectos gratificantes y ejecutarlos, la capacidad de aprender de manera efectiva a lo largo de su existencia. Aprender, no se trata de asimilar conceptos, sino destrezas y habilidades. Talento inquisitivo, la capacidad creativa es generar intencionalmente, novedades, La capacidad de evaluar tanto a los individuos como a la sociedad.

Objetivo: La gestión del talento en una organización ahora se reconoce como una parte integral de la gestión organizacional. Su objetivo principal es mantener y mejorar las relaciones personales entre la alta gerencia y empleados de la organización en todos los ámbitos. Es una visión global que optimiza la relación entre trabajadores y empresas. (Chiavenato, 2009, p. 51)

Dimensiones: el autor Chiavenato (2019), estableció el siguiente:

Selección de personal: es aquella que actúa como un colador que acepta solo combinaciones de ciertos temas en orden, hipótesis computacionales con características deseadas. Es decir, la selección está buscando, entre los distintos candidatos, quién es el más adecuado para el puesto que encuentran en el orden o competencia que demanda y el desarrollo de la clasificación tratando así de proporcionar o aumentar la eficiencia en las personas. Además, de la eficacia de la prescripción. La región GTH necesita considerar una alternativa al dilema de elección de registro.

Capacitación de personal: Se recomienda testimonio necesario para las habilidades actuales, resolución, representación y juicio orientado para que sus costumbres se modifiquen y su comportamiento sea más positivo, ya que representa un estudio permanente para mejorar la capacidad de cada colaborador, enfatizando en este aspecto el aprendizaje y la educación, debiendo estar vinculado al desarrollo de una habilidad o destreza grupal, lo que constituye una pequeña parte del orden.

Desarrollo de personal: Es el resultado de todo proceso de formación requerido en el puesto actual para enfrentar situaciones más complejas en el futuro. Por lo tanto, las habilidades que posee el individuo deben ser tomadas en cuenta al asignar un puesto, con el fin de proporcionarle las asignaciones necesarias para su óptimo desarrollo en el trabajo y al mismo tiempo demostrar su eficiencia, desempeño óptimo y colaboración con beneficios que ayuden a la empresa".

A continuación, se describe la base teórica del Desarrollo Organizacional:

Hernández y Espinoza (2011), "Esta es la etapa donde las organizaciones evalúan lo que deben hacer los colaboradores frente a la resistencia al cambio; porque pretenden alcanzar altos niveles de eficiencia y productividad"

Castro et. (2016) Es una propuesta de esfuerzo que incluye a todos las organizaciones, gestionados por la alta gerencia, para incrementar la eficiencia y la salud de los colaboradores en las empresas.

Robledo (2012) define que una labor planificada de cualquier organización y dirigida por la alta dirección, tiene como objetivo mejorar el bienestar y la eficacia de la misma, a través de intervenciones empresariales en todas sus etapas, aplicando conocimientos adquiridos de la ciencia del comportamiento (p.72): asimismo, afirma que para lograr desarrollar a las organizaciones primer debe ser estudiado desde su realidad actual, tomando como perspectiva de tres elementos: la formación de equipo, la vida y la planificación de la carrera.

Importancia: Robledo (2012) menciona que cada vez los colaboradores son más conscientes desde su existencia en un contexto altamente globalizado en busca de una ventaja competitiva. Este factor, desde una perspectiva empresarial, impulsa a las empresas a mejorar su competitividad y estar en constante evolución. Además, el capital humano, se le considera como un componente estratégico que permite lograr cada objetivo y permitir el desarrollo.

Finalidad: Robledo (2012) Se centra en encontrar formas de mejorar la eficacia de la organización y sus miembros en todos los niveles. En este sentido, promueve diversos factores en la empresa tales como: La exigencia del personal para trabajar en condiciones satisfactorias

Características: según Garzón (2005) las características son las siguientes:

Incrementar el apoyo y la confianza entre los colaboradores, fomentando la colaboración entre cada uno de los integrantes de una empresa, para laborar en equipo con un solo propósito, proporcionando satisfacción y entusiasmo en la organización, proponiendo soluciones a las falencias basada en la creatividad de los colaboradores, mejorando los procesos de información y comunicación, para conseguir que las metas sean optimistas y compatibles, y se impulse la responsabilidad colectiva e individual planificando su implementación.

Fortalecer la confianza entre los miembros de una empresa, promoviendo la cooperación entre los trabajadores de la empresa para crear espíritu de equipo, Brindando satisfacción y entusiasmo en una organización, y se propongan soluciones creativas a las dificultades que se den, mejorando los procesos de información y comunicación, haciendo compatibles y optimistas los objetivos, promover la responsabilidad colectiva e individual en la planificación y ejecución.

Dimensiones: Los autores Hernández et. al. (2011), indican los siguientes:

Liderazgo: El liderazgo es la amplitud de influencia sobre los demás, ajustando el principio dominante y latente de los demás y sistemas para alcanzar mejor las metas. Por ende, el liderazgo se centra en el cumplimiento de metas. Sin embargo, cuando se trata de liderazgo en la cima, no basta con enfocarse en el logro de metas. (Blanchard, 2017, p. 95)

Estructura organizacional: Involucra la distribución, responsabilidad, deberes y funciones corporativas de los trabajadores en la cual se definen los puestos de trabajo y su disponibilidad. La estructura empresarial es de vital importancia porque ayuda a transmitir información a través de la jerarquía del personal. Esto se comunica mediante el organigrama y en la descripción del puesto en MOF.

Relaciones Laborales: Robledo (2012) lo define como el trabajo planeado de cada organización y es direccionado por la alta dirección, con el propósito de fomentar su bienestar y el desempeño, mediante intervenciones organizadas en cada fase de la organización, aplicando el conocimiento de la ciencia de campo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo: Fue aplicada, ya que cada resultado investigado fue obtenido a través del conocimiento científico de diversas ramas de estudio, esta ciencia permite la resolución de un problema específico en la que consolida el conocimiento para su aplicación. (Hernández et. al., 2018).

Diseño: Fue no experimental, ya que recolectó información en un momento específico, con el fin de lograr describir cada variable en estudio. Asimismo, de acuerdo al autor Hernández et. al. (2018), indica que en este apartado se observa el fenómeno desde el contexto natural y finalmente lo analiza detalladamente. A la vez, posee un corte transversal, ya que permitió recabar los datos en un solo momento y tiempo único. (p. 28)

Enfoque Cuantitativo: Hernández et. al. (2018) el autor indica que en este apartado recopilamos datos de acuerdo a cada ítem que se planteó en el instrumento, corroborando y realizando un conteo” (p. 130). Asimismo, el autor indica que en los estudios con enfoque cuantitativo realizan una medición para luego aplicarla en la estadística

Nivel correlacional: En este apartado los investigadores muestran las relaciones existentes de dos o más variables estudiadas, a la vez, de acuerdo al autor Bernal, (2016, p.114): manifiesta que un punto importante es examinar cada vínculo encontrado por variable, pero también toma en cuenta que variable es causa de la otra.

