



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y clima organizacional en una  
unidad ejecutora de salud de la provincia de Virú, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Charca Colque, Yoszelin Paola ([orcid.org/0000-0001-5926-9002](https://orcid.org/0000-0001-5926-9002))

**ASESOR:**

Mg. Pacherres Ruiz, Angelica Yolanda ([orcid.org/0000-0003-4942-9724](https://orcid.org/0000-0003-4942-9724))

**CO-ASESOR:**

Dr. Beraun Beraun Emil Renato ([orcid.org/0000-0003-1497-6613](https://orcid.org/0000-0003-1497-6613))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A Dios en primer lugar, así como a mis padres y hermanos que siguen brindándome un ejemplo de superación y amor, empujándome día a día a perseguir mis metas profesionales y personales con su apoyo, comprensión y ejemplo.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento siempre estará dirigido a Dios, reconocimiento que gracias a él puedo levantarme día a día con fe por supuesto esto me empujó a concluir mis estudios de postgrado que sin lugar a duda me brindará las herramientas necesarias para desarrollarme profesionalmente y seguir mejorando el servicio que se le otorga a la población.

A mis padres Sabina y Alejandro además de mis hermanos Alexandra y José que me motivaron a seguir en este camino además de comprender las muchas veces en las que aparecían dificultades por lo que siempre me mostraron su apoyo y afecto.

A mis asesores que con sus muy acertados consejos y sugerencias permitieron que la guía que me brindaron fuera posible de seguir y hacer efectivo esta investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Variables y operacionalización Y Variable independiente: Gestión del Talento Humano.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS .....	20
4.1. Resultados descriptivos.....	20
4.2. Resultados Inferenciales.....	25
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES .....	42
VII. RECOMENDACIONES .....	45
REFERENCIAS .....	46
ANEXOS .....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág</b>
Tabla 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de las variables gestión de talento humano.....	20
Tabla 2. Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable clima organizacional .....	21
Tabla 3. Prueba de kolmogoroy-Smirnoy para una muestra.....	22
Tabla 4. Correlación no paramétrica de Rho Spearman entre variables de Gestión de Talento humano y Clima Organizacional .....	23
Tabla 5. Tabla de frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano y la variable Clima Organizacional .....	24
Tabla 6. Tabla de frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano y la dimensión Estructura de la variable Clima Organizacional .....	25
Tabla 7. Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Estructura de la variable Clima Organizacional y la variable Gestión del Talento Humano ....	26
Tabla 8. Tabla de frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano y la dimensión Estándares de la variable Clima Organizacional .....	27
Tabla 9. Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Estándares de la variable Clima Organizacional y la variable Gestión del Talento Humano ....	28
Tabla 10. Tabla de frecuencia de la dimensión variable Gestión del Talento Humano y la dimensión Responsabilidad de la variable Clima Organizacional .....	29
Tabla 11. Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Responsabilidad de la variable Clima Organizacional y la variable Gestión del Talento Humano .....	30

Tabla 12. Tabla de frecuencia de la dimensión variable Gestión del Talento Humano y la dimensión Reconocimiento de la variable Clima Organizacional.....	31
Tabla 13. Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Reconocimiento de la variable Clima Organizacional y la variable Gestión de Talento Humano .....	32
Tabla 14. Tabla de frecuencia de la dimensión variable Gestión del Talento Humano y la dimensión Apoyo de la variable Clima Organizacional .....	33
Tabla 15. Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Apoyo de la variable Clima Organizacional y la variable Gestión del Talento Humano .....	34
Tabla 16. Tabla de frecuencia de la dimensión variable Gestión del Talento Humano y la dimensión Compromiso de la variable Clima Organizacional .....	35
Tabla 17. Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Compromiso de la variable Clima Organizacional y la variable Gestión del Talento Humano.....	36

## RESUMEN

La presente investigación estuvo enfocada en el estudio de la influencia entre la Gestión del talento humano y el clima organizacional en una Unidad Ejecutora de salud de la provincia de Virú, teniendo en cuenta que el estudio de estas dos variables está directamente ligadas al cumplimiento de indicadores y la adecuada atención que se les brinda a todas las personas.

Es así que en base a las dos variables de estudio se considera la introducción, objetivo general, objetivos específicos, el marco teórico, la metodología de la investigación y los resultados presentados. Por lo tanto se realizó la recolección de datos mediante la aplicación de dos instrumentos a 204 trabajadores, es así que se concluye que existe correlación para las dos variables es estadísticamente directo con un grado de relación baja (Rho de Spearman = 0.395 y un  $p < 0.05$ ) además se infirió que el 86,3% de trabajadores perciben a la gestión del talento humano adecuado a su vez un 85,8% de trabajadores refieren un clima organizacional bueno teniendo en cuenta sus dimensiones dentro de la unidad ejecutora. Los resultados y conclusiones descritos servirán para la formulación de estrategias de mejora y continuidad del trabajo hasta el momento realizado.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, clima organizacional.

## ABSTRACT

The present research was focused on the study of the influence between human talent management and organizational climate in an Executive Unit of health in the province of Viru, taking into account that the study of these two variables are directly linked to the fulfillment of indicators and adequate care provided to all people.

Thus, based on the two study variables, the introduction, general objective, specific objectives, theoretical framework, research methodology and the results presented are considered. Therefore, the collection was carried out data collection was carried out through the application of two instruments to 204 workers, thus it is concluded that there is a statistically direct correlation between the two variables with a low degree of relationship (Spearman's Rho = 0.395 and a  $p < 0.05$ ) and it was also inferred that 86.3% of workers perceive the management of human talent as adequate and 85.8% of workers refer to a good organizational climate taking into account its dimensions within the executing unit. The results and conclusions described will serve for the formulation of strategies for improvement and continuity of the work done so far.

**Keywords:** Human talent management, organizational climate.



## I. INTRODUCCIÓN

A través del tiempo las organizaciones han sufrido de cambios constantes y progresivos lo que sin lugar a duda modificó la forma de guiar las relaciones entre las personas para poder ayudar a mejorar sus capacidades en pro de la mejoría de la organización teniendo en cuenta que los recursos como la evolución tecnológica y una nueva generación de empleados evolucionan siguiendo la premisa principal, “el recurso es el capital más importante de una organización” (Quesada, et ál. 2014). Es así que, aunque en las organizaciones mercantiles el fin de una buena administración del talento humano es la evolución continua de la organización teniendo en cuenta su ambiente propio, sin embargo, en el área de salud el fin supremo de las instituciones es el otorgar una buena calidad de atención en salud hacia las personas (Elgregen, 2015).

En tal sentido un establecimiento de salud es una organización ya que proporciona servicios en este caso de asistencia en salud a pacientes y familiares, genera la evolución profesional y produce bienes para su sustento en busca del logro de metas e indicadores lo que sin lugar a duda requiere planificación y gestión además de una buena organización en cuanto al clima laboral (Cañizares, ét al. 2015). Internacionalmente la tendencia en gestión del talento humano es un proceso que contempla de forma global que el personal es la base, sin embargo, existen aún en algunas organizaciones características que no ayudan a mejorar la estabilidad y el desarrollo profesional que en definitiva no se dirigen a mejorar las condiciones de trabajo y a la institución como la subcontratación y remuneración disminuida vulnerando sus derechos y seguridad laboral pero sin duda trae resultados rentables para la institución lo que genera una aceptación positiva por parte de los empleadores (Saldarriaga, 2008).

Las directivas de las organizaciones de salud tienen en cuenta que la gestión de esta rama es un sistema abocado al crecimiento de la organización alineados con la visión, misión, valores y tipos de liderazgo para que se logre un direccionamiento único del recurso humano. Es así que los autores indican que las gerencias están encargadas de comprometer a los colaboradores por lo que

es indispensable el garantizar la promoción de un buen clima organizacional (Brito et al, 2020).

A nivel internacional se sabe que la demanda de la atención de salud cada vez va en aumento sobre todo teniendo en cuenta los cambios demográficos y epidemiológicos además del envejecimiento de la población, es así que se prevé para el año 2030 la apertura de al menos 4 millones de puestos de trabajos lo que provocara una confrontación con el escenario actual donde existe una brecha aproximadamente 18 millones de profesionales en los países con ingresos de bajos a medios. Este tipo de inconsistencias provocara soluciones innovadoras a nivel mundial para poder construir resultados positivos en base a los Objetivos de Desarrollo Sostenible es así que las acciones tomadas deberán de tener en cuenta el compromiso con la formación, contratación, movilización y compromiso fiel con la institución para lograr el crecimiento integral y próspero (de la Salud, A. M., 2016).

A nivel nacional desde 1936 se empezó la discusión para la reforma en nuestro sistema de salud como un proceso orientado al desarrollo integrado, normado y coordinado por el MINSA una de estas viene a ser la que involucra al recurso humano ya que este es parte critica para poder generar una evolución dirigida a la mejoría de la calidad y productividad de los servicios de salud (García, 2015). Es así que en el Perú el sistema esta disgregado, con un financiamiento inadecuado y donde priman las actividades de curación ha sido conocidamente poco eficiente; además las instituciones se caracterizan por la poca concordancia entre el desarrollo académico de los profesionales y las necesidades de cada servicio, direccionamiento poco e inadecuado del personal, personal hacinado en lugares urbanos, deficiencia en definir apropiadamente los perfiles del personal y decaimiento gerencial para perfeccionar la utilidad y actividad del personal (Palacios, 2021).

Situándonos en la realidad de la Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, existen múltiples profesionales con diferentes roles y especialidades en los establecimientos de salud pertenecientes a este, lo que resulta en la interrelación e influencia entre las dos variables de estudio, teniendo en cuenta sus característica y dimensiones debe ser óptima para el logro de metas e

indicadores que es la guía para monitorizar las actividades. Por consiguiente, en la actualidad debido a los cambios suscitados luego de la emergencia sanitaria vivida a nivel mundial esta relación ha sido modificada gracias a las características propias del desempeño de funciones por parte de los profesionales.