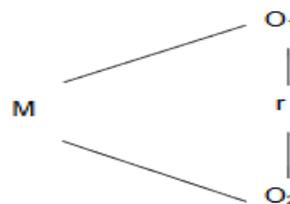
Donde:

M = Muestra de investigación

O_1 = variable 01: Gestión de talento humano

O_2 = variable 02: Desarrollo Organizacional

r = relación entre las variables



3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición conceptual

Louffat (2012) manifiesta que se le conoce a la actividad de manejar el talento de las personas, estableciendo que es la explotación y desarrollo de las habilidades del trabajador predispuestas a cada necesidad de la empresa, hace referencia al proceso dinámico de planeación, organización, direccionar y controlar.

Definición operacional

Fue mediada mediante un cuestionario compuesto por 12 interrogantes, los mismo que constaron por 12 items, con las dimensiones: Selección del personal, capacitación de personal y desarrollo de personal. Tuvo como método para lograr medirlo la escala de Likert.

Dimensiones

- Selección de personal

Indicadores

Reclutamiento
Selección
Inducción

- Capacitación de personal

Indicadores

Conocimiento
Habilidad
Actitud

- Desarrollo de personal

Indicadores

Capacitación
Liderazgo

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desarrollo Organizacional

Definición conceptual

Robledo (2012) define que una labor planificada de cualquier organización y dirigida por la alta dirección, tiene como objetivo mejorar el bienestar y la eficacia de la misma, a través de intervenciones empresariales en todas sus etapas, aplicando conocimientos adquiridos de la ciencia del comportamiento (p.72).

Definición operacional

Se mide mediante las respuestas obtenidas al aplicar el cuestionario sobre el Desarrollo Organizacional en sus dimensiones: Liderazgo, estructura organizacional y relaciones laborales.

Dimensiones

- Liderazgo

Indicadores

Motivación laboral

Comunicación laboral

Confianza en el equipo

- Estructura organizacional

Indicadores

Roles y funciones

Contrato laboral

- Relaciones laborales

Indicadores

Jornada de trabajo

Remuneraciones

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: en relación a lo indicado por el autor Salas (2018), la determina como aquel conjunto de todo aquel caso que concuerda con una diversidad de especificaciones. El estudio realizado estuvo constituido por 34 trabajadores de la IPRESS Churcampa – Huancavelica.

Muestra: No se contará con la muestra porque se utilizará el total de la población por ser pequeña o finita.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Fue la encuesta. Carrasco (2015). Indica que esta constituye aquellos grupos formado por alguna regla o norma que muestra un eficiente desarrollo de cada proceso elaborado por parte de cada investigador, permitiendo la obtención de datos, mediante una declaración indicado por cada encuestado.

Instrumentos: Fue el cuestionario. En este apartado el autor García (2005) lo describe como uno de los elementos habituales en cada investigación elaborada, permitiendo recabar información de cada variable en estudio, tomando como base a un conjunto de interrogantes, las mismas que se orientan a la consecución de una respuesta planteado por el investigador realizada voluntariamente por el encuestado.

Validez: Para lograr aprobar nuestro instrumento, fue evaluado mediante el conocido como juicio de experto, el mismo que fue seleccionado por un profesional especialista en la materia, quienes brindaron un valor al instrumento, para luego dar su visto bueno para la aplicación.

Confiabilidad: en la actualidad existe una diversidad de métodos para el cálculo de la confiabilidad, entre los más conocidos se encuentra el Alfa de Cronbach determinado en el SPSS-vers.26. En referencia a lo indicado el autor Cozby (2005), manifiesta que es utilizado para conocer la existente entre cada factor estipulado, el mismo que posee una valoración mayor a 0.7 para que exista una buena fiabilidad.

3.5 Procedimientos

En la elaboración del actual trabajo, en primer lugar, requirió la autorización de la institución en estudio y con su venia se procedió a establecer y observar la problemática actual para luego ampararnos en cierta base teórica por cada variable, posterior e ello se estableció un cuestionario formados por una cantidad de ítems, de acuerdo a cada dimensión estipulada y luego de validarla proceder a realizar la encuesta correspondiente a nuestra unidad de estudio.

3.6 Método de análisis de datos

En el procesamiento para elaborar este análisis de información se empleó el conocido programa SPSS-vers-26, el mismo que analizaron cada resultado obtenido del trabajo planteado. En tanto, para la descripción de cada indicador por variable se realizó diversos cuadros, tablas o figuras analizando cada resultado logrado. A la vez, en este apartado se muestra el conocido como **Análisis Descriptivo**: En mismo que es descrito por los autores Hernández et. al. (2018) como aquel elemento que pretende la estimación o recopilación de información de manera autónoma o mixta según cada concepción de la variable. **Análisis Inferencial**: Veiga (2020) indica que en este apartado se provee cada herramienta que permite evaluar sistemática eficientemente cada muestra, para ello examina y analiza las hipótesis que se planteó.

3.7 Aspectos éticos

Para Espinoza (2021). Surge del respeto y amparo de las leyes, normas y ética, desde el propio convencimiento, que se evidencia en resultados eficientes y efectivos, demandados y adecuadamente asumidos en la investigación contable por los nuevos profesionales.

Para elaborar y recabar la información se solicitó la autorización correspondiente al representante legal de la entidad, explicándole la importante del estudio y los beneficios, a la vez al aplicar nuestros instrumentos se mantuvo reserva de la identidad de cada encuestado, asimismo, los autores citamos y referenciamos a cada autor que se encuentra en nuestro trabajo, de acuerdo a la normatividad internacional APA.

IV. RESULTADOS

Procedemos a detallar cada resultado obtenido al aplicar el instrumento.

Objetivo específico 1: Determinar la relación de la gestión del talento humano y liderazgo en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.

H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y liderazgo en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y liderazgo en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.

Tabla 1

Tabla Gestión del talento humano y Liderazgo

		Liderazgo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión del	Deficiente	0.0%	2,9%	0.0%	2,9%	Pearson ,502 Sig. (bilateral)
Talento Humano	Regular	0.0%	23,5%	2,9%	26,5%	
	Óptimo	0.0%	23,5%	47,1%	70,6%	
Total		0.0%	50,0%	50,0%	100,0%	,002

Nota. En la tabla 01, consideramos en el trabajo al rho de Pearson, el mismo que logró una determinada correlación de Gestión de talento humano y liderazgo con un valor establecido de 0.502, en donde se induce en afirmar la existencia de una correlación fuerte, de acuerdo a ello afirmamos de la relación directa y proporcional de la Gestión de talento humano y liderazgo.

En la hipótesis específica 1, empleamos en el estudio el rho de Pearson, dando como consecuencia una valoración de Sig. Bilateral de 0.002 menor al 0.05, aseverando en el trabajo el rechazo de la hipótesis nula y finalmente aceptar la alterna; asimismo, mediante el cruce de porcentaje logrado en ambas, se comprobó que la Gestión de talento humano asume una influencia óptima con el Liderazgo con un 47.1%.