Debido a las nuevas regulaciones por parte del MINSA se desarrollaron nuevas directivas que le brindaron a las organizaciones de salud nuevas directrices para la contratación de personal y brindarles un mejor salario no necesariamente de acorde a sus habilidades, competencias o experiencia lo que ocasionó que en algunos escenarios el personal antiguo se viera poco comprometido con las instituciones además de generar o ser parte de un ambiente con malas relaciones interpersonales, desorganización y divisionismo, es así que esto generó un cambio en la dinámica de la gestión del talento humano y en el clima organizacional ya que la percepción por parte del personal activo no fue del todo positiva y teniendo como resultado la poca identificación de los profesionales para con la organización llegando a identificarse renuncias súbitas.

De acuerdo a la problemática citada se expusieron los siguientes problemas siendo el general, ¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022?, por consiguiente, como problemas específicos se planteó los siguientes ¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y la dimensión estructura del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022?, ¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y la dimensión estándares del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022?, ¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y la dimensión responsabilidad del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022?, ¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y la dimensión reconocimiento del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022?, ¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y la dimensión apoyo del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022? y ¿Cuál es la influencia entre la gestión

del talento humano y la dimensión el compromiso del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022?

En tal sentido fue necesaria y justificable esta investigación realizada ya que se quiso conocer a cabalidad la presencia de la influencia significativa entre las dos variables para así poder evolucionar y mejorar la relación entre los trabajadores y su ambiente laboral brindándoles además mayores oportunidades y mejorando su productividad, eficiencia y eficacia en el cumplimiento de metas e indicadores a los que se rige la institución de acuerdo a las necesidades actuales de salud lo que conllevara a mejorar la calidad de atención hacia los usuarios.

Por consiguiente, y de acuerdo al fin de esta investigación se orientó como objetivo general el analizar la influencia entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022; mientras que los objetivos específicos derivados de este son el analizar la influencia entre la gestión del talento humano y la estructura del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022, analizar la influencia entre la gestión del talento humano y los estándares del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022, analizar la influencia entre la gestión del talento humano y la responsabilidad del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022, analizar la influencia entre la gestión del talento humano y el reconocimiento del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022, analizar la influencia entre la gestión del talento humano y el apoyo del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022 y analizar la influencia entre la gestión del talento humano y el compromiso del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022.

Basándonos en lo anterior se planteó la siguiente hipótesis general que es, existe influencia significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022 por ende las hipótesis específicas son las planteadas de la siguiente manera; existe influencia significativa entre la gestión del talento humano y la estructura

del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022, por consiguiente existe influencia significativa entre la gestión del talento humano y los estándares del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022, además, existe influencia significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022, por otro lado, existe influencia significativa entre la gestión del talento humano y el reconocimiento del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022, también, existe influencia significativa entre la gestión del talento humano y el apoyo del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022 y finalmente, existe influencia significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En este trabajo de investigación se presentarán tesis y artículos científicos previos que ayudarán a sustentar el marco teórico teniendo como referencia la realidad internacional, nacional y local.

Dentro de las investigaciones a nivel internacional tenemos la realizada por Macias et, al. (2021), en su investigación estableció que debido a que en su país se toma como eje fundamental de las instituciones a la gestión del talento humano puesto que así se cimienta base del desempeño laboral y así mismo del cumplimiento de indicadores. Es así que concluyó que se debe de promover un clima organizacional idóneo para que la productividad alcanzada sea la requerida por la empresa y los trabajadores a su vez se desarrollen en ámbitos adecuados sin ningún tipo de intromisión negativa.

Para continuar con las bases internacionales tenemos a la propuesta en Ecuador por Cabrera (2020) en una entidad distrital que estableció la meta el de lograr una adecuada gestión para tener como resultado un ambiente laboral optimo es así que tuvo resultados positivos ya que la población encuestada demostró estar muy de acuerdo con la gestión que logra la interrelación de las variables dentro de la institución, para desarrollar estos resultados se tuvo en cuenta las dimensiones de la primera variable como la dirección, organización, cooperación, toma de decisiones, control y comunicación, describiendo un coeficiente de correlación según Spearman de un valor de 0,855\*\* por lo que se logra inferir una correlación positiva y muy alta teniendo en cuenta las variables ya mencionadas.

En su propia realidad Hernández et, al (2017) realizo su investigación en Ecuador tomando como principal línea de investigación a su institución reuniendo como resultados que la correlación que tienen las dos variables de investigación es altamente positiva, además de esto se concluyó que la variable transdisciplinaria organizacional y las directrices de la primera variable se unen con el fin de formular una sola función, sumando a esto se logró demostrar que existe necesidad entre la gestión del talento humano teniendo en cuenta las bases económicas y organizacionales para mejorar la sostenibilidad turística que es el ambiente de desarrollo de esta organización.

Así mismo dentro de otras realidades internacionales se encuentra la investigada por Agudelo (2020) en Colombia, y de la misma forma que en este estudio se sostiene en las variables ya mencionadas como base y trata de identificar la influencia entre estas en un grupo de organizaciones, es así que se llegó a concluir que el 64% de las instituciones tienen organizados en diferente nivel un modelo de gestión de competencias, de la misma manera se evidencio que el 56% de la población de estudio desarrollo un plan de capacitación al igual que el 24% de las mismas incorporo un plan de formación y el 16% tiene un plan de carrera lo que es parte de la gestión del talento humano dentro de estas empresas.

Mientras que Ardila, et. al (2019) en Colombia, realizaron un estudio en una organización estatal tomando como variables de estudio al clima laboral y diversas características con relación a la gestión del talento humano debido a la problemática particular que se muestra en la falencia en el momento de la intervención del desarrollo en el manejo de este ámbito de gestión dentro de la institución, por tanto es así que se llegó a concluir que en la institución de estudio existe un nivel satisfactorio de acuerdo a la opinión de los jefes y coordinadores de área respecto al clima institucional, motivación y liderazgo referente al talento humano, mientras que para la población de colaboradores refiere una deficiencia en el desarrollo de los procesos para lograr un clima laboral optimo y lo que esto conlleve.

A nivel nacional se han realizado estudios que relacionan directamente a las dos variables de estudio propuestas en diversos tipos de organizaciones, entre estas tenemos a la propuesta por Chávez et. al (2020) quienes realizaron su investigación en una Institución de Salud, debido a que la realidad en nuestro país es preocupante, teniendo como principal problemática la deserción de los profesionales sobre todo durante la emergencia sanitaria que aquejo a todo el sistema de salud. Es así que describieron los siguientes resultados finales, que la percepción que se tiene hacia la primera variable de estudio y sus dimensiones (admisión de personal, capacidad y compensación) es regular, también la percepción del clima organizacional tiene un nivel medio para el personal de estudio, además se identificó que la interrelación estadísticamente probada de las dos variables es moderada y significativamente directa.

Así mismo en Lima, Mendoza (2020) se encargó de investigar las mismas variables de estudio en una empresa privada ya que se deseaba mejorar la estabilidad y superación empresarial, es así que se llegó a concluir que la correlación de Spearman entre las variables es de 0.921 lo que significa que es muy alta y positiva, a su vez también se concluyó que más del 50% de personal encuestado concordó en que la motivación de la agrupación debe ser realizada por la organización, y por último estudiando la dimensión estratégica que forma parte de la gestión del talento humano esta tiene una relación potencial con la segunda variable de estudio de manera alta y positiva.

Teniendo otra visión en Huacho, Jesus (2019) realizó su propio estudio nuevamente con las dos variables de estudio debido a un clima laboral interno inadecuado teniendo como resultados que existía una relación significativa entre las mismas de 0,43 en base al coeficiente de Rho de Spearman, además se estableció una relación significativa entre la dimensión mantenimiento de personas y clima organizacional con un coeficiente de correlación de 0,44 lo que significa que el 28% de la población de estudio considera la relación como regular, a su vez se fundamentó al relación significativa entre la dimensión desarrollo de las personas y clima organizacional con un 0,42 de coeficiente de correlación lo que resulta en un 28% para la población de estudio y por último se definió la relación significativa de 0,49 de coeficiente de correlación entre la dimensión control de personal y el clima organizacional lo que significa un 3%.

Y en su propia realidad en Cajamarca, Abanto (2019) realizó su investigación en una Institución Educativa en base a la importancia de la gestión administrativa del personal y su asociación con el clima organizacional pues su fin era el lograr el crecimiento profesional y el alcance de metas institucionales tengan un balance óptimo. En esta investigación se concluyó que se evidencia una regular gestión de la primera variable ya mencionada con un 43,3% mientras que la población refirió que el nivel de la segunda variable influenciada en la primera es de un 20% ahondando en este resultado se infirió que la relación entre la dimensión integración de personas de la gestión del talento humano es frágil, también se concluyó que otra dimensión de esta variable en este caso la distribución de personas tiene un 10% de influencia en el clima organizacional ocasionando que esta sea frágil, en cuanto a la dimensión de gestión de la



reconocimiento al persona y su conexión con el clima organizacional en un 40% lo que indica que no es óptimo, en el caso del clima organizacional no saludable alcanzado un 23,3 % relacionado a la dimensión de la gestión del talento humano referidas al desarrollo de los individuos y por último se identificó una gestión de retención de personal de un 20% lo que indica también un clima organizacional poco saludable.

Así mismo en Lima, Naveros (2018), toma como punto de estudio a una MYPE que no estaba conforme con el clima organizacional que se desarrollaba además de incidir en el no reconocimiento de logro de los empleados es así que las conclusiones alcanzadas en este estudio fueron que un 70% de la población de estudio considera que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel intermedio, a su vez el 82% de la población indica que el ámbito del clima organizacional tiene un nivel medio, en cuanto a las dimensiones de la gestión del talento humano como lo es la capacidad se encontró que el 68% de la población la encuentra en un nivel intermedio, la dimensión motivación se encuentra en un 80% dando un nivel medio. Es así que se infirió que se concibe una correlación significativa entre la gestión del talento humano y sus dimensiones con el clima organizacional.

Por su parte Naccha (2018) realizó su estudio en la oficina de Recursos Humanos de un Ministerio debido a la percepción inadecuada de su clima laboral lo que se evidencia en el desenvolvimiento de los trabajadores teniendo resultados negativos en distintos escenarios como el espacio de labores, la comunicación entre coordinadores, deficiente actualización, clima organizacional, poca motivación, trabajo en equipo casi inexistente, entre otras. Debido a lo anterior se planteó el siguiente objetivo principal en el estudio el cual fue el señalar la relación entre las dos variables las cuales son Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional, logrando obtener la siguiente conclusión generalizada que da a entender que las variables de estudio se relacionan positivamente dentro de la entidad teniendo en cuenta cada enfoque del Clima Organizacional.

En el ámbito local, Horna et. al (2020) investigaron la influencia de la gestión del talento humano en el clima organizacional de una institución agroindustrial

teniendo en cuenta el principal inconveniente en varias organizaciones que es el entorno laboral inestable y sus incomodidades con la fuente de liderazgo es así que al realizar la recolección de datos tomando en cuenta las dos variables llegaron a concluir que las dos variables son relacionadas de forma positiva, también se pudo inferir que la autonomía individual de cada colaborador no tiene una relación importante con la gestión del talento humano pero a su vez también se concluyó que la gestión de talento y sus colaboradores debido a que la empresa les otorga capacitaciones necesarias lo que mejoran las actitudes de estos para con la empresa

Con su propio enfoque Cáceda (2019) realizó su investigación en una corporación debido el evidente pésimo clima organizacional en el país existe, por lo que decidió trabajar con las mismas variables de importancia para este estudio llegando a las conclusiones en la que la relación entre las dos variables es de un 32.1 % siendo esta una relación positiva baja, de la misma forma la población de estudio concordó que el nivel de gestión de talento humano es de un 73%, por otro lado teniendo en cuenta la inducción y capacitación siendo estas dimensiones de ésta tomadas por el autor no tienen una relación positiva con el clima organizacional.

Así mismo en su propio entorno Orrillo (2019) investigo la influencia entre las variables de estudio las cuales son las mismas que en esta investigación debido a la necesidad de determinar si el clima laboral influye o no en el desarrollo del talento humano de una unidad administrativa dentro de una municipalidad distrital, obteniendo como resultados que el clima laboral en la institución de estudio es del 42,1% lo cual significa un nivel intermedio, también se tuvo como resultado un 59,6% en cuanto al desarrollo del talento humano, y dando respuesta a la hipótesis nula planteada se llegó a concluir que existe un nivel de significancia inexistente respecto a esta, lo cual significa que la relación entre las dos variables de estudio no es significativa ni positiva a la vez.

Finalmente teniendo en cuenta los antecedentes locales requeridos también es necesario nombrar a Penachi (2019) que realizó su estudio en una institución policial dentro de la provincia de Trujillo teniendo en cuenta las dos variables de estudio ya mencionadas ya que se deseaba conocer las actitudes

reales dentro de la institución y su relevancia en su talento humano es así que llegaron a concluir que es existente significativamente la relación entre las dos variables con un promedio variable.

Dentro de las teorías que respaldan esta investigación y que a su vez brindan un panorama más completo de las características propias de la variable independiente es la desarrollada por McGregor (1960) denominada Teoría X y Y, basadas en la naturaleza de las personas, estas son la administración tradicional y la segunda que la administración moderna. Las características primordiales de la teoría X predominaron en las décadas anteriores en la que la motivación esencial de los colaboradores era recibir un salario por lo tanto estos eran representantes pasivos sin tener en cuenta las emociones ya que estas deben estar anuladas es así que es necesario un control estratificado para el bien de la organización. Por otro lado, la teoría Y se basa en la motivación hacia las personas teniendo en cuenta las condiciones laborales ya que estas no deben ser tomadas como un castigo sino como un ambiente apremiante en el cual reciba responsabilidades, objetivo entre otras que ayuden a la sensación de autorrealización de cada individuo.

Por su parte en 1982 Ouchi, citado por Quesada (2014), tomo en cuenta su propia concepción oriental dentro de su entorno llamada Teoría Z, en la que sostiene que la gestión del recurso humano es más una suerte de cultura organizacional teniendo en cuenta a todo el equipo es así que este funciona como una comunidad ligada a un trabajo en equipo.

Teniendo en cuenta la misma variable tenemos a Chiavenato (2009), quien describe a esta como un grupo de políticas y acciones fundamentales para guiar a un grupo de personas o talentos desde un cargo gerencial tomando en consideración las dimensiones de reclutamiento, selección, recompensas, evaluación, capacitación y evaluación del desempeño cada una de estas con su propio significado y relevancia dentro de la cada organización.

Refiriéndonos a teorías respecto al clima organizacional, podemos describir a uno de los más representativos como lo son Litwin y Stringer, citado por Randhawa et al. (2014) en donde se conceptualizó una teoría básica respecto a

esta variable que supone que el clima organizacional es el efecto subjetivo en la forma de comportarse individualmente está estaría sujeta completamente a sus características como creencias, motivación, actitudes y satisfacción de las personas. Es así que ellos concluyen que se puede lograr la descripción de este mediante seis dimensiones que a su vez serán utilizados en esta investigación. Estas serán las descritas a continuación: estructura, en esta dimensión se busca la percepción que tiene cada colaborador de los roles y responsabilidades que se realizan dentro de la organización; estándares la dimensión en la que se aprecia la importancia del rendimiento donde se establecen los parámetros en los que se indican el alcance y cumplimiento; responsabilidad, dimensión que se visualiza mediante el sentimiento de cada colaborador al tener autonomía en conducta a seguir por lo cual responde a la misión única de realizar cada labor de forma óptima; reconocimiento, en esta se evidencia el sentimiento de recompensa debido a un trabajo óptimo este puede ser tangible mediante un salario justo y apropiado; apoyo, en esta se manifiesta el sentimiento de confianza y ayuda mutua que hay en los grupos de trabajo y por último la dimensión compromiso en la que se manifiesta el sentimiento de pertenencia y el grado que se tiene de este para el logro de objetivos propias de la institución.

Luego Morse et. al (1956), realizaron un estudio en cuatro espacios de una organización analizando si la colaboración de los colaboradores influye en la conducta a seguir y sus consecuencias teniendo como resultados que a pesar de tener una participación negativa la productividad es alta y al tener una participación positiva la productividad es baja, pero pese a esto las características actitudinales positivas son claramente escasas en el primer tipo de participación.

Sin embargo, Likert (1971) hizo suyo el modelo denominado “sistemas de administración” teniendo cuatro características administrativas que en este caso sería sistema de comunicaciones, sistemas de recompensas y castigos, el proceso decisorio y relaciones interpersonales; estas a su vez constituyen dos sistemas de clima organizacional con el propósito de reconocer la índole del clima y si ésta es eficaz dentro de la organización. Estos sistemas se clasifican en autoritario y participativo, que a su vez se dividen en dos subgrupos cada uno, los cuales son: Sistema I - Autoritarismo explotador que se define centralmente por la falta de confianza hacia sus colaboradores lo que trae como consecuencia

un clima laboral estable, pero teniendo una comunicación unilateral que brindan los jefes que se basa en órdenes. Sistema II - Autoritarismo paternalista el cual es aplicado con un tipo de confianza condescendiente hacia los colaboradores teniendo como resultado que la toma de decisiones se puede realizar no solo por los jefes sino también por alguien en cargos inferiores. Es así que el clima laboral se basa en el aprovechamiento de las necesidades personales de los trabajadores, sin embargo, a pesar de esto el clima organizacional es aparentemente estable. Sistema III – Consultivo que se diferencia por una cooperación aleatoria de los colaboradores en la ruta de acción teniendo un enfoque basado en castigos y recompensas lo que presenta un clima dinámico. Finalmente, el Sistema III – Participativo en grupo que tiene como característica principal la confianza total en sus colaboradores lo que infiere en la toma de decisiones generalizada en todas las escalas lo que permite la participación general.

Con su propio enfoque Brunet (2011) toma al origen del clima organizacional como concepto y sus determinantes no están bien definidos, ya que se confunden con los conceptos de cultura organizacional o liderazgo es así que el autor documenta las teorías más significativas para comprender esta variable, la primera definida por la Escuela de la Gestalt surgida en el siglo XX que centra su enfoque en la organización de la percepción relacionando entre sí a cuatro principios que son: obtener una guía de las cosas de forma realista, innovar en el proceso de incorporación a nivel cognitivo, conocimiento y entendimiento del mundo por su percepción y el comportamiento definido por las percepciones ya consignadas sobre el mundo. Es así cómo se llega al resultado de cómo la percepción del entorno de trabajo y el medio físico del mismo influyen en el comportamiento del colaborador. Por otro lado, se encuentra la Escuela Funcionalista describe el pensamiento y acciones de una persona va a depender del ambiente a su alrededor lo que hace que las características individuales sean importantes para la asimilación de la persona con su entorno. Es así que esta escuela supone que las instituciones estas predispuestas a los beneficios de cada persona y la línea en la que se cumplen las necesidades de estas.