Según el análisis inferencial establecido, la IPRESS Churcampa Huancavelica, debe efectivizar la Gestión de talento humano permitiendo la mejora del Liderazgo.

Objetivo Específico 2: Determinar la relación de la gestión del talento humano y estructura organizacional en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022

H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y estructura organizacional en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y estructura organizacional en los trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.

Tabla 2

Tabla Gestión del talento humano y Estructura organizacional

		Estructura Organizacional			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión del Talento Humano	Deficiente	0.0%	2,9%	0.0%	2,9%	Pearson ,184 Sig. (bilateral) ,297
	Regular	0.0%	11,8%	14,7%	26,5%	
	Óptimo	2.9%	17,6%	50,0%	70,6%	
Total		2.9%	32,4%	64,7%	100,0%	

Nota. En la tabla 02, consideramos en el trabajo al rho de **Pearson**, el mismo que logró una determinada correlación de Gestión de talento humano y estructura organizacional con un valor establecido de 0.184, en donde se induce en afirmar la existencia de una correlación débil, de acuerdo a ello afirmamos de la relación directa y proporcional de la Gestión de talento humano y la estructura organizacional

En la hipótesis específica 2, empleamos en el estudio el rho de Pearson, dando como consecuencia una valoración de Sig. Bilateral de 0.297 mayor al 0.05, aseverando en el trabajo el rechazo de la hipótesis alterna y finalmente aceptar la nula; asimismo, mediante el cruce de porcentaje logrado en ambas, se comprobó que la Gestión de talento humano asume una influencia óptima con la estructura organizacional del 50.0%.

Según el análisis inferencial establecido, la IPRESS Churcampa Huancavelica, debe efectivizar la Gestión de talento humano permitiendo la mejora la estructura organizacional

Objetivo específico 3: Determinar la relación de la gestión del talento humano y relaciones laborales en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.

H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y relaciones laborales en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y relaciones laborales en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.

Tabla 3

Tabla Gestión del talento humano y Relaciones laborales

		Relaciones Laborales			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión del Talento Humano	Deficiente	0.0%	2,9%	0.0%	2,9%	Pearson ,265 Sig. (bilateral) ,130
	Regular	2,9%	20,6%	2,9%	26,5%	
	Óptimo	2,9%	41,2%	26,5%	70,6%	
Total		5,9%	64,7%	29,4%	100,0%	

Nota. En la tabla 03, consideramos en el trabajo al rho de Pearson, el mismo que logró una determinada correlación de Gestión de talento humano y las relaciones laborales con un valor establecido de 0.265, en donde se induce en afirmar la existencia de una correlación débil, de acuerdo a ello afirmamos de la relación directa y proporcional de la Gestión de talento humano y las relaciones laborales.

En la hipótesis específica 3, empleamos en el estudio el rho de Pearson, dando como consecuencia una valoración de Sig. Bilateral de 0.130 mayor al 0.05, aseverando en el trabajo el rechazo de la hipótesis alterna y finalmente aceptar la nula; asimismo, mediante el cruce de porcentaje logrado en ambas, se comprobó que la Gestión de talento humano asume una influencia óptima con las relaciones laborales del 26.5%.

Según el análisis inferencial establecido, la IPRESS Churcampa Huancavelica, debe efectivizar la Gestión de talento humano permitiendo la mejora las relaciones laborales.

Objetivo General: Determinar la relación de la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.

H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.

H₀: No existe relación entre la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.

Tabla 4

Tabla Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional

		Desarrollo Organizacional			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Gestión del Talento Humano	Deficiente	0.0%	2,9%	0.0%	2,9%	Pearson ,368 Sig. (bilateral) ,032
	Regular	0.0%	23,5%	2,9%	26,5%	
	Óptimo	0.0%	35,3%	35,3%	70,6%	
Total		0.0%	61,8%	38,2%	100,0%	

Nota. En la tabla 04, consideramos en el trabajo al rho de **Pearson**, el mismo que logró una determinada correlación de **Gestión de talento humano y el desarrollo organizacional con un valor establecido de 0.368**, en donde se induce en afirmar la existencia de una correlación moderada, de acuerdo a ello, afirmamos de la relación directa y proporcional de la Gestión de talento humano y el desarrollo organizacional.

En la hipótesis específica general, empleamos en el estudio el rho de Pearson, dando como consecuencia una valoración de Sig. Bilateral de 0.032 menor al 0.05, aseverando en el trabajo el rechazo de la hipótesis nula y finalmente aceptar la alterna; asimismo, mediante el cruce de porcentaje logrado en ambas, se comprobó que la Gestión de talento humano asume una influencia óptima con el desarrollo organizacional con el 35.3%.

Según el análisis inferencial establecido, la IPRESS Churcampa Huancavelica, debe efectivizar la Gestión de talento humano permitiendo la mejora el desarrollo organizacional.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se discute los hallazgos encontrados en referencia a nuestros resultados, para ellos contrastaremos cada resultado con otras investigaciones o bases teorías en base a nuestra variable Gestión de talento humano y desarrollo organizacional.

En referencia al objetivo general, consideramos en el trabajo al rho de Pearson, el mismo que logró una determinada correlación de Gestión de talento humano y el desarrollo organizacional con un valor establecido de 0.368, en donde se induce en afirmar la existencia de una correlación moderada, de acuerdo a ello, afirmamos de la relación directa y proporcional de la Gestión de talento humano y el desarrollo organizacional. En la hipótesis específica general, empleamos en el estudio el rho de Pearson, dando como consecuencia una valoración de Sig. Bilateral de 0.032 menor al 0.05, aseverando en el trabajo el rechazo de la hipótesis nula y finalmente aceptar la alterna; asimismo, mediante el cruce de porcentaje logrado en ambas, se comprobó que la Gestión de talento humano asume una influencia óptima con el desarrollo organizacional con el 35.3%. De acuerdo al resultado encontrado, se puede contrastar con los estudios de los autores Rocha y Pozo (2016) Con su trabajo buscaron describir la relación entre la Gestión del talento y desarrollo organizacional en entidades comercializadoras de un producto eléctrico en Ecuador. A nivel de su base teórica utilizaron para la GTH a autores como Chiavenato y en su segunda variable a Robbins, asimismo en su método de estudio utilizó el descriptivo correlacional, contando con una población fue de 14 organizaciones dedicadas a la comercialización de productos eléctricos, en el mismo que aplicaron encuestas, así como dos instrumentos para su medición. A la vez, para la medición de sus encuestas utilizaron una escala Likert, logrando como resultado que la GTH tiene una correlación poco significativa y débil, mediante Rho de Spearman, igual a 0.373 con el desarrollo organizacional, además, se obtuvo un grado de sig. inferior al 0.05 ($p=0.001$). posteriormente concluyeron que las variables dependen mutuamente entre sí, sin embargo, se debe tener en cuenta que el desarrollo organizacional está centrado en el cumplimiento del plan estratégico y su vínculo con el proceso de gestión de personas, asimismo, esté establecer un indicador para gestionar el capital humano permitiendo que logren

cumplir con lo propuesta en nuestra dirección estratégica empresarial. Asimismo, en relación a nuestra base teórica, el autor Louffat (2012) manifiesta que se le conoce a la actividad de manejar en talento de las personas, estableciendo que es la explotación y desarrollo de las habilidades del trabajador predispuestas a cada necesidad de la empresa, hace referencia al proceso dinámico de planeación, organización, direccionar y controlar, a la vez, esta factor está muy relacionado con el desarrollo organizacional, el mismo que es definido por el autor Robledo (2012) como una labor planificada de cualquier organización y dirigida por la alta dirección, tiene como objetivo mejorar el bienestar y la eficacia de la misma, a través de intervenciones empresariales en todas sus etapas, aplicando conocimientos adquiridos de la ciencia del comportamiento (p.72).