Teniendo en cuenta las anteriores también podemos citar al modelo de recursos humanos en la que relaciona a las dos variables de estudio que considera que una institución se encuentra bien organizada como resultado

obtendrá un desempeño de los colaboradores ideal, es así que el área de recursos humanos desarrolla acciones de acuerdo a sus lineamientos en lo que refiere a la motivación del personal, según este modelo da a conocer que los individuos tienen diversas necesidades las que tienen que ser satisfechas teniendo como resultado la mejoría de sus actividades para desarrollarse en estos casos profesionalmente al igual que en el ámbito personal es así que se tiene en cuenta a la teoría sobre la jerarquización de las necesidades (Maslow, 1943).

Siguiendo con el desarrollo de nuestro marco teórico también definiremos cada variable teniendo en cuenta sus diversas dimensiones y características. Es así que empezaremos a definir al Talento Humano como Chiavenato lo hace:

Un talento es siempre un tipo especial de persona. Y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore. Hoy en día el talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual: el conocimiento, la habilidad, el juicio y la actitud. (1999, p. 49)

Además, Chiavenato también conceptualizo que es Gestión de Talento Humano de a siguiente forma:

Administración de recursos humanos siendo esta un área relativamente nueva en la que se interrelacionan varios conceptos como la psicología, sociología, derecho, entre otras. Teniendo como finalidad el desarrollar, planificar y controlar acciones para lograr el éxito eficiente de los colaboradores teniendo en cuenta su estabilidad y funcionalidad. (2001, p. 699)

También podemos conceptualizar a esta variable tomando un enfoque como se menciona a continuación: “La administración del talento humano es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de estos” (Chambers, 1998, p. 48).

Por su parte y para conceptualizar a nuestra otra variable tomaremos a Alvarado quien definió al clima organizacional como:

La suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano. Corroborando lo mencionado se reafirma, que es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización. (2003, p.35)

Una definición que también se puede utilizar para esta variable es la que tiene relevancia en el campo de la psicología es así que: “El clima organizacional es el ambiente emocional percibido dentro de una empresa, es decir, depende de las interpretaciones de los integrantes de la institución, pudiendo generarse tanto por factores endógenos como por factores exógenos” (Ellegren, 2015, p. 88).

Finalmente, también en nuestro país existe el Documento Técnico Metodología para el Estudio del Clima Organizacional realizado por el MINSA que en conjunto a todos los involucrados refieren a este como:

Percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. (Yamaguchi, 2011, p. 13)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de tipo aplicada explicativa (CONCYTEC 2018), porque su objetivo principal fue el de verificar las hipótesis explicativas planteadas para la investigación, con un enfoque cuantitativo debido a que está representada por un conjunto de procesos secuencial y probatorio. Además, ésta tendrá un alcance correlacional ya que se tuvo el fin de conocer el grado de relación entre las variables (Sampieri et al., 2014).

Su diseño será no experimental ya que no se realizará un manejo ni asignación de las variables de forma deliberada, y tendrá un enfoque transeccional exploratorio porque se recopilaron datos en un momento específico para dar a conocer un panorama nuevo o poco conocido (Sampieri et al., 2014).

Se identificará de la siguiente forma:

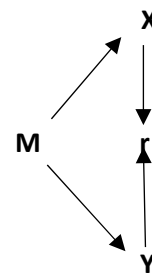
**Dónde:**

M = Muestra

X = Gestión del Talento Humano

Y = Clima Organizacional

r = Relación entre variables





### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable independiente: Gestión del Talento Humano**

##### **Definición Conceptual:**

Administración de recursos humanos siendo esta un área relativamente nueva en la que se interrelacionan varios conceptos como la psicología, sociología, derecho, entre otras. Teniendo como finalidad el desarrollar, planificar y controlar acciones para lograr el éxito eficiente de los colaboradores teniendo en cuenta su estabilidad y funcionalidad. (Chiavenato, 2001, p. 699).

##### **Definición Operacional:**

La Gestión del Talento Humano se identificará mediante la técnica de la encuesta utilizando un cuestionario que será utilizado en trabajadores asistenciales y administrativos teniendo en cuenta las dimensiones: seleccionar, mantener, contratar, capacitar, inducir, y evaluar.

#### **Variable dependiente: Clima Organizacional**

##### **Definición Conceptual:**

Dessler señala que: “no hay un consenso en cuanto al significado del término de clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo” (2013, p.78).

##### **Definición Operacional:**

El clima organizacional se obtendrá mediante la técnica de la encuesta utilizando el cuestionario para medir esta variable y se tomarán en cuenta las dimensiones: responsabilidad, estructura, estándares, reconocimiento, compromiso y apoyo.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población:** Según, Sampieri (2014) se define a esta como el conjunto de todos los casos que se encuentren dentro de las especificaciones utilizadas en la investigación. Para lo cual esta estará constituida por trabajadores asistenciales y administrativos que se encuentran laborando dentro de la Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú conformada por 436 trabajadores.

**Criterios de inclusión:** la población tendrá que ser aquellos trabajadores asistenciales y administrativos que laboren para establecimientos que pertenezcan a la Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, que a su vez acepten participar de la investigación.

**Criterios de exclusión:** la población que no será parte de esta investigación son aquellos trabajadores que no estén laborando en las áreas administrativas y asistenciales dentro de la Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, que a su vez no acepten participar de la investigación.

**Muestra:** así mismo, Sampieri (2014) conceptualiza a esta como el subgrupo de la población de estudio que se encuentra definido y pertenecen a las características de inclusión, por lo tanto, se tomará como muestra el número que derive de la aproximación según la formula estadística para una población finita.

Aplicando la formula estadística considerando los datos establecidos por el autor, se llega a determinar que la muestra corresponde:

n =	204.47
-----	--------

**Muestreo:** Para Tamayo (2005) quien sostuvo que esta es la elección de la sub población de donde se trataran de obtener los datos necesarios para probar si la hipótesis es aceptable o no. En esta investigación se tomará un muestreo probabilístico y aleatorio estratificado.

**Unidad de análisis:** Trabajadores asistenciales y administrativos de la Unidad Ejecutora de Salud de la provincia de Virú.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizará en este estudio será la encuesta que para Mendoza (2020) es una sumatoria de puntos organizados para su delineación y administración por lo tanto esta será aplicada al Personal administrativo y asistencial.

El instrumento de recolección de datos será el cuestionario que según Sampieri (2014) es un grupo de incógnitas enfocadas en una o todas las variables de estudio por lo tanto esta investigación utilizará dos instrumentos el primero que considera el estudio de la primera variable, esta a su vez estará constituida por 28 ítems. Por su parte el cuestionario utilizado para la investigación de la segunda variable se centrará en seis dimensiones haciendo la sumatoria de 27 ítems, es así que estos cuestionarios según el escalamiento siguiente el cual tendrá la calificación asignada.

- Totalmente en desacuerdo 1
- En desacuerdo 2
- Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo 3
- De acuerdo 4
- Totalmente de acuerdo 5

**Validez:** para Sampieri (2014) es el nivel en el cual un instrumento busca la veracidad al medir las variables en estudio, para lo cual en esta investigación se utilizarán instrumentos validados por tres expertos.

**Confiabilidad:** de igual manera, Oviedo et. al, (2005) la define como el nivel de varios ítems de un instrumento mide verazmente una muestra. Es así que en esta investigación se utilizaron los instrumentos que se tuvieron que probar estadísticamente con el coeficiente alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), siendo la asignada a la primera variable el coeficiente de 0,670\*\* tomada como de alta confiabilidad mientras que la segunda variable tubo como coeficiente 0,707\*\* es así que de igual forma que la anterior variable esta también tuvo una alta confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

En esta investigación al ya tener identificado el objeto de estudio se tuvo que realizar y establecer estadísticamente la influencia que puedan o no tener las variables de investigación, así que, se realizó un análisis teórico que dio sustento, posteriormente se utilizaron los cuestionarios ya validados, para más tarde desarrollar las coordinaciones y solicitudes de autorización para aplicar apropiadamente los instrumentos (cuestionarios) a la muestra en investigación. Se unificó los datos de forma directa y virtual teniendo en cuenta que no todos los participantes pudieron acudir a una reunión presencial.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los registros estadísticos se ingresaron y analizaron, luego de ser aplicada la encuesta, en el programa estadístico SPSS V.25 para que estos sean ordenados, tabulados y posteriormente procesados para realizar las pruebas de frecuencia, normalidad además de la prueba estadística de Rho. Spearman para llegar a responder cada problema planteado.

### **3.7. Aspectos éticos**

A nivel internacional hay un sin número de criterios que son utilizados para garantizar el nivel ético de la investigación para lo cual estos serán la autonomía que da a toda persona la capacidad de esta, beneficencia que es el compromiso ético de que los posibles resultados positivos, negativos o equivocaciones sean extendidos, justicia que se refiere al tratar a una persona de forma similar y la no maleficencia. Por lo tanto, se solicitó la autorización al personal que labora en la unidad ejecutora de salud de la Provincia de Virú que pertenece al MINSA. Así mismo esta participación fue voluntaria y anónima lo cual permite garantizar la confiabilidad de los datos explicándoles los objetivos del estudio. Bajo ninguna circunstancia los datos serán empleados con propósitos comerciales.

## IV. RESULTADOS

Consiguiente a lo que corresponde luego de la utilización de los instrumentos, para las dos variables de estudio, se desarrolló la prueba de normalidad, se identificó las frecuencias en los niveles de las dimensiones de la primera variable, además de la segunda, y determinar el nivel correlación que existe entre las mismas utilizando la estadística adecuada.

### 4.1. Resultados descriptivos

#### Variable 1: Gestión del Talento Humano

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable gestión de talento humano*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Poco adecuado	28	12,7
	Adecuado	176	86,3
	Total	204	100,0

*Nota: Datos procesados extraídos de los cuestionarios.*

Observando la tabla, se infiere y demuestra una tendencia de poco adecuada a adecuada, es decir tomando la primera variable según los trabajadores de la entidad estudiada es poco adecuada con un 13,7%, sin embargo, para el 86,3% de trabajadores esta es adecuada por lo tanto se evidencia que para una parte aún de la población existe deficiencia. La primera variable a nivel de gestión necesita seguir desarrollándose en todas sus dimensiones y dentro de la institución.

## Variable 2: Clima Organizacional

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable clima organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Regular	29	14,2
	Buena	175	85,8
Total		204	204

*Nota: Datos procesados extraídos de los cuestionarios.*

Teniendo en cuenta esta información tabulada los resultados obtenidos demuestran una tendencia va de buena a regular, es decir la segunda variable de estudio según los colaboradores de la entidad estudiada es regular con un 14,2%, sin embargo, para el 85,8% de trabajadores esta es buena por lo tanto se evidencia que para una parte aún de la población existe deficiencia. Es así que se necesita seguir trabajado en todas las dimensiones de esta variable dentro de la unidad ejecutora.

**Tabla 3***Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

		Gestión del Talento Humano	Clima Organizacional
N		204	204
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	105,99	101,76
	Desviación típica	8,632	8,820
Diferencias más extremas	Absoluta	,098	,110
	Positiva	,043	,058
	Negativa	-,098	-,110
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,407	1,569
Sig. asintót. (bilateral)		,038	,015

*Nota: Datos procesados extraídos de los cuestionarios.*

En la presente se observan las pruebas de normalidad realizadas en las dos variables, teniendo en cuenta que el número de encuestados fue de 204 (más de 50 personas), se desarrolló la estadística de Kolmogorov Smirnov para establecer la normalidad de la muestra donde se evidencia que las variables provienen de una distribución no normal ( $p < 0.05$ ), teniendo un  $p = 0.038^{**}$  y  $p = 0.015^{**}$  según corresponde. Debido a esto, Romero et. al (2016) las pruebas de normalidad de ajuste son capaces de verificar qué tipo de distribución siguen nuestros datos y, por tanto, qué pruebas (paramétricas o no) es así que en este caso específico se realizará una prueba estadística no paramétrica.

**Tabla 4**

*Correlación no paramétrica de Rho Spearman entre variables de Gestión de Talento Humano y Clima Organizacional*

			Gestión del Talento Humano	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,395**
		Sig. (bilateral)	,	,000
	Clima Organizacional	N	204	204
		Coeficiente de correlación	,395**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,
		N	204	204

*Nota: Datos procesados extraídos de los cuestionarios.*

Teniendo en cuenta la distribución normal de las variables, se llegó a la decisión de realizar el coeficiente de correlación estadístico; es así que en esta tabla se observa que el nivel de correlación para las dos variables es estadísticamente directo con un nivel de interacción es baja (Rho de Spearman = 0.395\*\* y un  $p < 0.05^{**}$ ). Por ende, se afirma la hipótesis general, lo que responde a una influencia significativa entre las variables de estudio.



**Tabla 5**

*Tabla de frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano y la variable Clima Organizacional*

			Gestión del Talento Humano		Total
			Regular	Bueno	
Gestión del Talento Humano	Poco adecuado	Recuento	8	20	28
		% del total	3,9%	9,8%	13,7%
Gestión del Talento Humano	Adecuado	Recuento	21	155	176
		% del total	10,3%	76,0%	86,3%
Total	Recuento		29	175	204
	% del total		14,2%	85,8%	100,0%

*Nota: Datos procesados extraídos de los cuestionarios.*

Por consiguiente, lo observado en la Tabla 5, describe los datos obtenidos con una relevancia significativa fueron que 155 respuestas (76%) del total de encuestados de la unidad ejecutora que perciben que la gestión del talento humano es adecuada además de un clima organizacional bueno; 20 trabajadores (9.8%) refirieron que la primera variable es poco adecuado pero la segunda es buena; así como 21 trabajadores (10,3%) consideraron que la variable independiente es adecuada sin embargo la dependiente tiene un nivel regular, y por su parte 8 encuestados (3,9%) consideraron una gestión del talento humano poco adecuado con un clima organizacional regular. A si mismo del total de las respuestas, se identificó que el 86,3% indicó una gestión del talento humano adecuado, así como solo un 13,7% considero a este poco adecuado; además, de este mismo total, el 85.8% considera que tiene un clima organizacional bueno y solo un 14.2% clima organizacional regular, lo que, para este caso es importante mencionar que ninguna respuesta referente a la primera variable contempló un mal clima organizacional y a su vez ninguna respuesta realizada tomo en cuenta una inadecuada gestión del talento humano.

## 4.2. Resultados inferenciales

**Tabla 6**

*Tabla de frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano y la dimensión Estructura de la variable Clima Organizacional*

			Estructura			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Gestión del Talento Humano	Poco adecuado	Recuento	0	15	13	28
		% del total	0,0%	7,4%	6,4%	13,7%
Total	Adecuado	Recuento	1	48	127	176
		% del total	0,5%	23,5%	62,3%	86,3%
Total		Recuento	1	63	140	204
		% del total	0,5%	30,9%	68,6%	100,0%

*Nota: Datos procesados extraídos de los cuestionarios.*

Teniendo en cuenta la información observada, los datos más resaltantes fueron que 127 contestaciones (62,3%) de todo el personal de la unidad ejecutora consideró que la primera variable es aceptable y se obtiene una buena estructura esta como una dimensión del clima organizacional; 48 encuestados (23,5%) consideró que esta también es adecuada con una regular estructura; del mismo modo solo un encuestado (0,5%) consideró que existía una gestión del talento humano adecuada pero la estructura es mala. A si mismo 13 trabajadores (6,4%) identificaron una gestión del talento humano poco adecuado con una estructura buena, también se identificó que 15 (7,4%) de los encuestados consideración una gestión del talento humano poco adecuado con una estructura regular. Es así que, del total de las encuestas, se informó que el 86,3% indicaron que la gestión del talento humana es adecuada, así como solo un 13,7% la consideró poco adecuada; también de este mismo total, el 62,3% considera que tiene una estructura buena, un 30,9% considera una estructura regular y solo un 0,5% la considera mala, lo que, se puede inferir entonces, que el contar con una positiva gestión del talento humano favorece a tener una estructura buena pl ara lograr un clima organizacional óptimo.

**Tabla 7**

*Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Estructura de la variable Clima Organizacional y la variable Gestión del Talento Humano*

			Gestión del Talento Humano	Total
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,354"
		Sig. (bilateral)		,000
	Estructura	N	204	204
		Coeficiente de correlación	,354"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	204	204

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

*Nota: Datos procesados extraídos de los cuestionarios.*

Haciendo caso al primer objetivo específico, se pudo inferir que si hay una existencia de la influencia de la primera variable y la dimensión estructura del clima organizacional. Observando la Tabla 7, se visualiza un Rho de Spearman de 0.354, lo cual equivale a una correlación baja, pero positiva ( $p < 0.001$ ), y se interpreta que mientras más adecuada sea la gestión del talento humano, mejor será la estructura de la segunda variable dentro de la unidad ejecutora. Es así, que se afirma la hipótesis específica, en la que se encuentra una influencia significativa entre la variable independiente y la dimensión estructura de la segunda variable.

**Tabla 8**

*Tabla de frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano y la dimensión Estándares de la variable Clima Organizacional*

			Estándares		Total
			Regular	Bueno	
Gestión del Talento Humano	Poco adecuado	Recuento	14	14	28
		% del total	6,9%	6,9%	13,7%
	Adecuado	Recuento	48	128	176
		% del total	23,5%	62,7%	86,3%
Total		Recuento	62	142	204
		% del total	30,4%	69,6%	100,0%

*Nota: Datos procesados extraídos de los cuestionarios.*

Respondiendo a los datos de esta tabulación, los más relevantes fueron que 128 respuestas (62,7%) del total del personal de la unidad ejecutora consideró que la variable independiente es adecuada y se tiene un nivel bueno de estándares esta como una dimensión del clima organizacional; 48 encuestados (23,5%) consideró que la variable independiente es adecuada con un rango regular de estándares. También se tuvo que 14 trabajadores (6,9%) identificaron que la primera variable es poco adecuada con un nivel de estándares bueno y además se identificó que 14 (6,9%) de los encuestados consideraron que la variable independiente es poco adecuada con un nivel de estándares regular. Por lo tanto, del total de las encuestas, se informó que el 86,3% indicaron que la gestión del talento humana es adecuada, así como solo un 13,7% la consideró poco adecuada; también de este mismo total, el 69,6% considera que tiene un nivel de estándares bueno y un 30,4% considera un nivel de estándares regular, lo que, se puede inferir entonces, lo que ayuda inferir que el contar con una adecuada gestión del talento humano favorece a tener un nivel bueno de estándares del clima organizacional.

**Tabla 9**

*Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Estándares de la variable Clima Organizacional y la variable Gestión del Talento Humano*

			Gestión del Talento Humano	Estándares
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,325"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	204	204
	Estándares	Coeficiente de correlación	,325"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	204	204

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

*Nota: Datos procesados extraídos de los cuestionarios.*

Respondiendo al objetivo específico del que resulta esta tabla, se infirió que si existe influencia entre la variable independiente y la dimensión estándares del clima organizacional. De acuerdo a esta, se visualiza un Rho de Spearman de 0.325\*\*, lo cual es semejante a una correlación baja, pero positiva ( $p < 0.001$ ), y se percibe que mientras más adecuada sea la gestión del talento humano, mejor será el nivel de estándares del clima organizacional dentro de la unidad ejecutora. Es así, que se acepta la hipótesis correspondiente, hallando la existencia de la influencia significativa entre la gestión del talento humano y la dimensión estándares.