En referencia al objetivo específico 01, consideramos en el trabajo al rho de Pearson, el mismo que logró una determinada correlación de Gestión de talento humano y liderazgo con un valor establecido de 0.502, en donde se induce en afirmar la existencia de una correlación fuerte, de acuerdo a ello afirmamos de la relación directa y proporcional de la Gestión de talento humano y liderazgo. En la hipótesis específica 1, empleamos en el estudio el rho de Pearson, dando como consecuencia una valoración de Sig. Bilateral de 0.002 menor al 0.05, aseverando en el trabajo el rechazo de la hipótesis nula y finalmente aceptar la alterna; asimismo, mediante el cruce de porcentaje logrado en ambas, se comprobó que la Gestión de talento humano asume una influencia óptima con el Liderazgo con un 47.1%. De acuerdo al resultado encontrado, se puede contrastar con el estudio de Fernández y Guevara (2015) con el trabajo buscó determinar cómo se relaciona la gestión del talento y desarrollo organizacional en el hospital IESS de Milagro, en el que se aplicó una técnica investigativa con la finalidad de proponer una posible estrategia que busque optimizar cada proceso involucrado. Las teorías utilizadas para la GTH se basaron al autor Ortega (2013) y para desarrollo organizacional a Bravo (2007) el trabajo utilizado fue descriptivo correlacional, su población se conformó por 162 determinado por cada funcionario administrativo y su muestra probabilística para solo 114 funcionarios, a los mismos que se le aplicó las encuestas con el fin de lograr obtener datos de cada variable estudiada. Obteniendo como resultado que el nivel de relación, mediante Rho de Spearman, es igual a 0.542 con un nivel de sig. menor que 0.05 ($p=0.002$). de tal manera que el autor

concluye que, en el hospital, existe muchas deficiencias en la GTH, el cual estaría impidiendo un desarrollo de la empresa ya sea en el proceso y función del trabajador, el cual genera una insatisfacción y cierto malestar en la entidad. Como se puede apreciar la gestión del talento humano es de real importancia ya que es definida como un grupo de capacidades y experiencias necesarias para direccionar los elementos relacionados con los seres humanos, incluidos reclutamiento, clasificación, adiestramiento, etc. (Chiavenato, 2019), la anteriormente descrita esta relaciona con el liderazgo, de acuerdo a Hernández, et. al (2011) es la amplitud de influenciar sobre otros, modera el principio del mando y el latente de los sujetos y los ordenamientos para la consecución de un bien superior.

En referencia al objetivo específico 02, consideramos en el trabajo al rho de Pearson, el mismo que logró una determinada correlación de Gestión de talento humano y estructura organizacional con un valor establecido de 0.184, en donde se induce en afirmar la existencia de una correlación débil, de acuerdo a ello afirmamos de la relación directa y proporcional de la Gestión de talento humano y la estructura organizacional. En la hipótesis específica 2, empleamos en el estudio el rho de Pearson, dando como consecuencia una valoración de Sig. Bilateral de 0.297 mayor al 0.05, aseverando en el trabajo el rechazo de la hipótesis alterna y finalmente aceptar la nula; asimismo, mediante el cruce de porcentaje logrado en ambas, se comprobó que la Gestión de talento humano asume una influencia óptima con la estructura organizacional del 50.0%. De acuerdo al resultado encontrado, lo podemos comparar con Choca (2021) con el estudio buscan Identificar como incide la GTH en el Desarrollo Organizacional en Comercial Bastidas de la Ciudad de Riobamba, se determinó que es un proceso clave que interviene en el alcance de la meta organizacional. La Metodología que se emplea fue un método hipotético – deductivo. Resultados Del 100% de individuos que trabajan en la organización, se pudo determinar que un 76% ocupa un cargo administrativo, asimismo el resto destacan en niveles operativos. Conclusión en referencia a la información obtenido sobre la situación de la organización, se identificó que la empresa gestiona un esquema de desarrollo organizacional conformado por cinco etapas: Analizar, planear, educar, operar, mantenimiento y evaluación. Podemos interpretar lo importante que son los estudios de gestión de

personal, la misma que sirve como un elemento estratégico organizacional, la misma que se encuentra ligada a la estructura organizacional permitiendo que cada colaborador cumpla con cada objetivo y meta plateada.

En referencia al objetivo específico 03, consideramos en el trabajo al rho de Pearson, el mismo que logró una determinada correlación de Gestión de talento humano y las relaciones laborales con un valor establecido de 0.265, en donde se induce en afirmar la existencia de una correlación débil, de acuerdo a ello afirmamos de la relación directa y proporcional de la Gestión de talento humano y las relaciones laborales. En la hipótesis específica 3, empleamos en el estudio el rho de Pearson, dando como consecuencia una valoración de Sig. Bilateral de 0.130 mayor al 0.05, aseverando en el trabajo el rechazo de la hipótesis alterna y finalmente aceptar la nula; asimismo, mediante el cruce de porcentaje logrado en ambas, se comprobó que la Gestión de talento humano asume una influencia óptima con las relaciones laborales del 26.5%. De acuerdo al resultado encontrado se puede contrastar con los estudios de los autores Aguilar y Manrique (2018) en su buscó describir la GTH en los trabajadores de la Red de Salud Tayacaja Región Huancavelica 2018. Metodología la tipología del estudio se plasmó como no experimental y el diseño no experimental, asimismo el actual estudio es el descriptivo simple, además se determinó una metodología científica y como método específico el conocido como descriptivo. Resultados se encontró que 05 trabajadores lo indican como regular, el mismo que se representa con un 7,1% de la muestra, a la vez, 65 trabajadores manifiestan que es buena la GTH, el mismo que representa un 92,9%. En conclusión, identificaron que un 92.9% de cada trabajador percibe de una eficiente gestión de personal en la entidad de salud en estudio. En otras palabras, se podemos interpretar que es la generación de nuevas aptitudes y habilidades con las cuales nos permite direccionar, liderar y laborar de manera eficiente con los demás seres humanos, en busca de un objetivo en común, buscando el desarrollo de una empresa o actividades que se quiera alcanzar; esta variable está muy relacionada con la estructura organizacional, la misma que de descrita por Robledo (2012) donde se realiza el trabajo planeado de cada organización y es direccionado por la alta dirección, con el propósito de fomentar su bienestar y el desempeño, mediante intervenciones organizadas en cada fase de la organización, aplicando el conocimiento de la ciencia de campo.