**Tabla 10**

*Tabla de frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano y la dimensión Responsabilidad de la variable Clima Organizacional*

			Responsabilidad			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Gestión del Talento Humano	Poco adecuado	Recuento	0	12	16	28
		% del total	0,0%	5,9%	7,8%	13,7%
	Adecuado	Recuento	7	47	122	176
		% del total	3,4%	23,0%	59,8%	86,3%
Total		Recuento	7	59	138	204
		% del total	3,4%	28,9%	67,6%	100,0%

*Nota: Datos procesados extraídos de los cuestionarios.*

El resultado de lo observado en esta tabla, no da datos en los cuales los más relevantes fueron que 122 respuestas (59,8%) del total del personal de la unidad ejecutora consideró que el desarrollo de la variable independiente es adecuada y se tiene un nivel bueno de responsabilidad esta como una dimensión del clima organizacional; 47 encuestados (23%) consideró que el nivel de la variable independiente es adecuada con un nivel regular de responsabilidad, a su vez se tuvo que 7 encuestados (3,4%) considera una gestión del talento humano adecuado con un nivel de responsabilidad malo. También se obtuvo que 16 trabajadores (7,8%) identificaron que la variable independiente es poco adecuada con un nivel de responsabilidad bueno y también se identificó que 12 (5,9%) de los encuestados consideraron una gestión del talento humano poco adecuado con un nivel de responsabilidad regular. Por lo tanto, del total de las encuestas, se informó que el 86,3% indicaron que la gestión del talento humana es adecuada, así como solo un 13,7% la consideró poco adecuada; también de este mismo total, el 67,6% considera que tiene un nivel de responsabilidad bueno, un 28,9% considera un nivel de estándares regular y por último el 3,4% considera un nivel de responsabilidad mala lo que, ayuda a inferir, que el tener una adecuada gestión del talento humano favorece a tener un nivel de responsabilidad bueno.

**Tabla 11**

*Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Responsabilidad de la variable Clima Organizacional y la variable Gestión del Talento Humano*

			Gestión del Talento Humano	Responsabilidad
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,192"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	204	204
	Estándares	Coeficiente de correlación	,192"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	204	204

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

*Nota: Datos procesados extraídos de los cuestionarios.*

Teniendo en cuenta al objetivo correspondiente a esta tabla, se llegó a inferir la coherencia entre la variable independiente y la dimensión responsabilidad del clima organizacional. Teniendo en cuenta tabulación, se evidencia un Rho de Spearman de 0.192\*\*, lo cual equivale a una correlación muy baja, pero positiva ( $p < 0.001$ ), y esto tiene el significado que mientras más adecuada sea la gestión del talento humano, mejor será el nivel de responsabilidad en la unidad ejecutora. Es así, que se afirma la hipótesis específica, en la que encuentra una influencia significativa entre la variable independiente y la dimensión responsabilidad de la variable dependiente.

**Tabla 12**

*Tabla de frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano y la dimensión Reconocimiento de la variable Clima Organizacional*

			Reconocimiento			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Gestión del Talento Humano	Poco adecuado	Recuento	2	9	17	28
		% del total	1,0%	4,4%	8,3%	13,7%
Total	Adecuado	Recuento	2	28	146	176
		% del total	1,0%	13,7%	71,6%	86,3%
Total		Recuento	4	37	163	204
		% del total	2,0%	18,1%	79,9%	100,0%

*Nota: Datos procesados extraídos de los cuestionarios.*

En la presente, los datos más notorios fueron que 146 respuestas (71,6%) del total de las entrevistas en la unidad ejecutora consideró que la primera variable es adecuada y se tiene un nivel bueno de reconocimiento este como una dimensión del clima organizacional; 28 encuestados (13,7%) consideró que la variable independiente es adecuada con un nivel regular de reconocimiento, a su vez se tuvo que solo 2 encuestados (1%) considera una gestión del talento humano adecuado con un nivel de reconocimiento malo. También se obtuvo que 17 trabajadores (8,3%) identificaron a la primera variable poco adecuada con un nivel de responsabilidad bueno, a su vez se identificó que 9 (4,4%) de los encuestados consideración una gestión del talento humano poco adecuado con un nivel de reconocimiento regular y además 2 trabajadores (1%) refirieron una gestión del talento humano poco adecuado con un nivel de reconocimiento malo. Por lo tanto, del total de las encuestas, se informó que el 86,3% indicaron que la gestión del talento humana es adecuada, así como solo un 13,7% la consideró poco adecuada; también de este mismo total, el 71,6% considera que tiene un nivel de reconocimiento bueno, un 18,1% considera un nivel de reconocimiento regular y por último el 2% considera un nivel de reconocimiento malo lo que, ayuda a inferir, que el tener con una adecuada gestión del talento humano favorece a tener un nivel de reconocimiento bueno del clima organizacional.



**Tabla 13**

*Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Reconocimiento de la variable Clima Organizacional y la variable Gestión del Talento Humano*

			Gestión del Talento Humano	Responsabilidad
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,287"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	204	204
	Estándares	Coeficiente de correlación	,287"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	204	204

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

*Nota: Datos procesados extraídos de los cuestionarios.*

Anteponiendo el objetivo correspondiente a esta tabla, se pudo inferir que existe influencia entre la variable independiente y la dimensión reconocimiento del clima organizacional. Además, se visualiza un Rho de Spearman de 0.287\*\*, lo cual es equivalente a una correlación baja, pero positiva ( $p < 0.001$ ), lo que significa que mientras más adecuado sea la gestión del talento humano, mejor será reconocimiento del clima organizacional dentro de la unidad ejecutora. Es así, que se acepta la hipótesis correspondiente a este objetivo, en la se halló una influencia significativa entre la variable independiente y la dimensión reconocimiento de la variable dependiente.

**Tabla 14**

*Tabla de frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano y la dimensión Apoyo de la variable Clima Organizacional*

			Estándares		Total
			Regular	Bueno	
Gestión del Talento Humano	Poco adecuado	Recuento	11	17	28
		% del total	5,4%	8,3%	13,7%
Adecuado		Recuento	27	149	176
		% del total	13,2%	73,1%	86,3%
Total		Recuento	38	166	204
		% del total	18,6%	81,4%	100,0%

*Nota: Datos procesados extraídos de los cuestionarios.*

Según esta tabla, los datos más resaltantes mostraron que 149 respuestas (73%) del total del personal de la unidad ejecutora consideró que la gestión del talento humano es adecuada y se tiene un nivel bueno de apoyo este como una dimensión del clima organizacional; 27 encuestados (13,2%) consideró que la gestión del talento humano es adecuada con un nivel regular de apoyo. También se obtuvo que 17 trabajadores (8,3%) identificaron una gestión del talento humano poco adecuada con un nivel de apoyo bueno y también se identificó que 11 (5,4%) de los encuestados consideraron una gestión del talento humano poco adecuada con un nivel de apoyo regular. Por lo tanto, del total de las encuestas, se informó que el 86,3% indicaron que la gestión del talento humana es adecuada, así como solo un 13,7% la consideró poco adecuada; también de este mismo total, el 81,4% consideró que tiene un nivel de apoyo bueno y por último el 18,6% consideró un nivel de apoyo regular lo que, ayuda a inferir, que el tener una adecuada gestión del talento humano ayuda a tener un nivel de apoyo bueno del clima organizacional.

**Tabla 15**

*Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Apoyo de la variable Clima Organizacional y la variable Gestión del Talento Humano*

			Gestión del Talento Humano	Apoyo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,251"
		Sig. (bilateral)		,000
	Estándares	N	204	204
		Coeficiente de correlación	,251"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	204	204

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

*Nota: Datos procesados extraídos de los cuestionarios.*

Siguiendo la línea de los objetivos específicos de esta investigación, se concluyó que se tiene una influencia entre la variable independiente y la dimensión apoyo de la segunda variable. Según esta tabla, resulta un Rho de Spearman de 0.251\*\*, lo que significa una correlación baja, pero positiva ( $p < 0.001$ ), y significa que mientras más adecuada sea la gestión del talento humano, mejor será el nivel de apoyo de la variable independiente dentro de la unidad ejecutora. Es así, que se acepta la hipótesis correspondiente.

**Tabla 16**

*Tabla de frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano y la dimensión Compromiso de la variable Clima Organizacional*

		Estándares		Total	
		Regular	Bueno		
Gestión del Talento Humano	Poco adecuado	Recuento	10	18	28
		% del total	4,9%	8,8%	13,7%
	Adecuado	Recuento	51	125	176
		% del total	25,0%	61,3%	86,3%
Total		Recuento	61	143	204
		% del total	19,9%	70,1%	100,0%

*Nota: Datos procesados extraídos de los cuestionarios.*

Consecuente con la tabla visualizada, las características más importantes fueron que 125 contestaciones (61,3%) de la totalidad del personal de la unidad ejecutora consideró que la primera variable es adecuada y se tiene un nivel bueno de compromiso esta como una dimensión de la segunda variable; 51 encuestados (25%) consideró que la variable independiente es adecuada con un nivel regular de compromiso. También se obtuvo que 18 trabajadores (8,8%) identificaron una gestión del talento humano poco adecuada con un nivel de compromiso bueno y también se identificó que 10 (4,9%) de los entrevistados consideraron que la primera variable es poco adecuada con un nivel de responsabilidad regular. Por lo tanto, del total de las encuestas, se informó que el 86,3% indicaron que la esta variable es adecuada, así como solo un 13,7% la consideró poco adecuada; también de este mismo total, el 61,3% considera que tiene un nivel de compromiso bueno, un 25% considera un nivel de compromiso regular.