VI. CONCLUSIONES

1. Referenciando al objetivo general, se determinó mediante el coeficiente de Pearson, una existente correlación moderada de la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional con una correlación de 0.368; asimismo, se obtuvo una significancia bilateral igual a 0.032, menor a 0.05, optando por rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, de esa manera se determinó que la gestión del talento tiene una influencia óptima con el desarrollo organizacional con un 35.3%.
2. En consideración al objetivo específico 1, se determinó, a través del coeficiente de Pearson, que existe una correlación fuerte de la gestión del talento humano y el liderazgo con una valoración de 0.502; asimismo, se obtuvo una significancia bilateral igual a 0.002, menor a 0.05, optando por rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, de ese modo se determinó que la Gestión de talento humano tiene una influencia óptima con el Liderazgo con un 47.1%.
3. En consideración al objetivo específico 2, se determinó, a través del coeficiente de Pearson, que existe una correlación débil de la gestión del talento humano y la estructura organizacional con una correlación de 0.184; asimismo, se obtuvo una significancia bilateral igual a 0.297, mayor a 0.05, optando por aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, de ese modo se determinó que la Gestión de talento humano tiene una influencia óptima con la estructura organizacional con un 50.0%.
4. En consideración al objetivo específico 3, se concluye, a través del coeficiente de Pearson, una existente correlación débil de la gestión del talento humano y las relaciones laborales con una correlación de 0.265; asimismo, se obtuvo una significancia bilateral igual a 0.130, mayor a 0.05, optando por aceptar la hipótesis nula y rechazar la alterna, de esa manera se determinó que la Gestión de talento humano tiene una influencia óptima con las relaciones laborales con un 26.5%.

VII. RECOMENDACIONES

Considerando el objetivo general, se recomienda a los responsables de la IPRESS Churcampa – Huancavelica, implementar estrategias de gestión del talento humano, estableciendo un manual de procedimiento para una efectiva selección de personal, capacitar a los trabajadores de acuerdo a las competencias de cada área laboral, la misma que permitirá mejorar sus competencias a través de sus conocimientos, habilidades y actitudes y por ende optimizar el desarrollo organizacional.

Se recomienda a los responsables de la IPRESS Churcampa – Huancavelica, formular estrategias de gestión del talento humano a través de un buen reclutamiento y selección de personal, los mismos que se enfoquen en los perfiles de puesto para cada candidato que se presente, permitiendo que el trabajador contratado plasme todas sus competencias y liderazgo en beneficio de la institución.

Se recomienda a los responsables de la IPRESS Churcampa – Huancavelica, elaborar planes de gestión del talento humano, a través de planes de capacitación, de acuerdo a cada puesto y a la medida, permitiendo que los trabajadores adquieran los conocimientos requeridos según el cargo laboral y que sus habilidades lo lleven a la práctica en beneficios de la entidad, con la finalidad que de acuerdo a la estructura organizacional se le pueda promocionar por su buen desempeño.

Se recomienda a los responsables de la IPRESS Churcampa – Huancavelica, ejecutar las estrategias de gestión del talento humano, la misma que se enfoquen en planes de desarrollo personal, de acuerdo a su evaluación de desempeño, permitiendo elaborar programas para que pueden ascender a cargos gerenciales, la misma que permitirá un compromiso por parte del trabajador que siente que está creciendo profesionalmente y por ende mejorar su relación laboral con la entidad.

REFERENCIAS

- Aguilar, N. y Manrique, V. (2018) Gestión del talento humano en los trabajadores de la Red de salud Tayacaja Región Huancavelica 2018. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26491>
- Álvarez, B; Indacochea, B; Álvarez, A; Yoza, N y Figueroa, M. (2017). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. (Artículo científico). Revista científica dominio de las ciencias. Ecuador. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6313254.pdf>
- Ancassi, R. (2019). Procesos de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Macari, Periodo 2017 (Tesis de Maestría). Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10907>
- Anchundia, A. (2018), Sistema de gestión del talento humano y su influencia en el nivel académico de la carrera de ingeniería industrial de la Universidad Técnica de Manabí. Manabí: Universidad y Sociedad. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n4/2218-3620-rus-10-04-207.pdf>
- Andrade, M. (2020) “Propuesta de un Modelo de Gestión del Talento Humano para la E.S.E. Hospital Santa Teresa del Municipio de Tesalia Huila”, Universidad de Ibagué. Colombia. Recuperado de: <https://repositorio.unibague.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12313/2307/1/Tesis.pdf>
- Araujo, O., Guerrero, P., Matabanchoy, S. y Bastidas, C. (2021) Revisión sistemática: eventos adversos y gestión del talento humano en el contexto hospitalario latinoamericano. Universidad de Nariño, San Juan de Pasto, Colombia. Obtenido de: <https://doi.org/10.22267/rus.212303.249>
- Audirac, C. (2016). Desarrollo organizacional y consultoría. México: Trillas.
- Bendezu, K. (2020) Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada “Mave School” San Juan de Lurigancho - Lima, 2019. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bernal, César A. (2016) Metodología De La Investigación. Tercera Edición. Pearson Educación, Colombia.
- Blanchard, K. (2017). Liderazgo al más alto nivel. En k. Blanchard, & G. E. Norma (Ed.), Liderazgo al más alto nivel (1° Ed. ed., pág. 10). Bogotá, Colombia.
- Cabrera, W. (2021). Gestión del talento humano y su influencia en desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019 [Tesis doctoral. Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2081465>
- Campos, L. (2021) “Gestión del Talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Unidad de cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019”. Recuperado de: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5610/TESS%20MAESTRO%20CAMPOS%20BAZANFCS2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Castro, A. D. (2016). Manual Práctico de Comunicación Organizacional. Barranquilla: Verbu. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=1PRDDgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: MC GrawHill.
- Chiavenato, I. (2019). Administración del talento humano. McGraw Hill. [:https://www.pwc.com/py/es/servicios/recursos-humanos/herramientasparaadministrar-recursos-humanos.html](https://www.pwc.com/py/es/servicios/recursos-humanos/herramientasparaadministrar-recursos-humanos.html)
- Choca, M. (2021) Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desarrollo Organizacional de la Empresa Comercial Bastidas de la Ciudad de Riobamba. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7591>
- Churrango, R. y Oyola, C. (2021) Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Santa María, 2021. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74371>
- Cohen J. (1988) *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. Hillsdale, N.J: L. Erlbaum Associates. 567 p.
- Condori, C. (2015), Gestión del talento humano para el desarrollo organizacional en la empresa de confecciones de Ropa Meci del Distrito de Chilca (tesis pregrado), Universidad Peruana de Los Andes. Huancayo.
- Elfil, M. y Negida, A. (2017) Sampling methods in Clinical Research; an Educational Review.
- Espinoza, E. (2021). Ensayo sobre la importancia de la ética en la labor del contador público en tiempo de pandemia. 593 Digital Publisher CEIT, 6(6), 611-625. Recuperado de: <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.701>
- Farfán, B. (2020) Gestión del Talento Humano relacionado con el Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de un Hospital Nivel III – E. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45881>
- Fernández, M. & Guevara, A. (2015). La Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en el Hospital IESS de Milagro. (Tesis de Licenciatura). Universidad Estatal de Milagro. Recuperado de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2547/1/LA%20GESTI%C3%93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESARROLLO%20ORGANIZACIONAL%20DEL%20HOSPITAL%20IESS%20DE%20MILAGRO.pdf>
- García, D. (2020) Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del INABIF, Pueblo Libre, 2020. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58621>
- Garzón, M. (2005) El desarrollo organizacional y el cambio planeado. (Primera edición). Universidad del Rosario.
- Hernández, J., Gallarzo, M. y Espinoza, J. (2011). Desarrollo Organizacional. México: Pearson.

- Hernández et. al. (2018). Metodología de la investigación. México: MC Graw Hill.
- Lemos, A. (2021) Satisfacción Laboral en el Laboratorio de Mecánica de Suelo Humboldt en la Ciudad de Esmeraldas Año 2020. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas, Ecuador. Obtenido de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2495>
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A. y Pomares, Y. (2017). Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting. Revista Cubana Salud Pública, 43(1), 3-15. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n1/spu02117.pdf>
- Malavé, J. (2017). La gestión del talento humano en el desarrollo de los procesos de evaluación de desempeño y su incidencia en el Ministerio de Inclusión Social zonal Portoviejo y Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Portoviejo. (Tesis de Maestría). Universidad San Gregorio. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/540>
- Marina, J. (2015). Características del talento humano. Obtenido de es.scribd.com: <https://es.scribd.com/document/265867280/Caracteristicas-Del-Talento-Humano>
- Muñoz, J. (2022) Gestión del talento humano y satisfacción laboral en los ejecutivos de banca comercial del territorio Callao-San Miguel, 2021. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79270>
- Orozco, E. (2018). Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20083>
- Parvaneh, R. (2016). The relationship of talent management and organizational development with job motivation of employees. Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis, 64(2):653-662. https://www.researchgate.net/publication/301936272_The_Relationship_of_Talent_Management_and_Organizational_Development_with_Job_Motivation_of_Employees
- Paytan, D. y Quispe, I. (2019). Los beneficios laborales y el desempeño laboral de las micro y pequeñas empresas del distrito de Ascensión-Huancavelica, 2018 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2945/TESIS-CONTABILIDAD-2019-PAYTAN%20QUISPE%20Y%20QUISPE%20ROJAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, E. (2015). La Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6240/P%C3%A9rez_RE_D.pdf?sequence=1
- Regalado Sanchez, S. G. (2017). Presión laboral y satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/2457>

- Robalino, V. y Velasco, W. (2021) Factores que Inciden en la Motivación y Satisfacción Laboral Durante el Covid-19 en la Empresa FALESA de la Ciudad de Guayaquil. Universidad de Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/56442>
- Rocha, A. y Pozo, C. (2016). Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en las grandes empresas comercializadoras de productos eléctricos industriales del Ecuador 2013 (Tesis de maestría). Escuela Politécnica Nacional. Recuperado de <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/14109/1/CD-6760.pdf>
- Salas, A. (2018). Métodos estadísticos para la Investigación Científica (15ª ed.). Editorial COMPAS.
- Sánchez, G. (2016). La Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Escuela Nacional Superior de Arte Dramático “Guillermo Ugarte Chamorro (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13221/Sanchez_PGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Téllez, A. (2021) Análisis de los factores de desarrollo del talento humano y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la biblioteca Salomón de la Selva UNAN-Managua, en el periodo 2018-2019. Universidad Autónoma de Nicaragua. Managua, Nicaragua. Obtenido de: <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/15117>
- Tenorio, Y. (2020) “Análisis de la planificación estratégica en función del talento humano del Hospital general Esmeraldas Sur Delfina Torres de Concha”, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2369/1/TENORIO%20BONE%20YADIRA%20ADRIANA.pdf>
- Tormen, C. (2019) Desarrollo Organizacional en la Empresa Vehysa. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ambato. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2681>
- Valentín H. (2017), “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016 (tesis pregrado), Universidad Nacional de Huancavelica, Perú <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2954/TESIS-2019-administracion>
- Veiga et. al. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior, 7(2), 94-106. <https://doi.org/10.2916/inter.7.2.10>
- Vilela, E. (2019) Plan Estratégico para mejorar el Desarrollo Organizacional de la empresa Super Aliclor, del Cantón Santo Domingo, 2019. Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Santo Domingo, Ecuador. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/10919>

ANEXOS
ANEXO 01- MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
GESTIÓN DE TALENTO HUAMINO	Es la filosofía, políticas y prácticas que una organización utiliza para influir en los comportamientos de las personas que trabajan en ellas, incluye actividades relacionadas con la planeación, capacitación y desarrollo, contratación, revisión y evaluación del desempeño y el compromiso, los cuales mejoran la efectividad de la organización.	Esta variable será medida a través de un instrumento que consta de 12 ítems y que tiene las siguientes dimensiones: Selección del personal, capacitación de personal y desarrollo de personal. Teniendo como método de medición a la escala de Likert, con los niveles y rangos: Bajo: Hasta 40 puntos, Promedio de 41 hasta 80 puntos y Alto De 81 a más.	Selección de personal	Reclutamiento	Ordinal
				Selección	
				Inducción	
			Capacitación de personal	Conocimiento	
				Habilidad	
				Actitud	
			Desarrollo de personal	Capacitación	
				Liderazgo	

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Audirac (2016) es un cambio planeado que involucra todos los integrantes de la organización, dirigido y sostenido en y por los niveles directivos, para aumentar la eficacia, la productividad y la capacidad para resolver problemas y adaptarse a nuevas situaciones (p. 12).	Se mide mediante las respuestas obtenidas al aplicar el cuestionario sobre el Desarrollo Organizacional en sus dimensiones: liderazgo, estructura organizacional y relaciones laborales.	Liderazgo	Motivación laboral	Ordinal
				Comunicación laboral	
				Confianza en el equipo	
			Estructura organizacional	Roles y funciones	
				Contrato laboral	
			Relaciones laborales	Jornada de trabajo	
				Remuneraciones	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

"Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022"						
FOMULACION DEL PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022?</p> <p>Problema Específicos:</p> <p>a) ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y liderazgo en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022?</p> <p>b) ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la estructura organizacional en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022?</p> <p>c) ¿Cómo se relaciona y la gestión del talento humano y relaciones laborales en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación de la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Determinar la relación de la gestión del talento humano y liderazgo en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.</p> <p>b) Determinar la relación y la gestión del talento humano y estructura organizacional en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.</p> <p>c) Determinar la relación que y la gestión del talento humano y relaciones laborales en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.</p> <p>No existe relación entre la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>a) Existe relación entre la gestión del talento humano y liderazgo en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.</p> <p>No existe relación entre la gestión del talento humano y liderazgo en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022</p> <p>b) Existe relación entre la gestión del talento humano y estructura organizacional en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.</p> <p>No existe relación entre la gestión del talento humano y estructura organizacional en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión del Talento Humano</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desarrollo Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Selección de personal - Capacitación de personal - Desarrollo de personal - Liderazgo - Estructura organizacional - Relaciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento - Selección - Inducción - Conocimiento - Habilidad - Actitud - Capacitación - Liderazgo - Motivación laboral - Comunicación laboral - Confianza en el equipo - Roles y funciones - Contrato laboral - Jornada de trabajo 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Población: 34</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

		<p>c) Existe relación entre la gestión del talento humano y relaciones laborales en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.</p> <p>No existe relación entre la gestión del talento humano y relaciones laborales en los Trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica, 2022.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

Anexo 02

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: "Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional en los trabajadores de la IPRESS Churcampa - Huancavelica, 2022" Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	TA	A	I	D	TD
Selección de personal	5	4	3	2	1
Reclutamiento					
1. ¿El procedimiento que realiza la Institución durante el reclutamiento interno y externo es el adecuado para contratar a la persona idónea?					
Selección					
2. ¿La presentación de currículum vitae optimiza la etapa de preselección?					
3. ¿Las pruebas de selección que se aplican van de acuerdo al perfil del puesto vacante?					
Inducción					
4. ¿La entrevista final realizada por el jefe inmediato ayuda a seleccionar al candidato con los requisitos exigidos por el puesto?					
Capacitación de personal	TA	A	I	D	TD
Conocimiento	5	4	3	2	1
5. ¿Las capacitaciones van enfocadas con el objetivo de mejorar sus conocimientos y desempeño en el puesto?					
Habilidad					
6. ¿Las capacitaciones se realizan, mediante un análisis de necesidades, acorde a sus habilidades que pretende mejorar?					
Actitud					

7. ¿Las capacitaciones que se desarrollan en la IPRESS mejoran las habilidades personales de los trabajadores?					
8. ¿Cuentas con la actitud apropiada para resolver problemas en tu área de trabajo?					
Desarrollo de personal	TA	A	I	D	TD
Capacitación	5	4	3	2	1
9. ¿Capacitan al personal sobre el uso de nuevas herramientas tecnológicas?					
10. ¿Participas con entusiasmo y atención a las capacitaciones y/o asistencias técnicas?					
Liderazgo					
11. ¿El jefe inspira y comparte ideas con el equipo de trabajo?					
12. ¿Los problemas que surgen dentro de la organización se resuelven de manera eficaz y eficiente?					
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	TA	A	I	D	TD
Liderazgo	5	4	3	2	1
Motivación laboral					
13. ¿Cuando logra los objetivos su jefe lo felicita?					
14. ¿La Institución motiva el talento para evitar que se vaya a la competencia?					
Comunicación laboral					
15. ¿Las funciones que realiza son congruentes al perfil ocupacional?					
16. ¿Se realiza una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar una vacante?					
Confianza en el equipo					
17. ¿Sus compañeros de trabajo le inspiran confianza?					
18. ¿Se siente contento en el equipo de trabajo?					
Estructura Organizacional	TA	A	I	D	TD
Roles y funciones	5	4	3	2	1
19. ¿Considera que la experiencia laboral ayuda a ser más competitivo en el trabajo?					
20. ¿Las metas de la entidad son claras para los trabajadores?					
Contrato laboral					
21. ¿La entidad genera compromiso con el personal donde ambos se benefician?					
22. ¿Estas de acuerdo con el tipo de tu contrato laboral?					
Relaciones Laborales	TA	A	I	D	TD
Jornada de trabajo	5	4	3	2	1
23. ¿La entidad ofrece línea de carrera para la satisfacción de los trabajadores?					
24. ¿Laboras en días feriados?					
Compensación laboral					
25. ¿A los trabajadores se le reconocen y valoran sus esfuerzos?					
26. ¿Los reconocimientos por cumplimiento de indicadores son distribuidos en forma justa?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección de personal								
1	¿El procedimiento que realiza la Institución durante el reclutamiento interno y externo es el adecuado para contratar a la persona idónea?	Si		Si		Si		
2	¿La presentación de currículum vitae optimiza la etapa de preselección?	Si		Si		Si		
3	¿Las pruebas de selección que se aplican van de acuerdo al perfil del puesto vacante??	Si		Si		Si		
4	¿La entrevista final realizada por el jefe inmediato ayuda a seleccionar al candidato con los requisitos exigidos por el puesto??	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: Capacitación del personal								
5	¿Las capacitaciones van enfocadas con el objetivo de mejorar sus conocimientos y desempeño en el puesto.?	Si		Si		Si		
6	¿Las capacitaciones se realizan, mediante un análisis de necesidades, acorde a sus habilidades que pretende mejorar??	Si		Si		Si		
7	¿Las capacitaciones que se desarrollan en la IPRESS mejoran las habilidades personales de los trabajadores.?	Si		Si		Si		
8	¿Cuentas con la actitud apropiada para resolver problemas en tu área de trabajo?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personal								
9	¿Capacitan al personal sobre el uso de nuevas herramientas tecnológicas?	Si		Si		Si		
10	¿Participas con entusiasmo y atención a las capacitaciones y/o asistencias técnicas?	Si		Si		Si		
11	¿El jefe inspira y comparte ideas con el equipo de trabajo?	Si		Si		Si		
12	¿Los problemas que surgen dentro de la organización se resuelven de manera eficaz y eficiente??	Si		Si		Si		

ERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo							
1	¿Cuándo logra los objetivos su jefe lo felicita?	Si		Si		Si		
2	¿La Institución motiva el talento para evitar que se vaya a la competencia?	Si		Si		Si		
3	¿Las funciones que realiza son congruentes al perfil ocupacional?	Si		Si		Si		
4	¿Se realiza una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar una vacante?	Si		Si		Si		
5	¿Sus compañeros de trabajo le inspiran confianza?	Si		Si		Si		
6	¿Se siente contento en el equipo de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	¿Considera que la experiencia laboral ayuda a ser más competitivo en el trabajo?	Si		Si		Si		
8	¿Las metas de la entidad son claras para los trabajadores?	Si		Si		Si		
9	¿La entidad genera compromiso con el personal donde ambos se beneficien?	Si		Si		Si		
10	¿Estás de acuerdo con el tipo de tu contrato laboral?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones laborales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	¿La entidad ofrece línea de carrera para la satisfacción de los trabajadores?	Si		Si		Si		
12	¿Laboras en días feriados?	Si		Si		Si		
13	¿A los trabajadores se le reconocen y valoran sus esfuerzos?	Si		Si		Si		
14	¿Los reconocimientos por cumplimiento de indicadores son distribuidos en forma justa?	Si		Si		Si		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección de personal								
1	¿El procedimiento que realiza la Institución durante el reclutamiento interno y externo es el adecuado para contratar a la persona idónea?	Si		Si		Si		
2	¿La presentación de curriculum vitae optimiza la etapa de preselección?	Si		Si		Si		
3	¿Las pruebas de selección que se aplican van de acuerdo al perfil del puesto vacante??	Si		Si		Si		
4	¿La entrevista final realizada por el jefe inmediato ayuda a seleccionar al candidato con los requisitos exigidos por el puesto??	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: Capacitación del personal								
5	¿Las capacitaciones van enfocadas con el objetivo de mejorar sus conocimientos y desempeño en el puesto.?	Si		Si		Si		
6	¿Las capacitaciones se realizan, mediante un análisis de necesidades, acorde a sus habilidades que pretende mejorar??	Si		Si		Si		
7	¿Las capacitaciones que se desarrollan en la IPRESS mejoran las habilidades personales de los trabajadores.?	Si		Si		Si		
8	¿Cuentas con la actitud apropiada para resolver problemas en tu área de trabajo?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personal								
9	¿Capacitan al personal sobre el uso de nuevas herramientas tecnológicas?	Si		Si		Si		
10	¿Participas con entusiasmo y atención a las capacitaciones y/o asistencias técnicas?	Si		Si		Si		
11	¿El jefe inspira y comparte ideas con el equipo de trabajo?	Si		Si		Si		
12	¿Los problemas que surgen dentro de la organización se resuelven de manera eficaz y eficiente??	Si		Si		Si		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cuándo logra los objetivos su jefe lo felicita?	Si		Si		Si		
2	¿La Institución motiva el talento para evitar que se vaya a la competencia?	Si		Si		Si		
3	¿Las funciones que realiza son congruentes al perfil ocupacional?	Si		Si		Si		
4	¿Se realiza una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar una vacante?	Si		Si		Si		
5	¿Sus compañeros de trabajo le inspiran confianza?	Si		Si		Si		
6	¿Se siente contento en el equipo de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que la experiencia laboral ayuda a ser más competitivo en el trabajo?	Si		Si		Si		
8	¿Las metas de la entidad son claras para los trabajadores?	Si		Si		Si		
9	¿La entidad genera compromiso con el personal donde ambos se benefician?	Si		Si		Si		
10	¿Estás de acuerdo con el tipo de tu contrato laboral?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿La entidad ofrece línea de carrera para la satisfacción de los trabajadores?	Si		Si		Si		
12	¿Laboras en días feriados?	Si		Si		Si		
13	¿A los trabajadores se le reconocen y valoran sus esfuerzos?	Si		Si		Si		
14	¿Los reconocimientos por cumplimiento de indicadores son distribuidos en forma justa?	Si		Si		Si		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección de personal								
1	¿El procedimiento que realiza la Institución durante el reclutamiento interno y externo es el adecuado para contratar a la persona idónea?	Si		Si		Si		
2	¿La presentación de curriculum vitae optimiza la etapa de preselección?	Si		Si		Si		
3	¿Las pruebas de selección que se aplican van de acuerdo al perfil del puesto vacante??	Si		Si		Si		
4	¿La entrevista final realizada por el jefe inmediato ayuda a seleccionar al candidato con los requisitos exigidos por el puesto??	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: Capacitación del personal		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Las capacitaciones van enfocadas con el objetivo de mejorar sus conocimientos y desempeño en el puesto.?	Si		Si		Si		
6	¿Las capacitaciones se realizan, mediante un análisis de necesidades, acorde a sus habilidades que pretende mejorar??	Si		Si		Si		
7	¿Las capacitaciones que se desarrollan en la IPRESS mejoran las habilidades personales de los trabajadores.?	Si		Si		Si		
8	¿Cuentas con la actitud apropiada para resolver problemas en tu área de trabajo?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personal		Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Capacitan al personal sobre el uso de nuevas herramientas tecnológicas?	Si		Si		Si		
10	¿Participas con entusiasmo y atención a las capacitaciones y/o asistencias técnicas?	Si		Si		Si		
11	¿El jefe inspira y comparte ideas con el equipo de trabajo?	Si		Si		Si		
12	¿Los problemas que surgen dentro de la organización se resuelven de manera eficaz y eficiente??	Si		Si		Si		



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cuándo logra los objetivos su jefe lo felicita?	Si		Si		Si		
2	¿La Institución motiva el talento para evitar que se vaya a la competencia?	Si		Si		Si		
3	¿Las funciones que realiza son congruentes al perfil ocupacional?	Si		Si		Si		
4	¿Se realiza una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar una vacante?	Si		Si		Si		
5	¿Sus compañeros de trabajo le inspiran confianza?	Si		Si		Si		
6	¿Se siente contento en el equipo de trabajo?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Estructura organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que la experiencia laboral ayuda a ser más competitivo en el trabajo?	Si		Si		Si		
8	¿Las metas de la entidad son claras para los trabajadores?	Si		Si		Si		
9	¿La entidad genera compromiso con el personal donde ambos se benefician?	Si		Si		Si		
10	¿Estás de acuerdo con el tipo de tu contrato laboral?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Relaciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿La entidad ofrece línea de carrera para la satisfacción de los trabajadores?	Si		Si		Si		
12	¿Laboras en días feriados?	Si		Si		Si		
13	¿A los trabajadores se le reconocen y valoran sus esfuerzos?	Si		Si		Si		
14	¿Los reconocimientos por cumplimiento de indicadores son distribuidos en forma justa?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 08 de julio de 2022.



Firma del Experto

FIABILIDAD

Estadísticas de fiabilidad gestión de talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	12

Estadísticas de fiabilidad desarrollo organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	14

Valoración de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodriguez (2018)

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,976	34	,634
Desarrollo Organizacional	,977	34	,679

Fuente: SPSS v.27

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Pearson.

Rango de valores de r_{XY}	Interpretación
$0.00 \leq r_{XY} < 0.10$	Correlación nula
$0.10 \leq r_{XY} < 0.30$	Correlación débil
$0.30 \leq r_{XY} < 0.50$	Correlación moderada
$0.50 \leq r_{XY} < 1.00$	Correlación fuerte

Fuente: Cohen (1988)



Churcampa, 27 de mayo del 2022

SEÑORES:

Universidad Cesar Vallejo

ASUNTO:

Autorización de ejecución de Tesis y publicación en el repositorio de la Universidad.

Mediante el presente documento la Institución Prestadora de Servicios de Salud autoriza la ejecución del proyecto, a los estudiantes Adina Herrera Cáceres y Elizabeth Cefereina Callupe Calderón en el tema "Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional en los trabajadores de la IPRESS Churcampa-Huancavelica 2022", asimismo nos comprometemos a brindar la información necesaria para la realización.

Atentamente,


Jorge Díaz Asunción
JEFE UNIDAD DE SALUD CHURCAMP