**Tabla 17**

*Correlación no paramétrica de Spearman entre la dimensión Compromiso de la variable Clima Organizacional y la variable Gestión del Talento Humano*

			Gestión del Talento Humano	Apoyo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,228"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	204	204
	Estándares	Coeficiente de correlación	,228"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	204	204

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

*Nota: Datos procesados extraídos de los cuestionarios.*

Anteponiendo en último de los objetivos específicos ya descritos con anterioridad, se pudo inferir que la primera variable y la dimensión compromiso de la segunda variable se encuentran influenciadas mutuamente. De acuerdo a la Tabla 17, se confirma la correlación con el Rho de Spearman con un 0.228\*\*, lo cual explica a una correlación baja, pero positiva ( $p < 0.001$ ), lo que nos hace inferir que mientras más adecuada sea la gestión del talento humano, mejor será el nivel de esta dimensión del clima organizacional dentro de la unidad ejecutora. Es así, que se asume la hipótesis específica, en la que existe una influencia con relevancia entre la variable independiente y la dimensión compromiso de la segunda variable.

## V. DISCUSIÓN

Toda organización que tiene una influencia directa con la interrelación de personal y desarrollo profesional tiene como objetivo el perfeccionar la productividad en todas sus áreas logrando así el crecimiento organizacional. En las instituciones de salud este esto es aún más importante debido a que todos los aspectos de gestión van a repercutir positiva o negativamente con la atención que se brinda para mantener y optimizar la calidad de salud de la sociedad.

Refiriéndonos y respondiendo a la hipótesis general se obtuvo un 0,395\*\* como resultado de correlación positiva pero baja, este resultado dista del obtenido por Cabrera (2020) que concluye que al tener una correlación significativa muy alta y positiva es posible que la gestión del talento humano influye positivamente en el clima organizacional. Esto en definitiva al lograr tener esta información en la que intervienen básicamente las relaciones sociales y la dirección brindada hacia los talentos hace fácil el desarrollo óptimo de la organización lo que indica que mientras mejor se involucren los actores que generan una adecuada gestión del talento humano se lograra mantener un favorable clima organizacional.

Teniendo en cuenta el objetivo general de esta investigación el cual se describe como la necesidad de conocer la influencia existente entre las dos variables de estudio dentro de la institución, se tiene que mencionar lo descrito en los resultados, en los que se evidencia la correlación significativa y directa entre estas según la estadística utilizada es así que para contrastar lo ya mencionado tenemos que mencionar al estudio liderado por Chávez (2020) que también realizó un estudio con la misma metodología y procedimientos estadísticos resaltando que los colaboradores de tal entidad informan una relación estadísticamente moderada y significativamente directa entre las dos variables.

Por lo anterior mencionado la influencia que se tiene de la gestión del talento humano y el clima organizacional es claramente necesario para el desarrollo de buenas prácticas además de para la mejora del desempeño de cada colaborador en su respectiva área ya que mientras mejor calificada este un trabajador, tenga una buena retribución, goce del reconocimiento, sienta el apoyo que le brinda su institución por sus labores desempeñadas este retribuirá con la realización de sus

actividades de forma óptima lo que le brindara a la institución un desarrollo favorable y se evitara la disconformidad del personal dentro de su área de labores lo que ayudara a lograr un buen ambiente laboral además de la sensación de conformidad en cuanto a la estructura y jerarquía que se tiene respondiendo con la responsabilidad necesaria para el logro de sus objetivos dentro de su ámbito. Por consiguiente, lo descrito cumple con cada dimensión que se tomó para el estudio de clima organizacional dentro de esta investigación.

Ambos resultados son respaldados por el enfoque de clima organizacional que plantea Brunet (2011) quien describe según la escuela Funcionalista Gestalt la teoría que corrobora que el tener un buen clima laboral es resultado de la percepción personal de cada trabajador ya que esta depende del entorno en el que se desarrolle, es así que podemos inferir que los colaboradores pueden ser capaces de describir un clima organizacional diferente a los líderes debido a las vivencias que cada uno tenga en su día a día. Por lo tanto mientras los integrantes de la institución en su respectiva área y mientras que desempeñe su cargo individual tendrá una visión diferente de la misma, y por ende además se tendrá que tener en cuenta sus necesidades particulares para lograr que se le atribuyan los beneficios necesarios para su evolución profesional lo que está vinculado estrechamente con la gestión del talento humano según las teorías citadas.

Teniendo en cuenta los resultados descriptivos obtenidos para las dos variables, se obtuvo un 86,3% y un 85,8% lo indica un nivel aceptable para las mismas por lo tanto están contrastadas directamente con los obtenidos por Abanto (2019), que obtuvo menos del 50% para las dos variables de estudio. Teniendo en cuenta esto se tiene que tener en cuenta claramente la organización y sus características particulares ya que al ver este tipo de resultados podemos inferir que se realizan diferentes tipos de administración en cuanto al talento dentro de la institución por ende se debe de verificar la capacidad operativa de los responsables es así que el logro de una buena gestión impartirá una mejor calidad de beneficios para los trabajadores y por consiguiente lograr un ambiente laboral adecuado y fructífero,

La teoría que más se utiliza respecto a la gestión del talento humano es la descrita por Chiavenato en sus múltiples conceptualizaciones a través de los años, en la cual se describen las dimensiones que también han sido utilizadas en este estudio

pero debido a la naturaleza principal de la problemática esta no ha sido abordada estadísticamente si no solo en su relación general con el clima organizacional pero cabe indicar que en cada investigación utilizada como antecedente estas dimensiones tales como el reclutamiento, selección, recompensa, evaluación, capacitación y evaluación del desempeño son abarcadas de forma amplia además que respaldan positivamente los resultados obtenidos en cada una,

Una vez más se tiene que mencionar a las teorías utilizadas en las dos investigaciones, en este caso la teoría Z descrita por Ouchi (1982) enfocada básicamente en la interferencia de la cultura organizacional dentro de la gestión del talento humano en el equipo laboral y la teoría descrita por Likert (1971) que menciona una serie de modelos denominados “sistemas de administración” teniendo las cuatro principales características organizacionales que son las relaciones interpersonales, sistema de comunicaciones, proceso decisorio, y sistemas de castigos y recompensas. Según lo mencionado anteriormente y los resultados descriptivos de ambas investigaciones podemos decir que cada institución desarrolla libremente sus propias características dentro de su ámbito por lo tanto como se habituó el personal y cómo evolucione su gestión de recursos humanos y por ende su clima organizacional es netamente una cosa particular de cada organización.

Teniendo en cuenta cada objetivo específico que menciona particularmente la influencia que tiene la gestión del talento humano en las dimensiones del clima organizacional y teniendo resultados visiblemente aceptable con una correlación positiva según Rho de Spearman con un  $p < 0.001$ , es así que se puede mencionar la investigación de Jesus (2019) quien también obtuvo los resultados parecidos utilizando la misma prueba estadística. Lo anterior es respaldado por la teoría del clima organizacional que plantea Brunet (2011) que es mencionada en ambas investigaciones describiendo la escuela Funcionalista Gestalt teniendo en cuenta que el ambiente en el que el clima laboral se desarrolle, es así que podemos inferir que los colaboradores pueden ser capaces de describir un clima organizacional diferente para cada institución dependiendo sin lugar a duda de las características propias de las mismas.



Las dimensiones tomadas para analizar los resultados derivados del planteamiento de cada objetivo específico están cimentadas en la teoría plasmada por Litwing y Stringer es así que en esta investigación se tuvieron resultados positivos en la relación existente entre las dimensiones del clima organizacional y la gestión del talento humano asumiendo en cada variable una correlación de baja a alta pero positiva por tener un  $p < 0.001$  según Rho Spearman esta a su vez se puede contrastar con la investigación realizada por Horna (2020) que en su propio ámbito señalo con gran amplitud la inestabilidad en la fuente de liderazgo aunque aun así obtuvo una relación altamente positiva entre las dimensiones del clima organizacional debido a las constantes capacitaciones y mejoría actitudinal que se tiene en su organización.

Con respecto a lo anterior las capacitaciones que se brindan dentro de la organización responden a las necesidades propias que desarrolla cada individuo debido a las ansias de superación y crecimiento personal individual no sin poder dejar de responder a las necesidades grupales que se tienen dentro de las entidades citadas en el párrafo anterior, es así que teniendo en cuenta que la capacitación constante en la esfera de ciencias de la salud es constante y muy importante ya que los avances científicos y evolución de diversas acciones que ayudan a mejorar los estilos de vida es necesario el brindarle al personal el ambiente óptimo además de las herramienta necesarias para su desarrollo.

Los resultados generales que engloban tácitamente al clima organizacional y sus dimensiones que además suscriben la relación positiva entre las variables de estudio responde a lo plasmado por Dessler quien indica que el clima organizacional es determinado por la forma en la que el empleado (trabajador) discierne el ambiente en el que se desarrolla, además de la gestión del talento humano en sí pero más prioritariamente como una estrategia adoptada dentro de la institución que va a ayudar a responder las necesidades del mismo empleador que a su vez resultara en la integralidad, productividad, rendimiento y el desempeño personal dentro del ámbito laboral.

Realizando un autocrítica al desarrollo de esta investigación idealmente se debería de tener en cuenta los resultados obtenidos para enfocarse rigurosamente en la percepción que tiene la población en cuanto a la percepción que ellos tienen

respecto al optimo manejo del talento humano además del desenvolvimiento que tienen cada trabajador en el momento de su actividad diaria y su interrelación con la población esto en definitiva ayudaría a mejor la percepción de cada trabajador sobre sí mismo y realizar una autoevaluación para mejorar cada aspecto deficiente en su labor diaria.

## VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados de correlación obtenidos utilizando Rho Spearman concluyeron que existe una relación positiva pero baja entre la variable independiente y dependiente, además de las dimensiones de esta la última, es así que a través de este estudio se pudo identificar la influencia directa y positiva entre ambas variables.
2. El nivel de percepción de la variable independiente según los instrumentos y las pruebas estadísticas descriptivas es de 86.3% lo que ubica a este en un nivel adecuado, por lo cual este resultado indica que el trabajo desarrollado en esta área dentro de la organización está realizando actividades eficientes teniendo en cuenta las dimensiones del clima organizacional como lo son la selección del personal, contratación del personal, inducción al personal, capacitación al personal y evaluación al personal.
3. La percepción del clima organizacional según los instrumentos y la estadística descriptiva utilizada fue de un 85,8% es decir se ubica en un nivel bueno, por lo cual este resultado indica que se está desarrollando y conviviendo con un clima aceptable teniendo en cuenta las dimensiones ya descritas y estudiadas individualmente, lo que a su vez refiere que la atención hacia la población es adecuada sin embargo para contrastar este resultado a nivel de los trabajadores es necesario tener la opinión de la población.
4. El clima organizacional es descrito y apoyado con cada dimensión mencionada, es así que estadísticamente se demostró que la correlación que se tiene entre las dos variables de estudio según Rho de Spearman fue de un 0.354\*\*, lo cual da una significancia hacia una correlación baja, pero positiva ( $p < 0.001$ ) en la población encuestada lo que nos lleva a inferir que dentro de la unidad ejecutora de estudio el clima organizacional es aceptable y positivo.
5. Teniendo en cuenta la dimensión estructura de la segunda variable y su relación con la variable independiente esta obtuvo un resultado según Rho Spearman de 0,354\*\*, que da una correlación baja pero positiva lo que a su

vez refleja una influencia positiva entre las variables ya mencionadas, por lo que podemos inferir que existe una aceptación de los roles y responsabilidades que cada trabajador tiene en la organización.

6. También se demostró la correlación que se sostiene entre la variable gestión del talento humano y la dimensión estándares de la segunda variable según Rho de Spearman que fue de un 0.325\*\*, que da una equivalencia de correlación baja, pero positiva ( $p < 0.001$ ); esto refleja la influencia positiva entre la primera variable y la dimensión estándares. Esto además evidencia que existe una aceptación y conformidad con las normas que regulan el trabajo integral de la organización.
7. Se demostró la correlación que tiene la variable independiente y la dimensión responsabilidad de la variable independiente según la prueba Rho de Spearman de un 0.192\*\*, lo cual es una correlación muy baja, pero positiva ( $p < 0.001$ ), esta se diferencia de las demás dimensiones al tener un nivel menor de correlación lo que indica existe un nivel de influencia menor entre lo ya mencionado. Esto informa que el personal, aunque refleja su positivismo al reconocimiento que tienen de sus jefes esta refleja un grado influencia menor ya que se obtuvo una correlación menor al del resto de dimensiones de las variables
8. Con la dimensión reconocimiento perteneciente a la variable dependiente y su respectiva correlación con la variable independiente se obtuvo un resultado estadístico según Rho de Spearman de un 0.287\*\*, lo cual es semejante a una correlación baja, pero positiva ( $p < 0.001$ ), lo que indica también una influencia positiva entre la variable independiente y la dimensión descrita. Esta también evidencia que el personal refleja una respuesta positiva a la percepción de recompensa por parte de la organización.
9. En cuanto la dimensión apoyo del clima organizacional y la correlación de esta con la variable independiente se obtuvo estadísticamente según Rho de Spearman un 0.251\*\*, lo cual supone una correlación baja, pero positiva ( $p < 0.001$ ) lo que continúa indicando la influencia entre la variable y dimensión mencionada además de la aceptación de la hipótesis general y su específica, lo que ayuda a percibir que el personal si tiene un sentimiento

de respaldo y ayuda por parte de la organización durante el desarrollo de sus labores.

10. Se determinó que la dimensión compromiso del clima organizacional y la variable independiente del estudio estadísticamente tuvo una correlación con según Rho de Spearman de 0.228\*\*, por ende, esta es análoga a una correlación positiva pero baja ( $p < 0.001$ ) es así que se puede inferir la influencia positiva y a su vez aceptación de la hipótesis específica lo que además ayuda a inferir que existe un grado positivo de compromiso por parte de los trabajadores para con la organización.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Dentro de la unidad ejecutora es necesario mencionar que la gestión del talento humano y su influencia en el clima organizacional debe estar liderada de forma más específica por el área de recursos humanos y respaldado por el equipo de gestión para reforzar y brindar la continuidad del trabajo hasta la fecha realizado, ya que los resultados obtenidos son evidentemente positivos.
2. Teniendo en cuenta una parte importante de la gestión del talento humano se debe de seguir priorizando la contratación de personal más preparado paracada estación laboral, ya que esto sin lugar a duda ayuda a proyectar resultados positivos.
3. El clima organizacional dentro de la unidad de estudio está ligado fuertemente con las relaciones interpersonales dentro de cada grupo de trabajo por lo cual es necesario realizar un seguimiento oportuno a este teniendo en cuenta estrategias de reforzamiento de las mismas efectuando el reconocimiento oportuno y positivo a cada grupo de trabajo que obtenga resultados adecuados en base a la evaluación que se realiza dentro de la institución.
4. Para el buen desarrollo del clima organizacional es necesario desarrollar actividades de integración con el personal nuevo de forma que este se proyecte y se comprometa con su equipo de trabajo para lo cual es necesario participar activamente en actividades consecuentes a o ya descrito, de la misma forma es necesario trabajar estratégicamente en el desarrollo de un cronograma de pausas activas dentro del horario laboral debido a que la coyuntura actual en salud dentro de nuestro país.

## REFERENCIAS

- Abanto Hernández, L. M. (2019). Influencia de la gestión del Talento Humano en el clima organizacional en la Institución Educativa Particular del Pacífico College, Cajamarca, 2019.
- Ardila Emiliani, D. R., Ortega Pertuz, E. A., & Tete Moreno, L. P. (2019). Análisis de la gestión del talento humano referente al clima laboral motivación y manejo del liderazgo para el logro de los objetivos misionales en el cuerpo técnico de investigación seccional Magdalena.
- Bravo Gimenez, M., Cárdenas Socorro, D. (2005). Relación entre el clima organizacional y el compromiso que poseen los trabajadores de una empresa de servicio de asesoría. Repositorio Institucional.
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Edit.Trillas
- Cabrera, C. F. C., & Campos-Vera, J. A. (2022). Gestión de Talento Humano y la repercusión del Clima Laboral de la Dirección Distrital Mies Manta, Periodo 2020. *MQRInvestigar*, 6(3), 180-210.
- Cáceda Angulo, E. H. (2019). La gestión del talento humano y el clima organizacional de una corporación de la ciudad de Trujillo, año 2019.
- Cañizares Fuentes, R., García Gutiérrez, J. F., Perú, O. A. D. S. (2015). Planificación y gestión de recursos humanos en salud en los países andinos. Evidencias para la toma de decisiones.
- Chambers, E. (1998). La guerra por los talentos. No. 3, pp. 44-57.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos* quinta edición, editorial Mc Graw Hill.

- Covey, S. (1996). Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. México: Paidós.
- de la Salud, A. M. (2016). Personal y servicios de salud Proyecto de estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario 2030: Informe de la Secretaría (No. A69/38). Organización Mundial de la Salud.
- Ellegren, U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Avances en psicología*, 23(1), 88.
- García Cabrera, H. E., Díaz Urteaga, P., Ávila Chávez, D., & Cuzco Ruiz, M. Z. (2015). La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. In *Anales de la Facultad de Medicina* (Vol. 76, No. SPE, pp. 7-26). UNMSM. Facultad de Medicina.
- Gamarra Carbajal, L. E. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el clima laboral de los trabajadores del proyecto de remodelación de redes eléctricas en Trujillo-Perú, 2018.
- Hernández, S. M. A., Sanunga, H. G. P., Samaniego, V. M. V., & Andrade, D. M. C. (2017). Relación de las variables organizacionales y la gestión del talento humano, en las hosterías de ciudad riobamba, Ecuador. *Industrial data*, 20(2), 55-60.
- Horna Gutiérrez, B. V., & Rossi Ortiz, B. L. (2021). Gestión del talento humano y clima organizacional de los colaboradores de la empresa agroindustrial Cartavio SAA-2020.
- Jesus Concepción, E. B. (2019). Gestión de recursos humanos y clima organizacional de los trabajadores de la UGEL N° 16 de la provincia de Barranca-2019.
- Likert, R. (1965). Un nuevo método de gestión y dirección (No. 658.38/L72nE).
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate.
- Macias, Á. A. F., Cedeño, L. A. Z., Moreira, M. E. M., & Macias, O. A. F. (2021). Gestión del Talento Humano Y Su Influencia en el Clima Laboral en



Empresas de Manabí. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(11), 966-979.

Maslow, A. (1943). Una teoría sobre la motivación humana (en inglés, A Theory of Human Motivation). Recuperado de <https://psicologiyamente.net/psicologia/piramide-de-maslow>.

Mendoza Sierra, J. C. (2021). Gestión del talento humano y el clima laboral en una empresa del rubro Courier, Magdalena del Mar-Perú 2020.

Mendoza, S. H., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53.

McGregor, D. (1960). Teoría X y teoría Y. *Revista Pensamiento Imaginativo. Investigación*, 4, 06-13.

Naveros, G. (2019). Gestión de talento humano y clima organizacional en los colaboradores de la Tienda Mass-Chorrillos 2018.

Naccha, J. (2018). La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017.

Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.

Palacios, M. (2021, 28 de abril). La gestión de los Recursos Humanos en el sector salud. LinkedIn. Consultado el 13 de octubre del 2022. <https://es.linkedin.com/pulse/la-gesti%C3%B3n-de-los-recursos-humanos-en-el-sector-salud-mariano>

Randhawa, G., & Kaur, K. (2014). Organizational climate and its correlates: Review of literature and A proposed model. *Journal of Management Research*, 14(1), 25.

## ANEXOS

### ANEXO 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES		
<p>P. General ¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022?</p> <p>P. Especifico ¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y la dimensión estructura del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022? ¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y la dimensión estándares del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022? ¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y la dimensión estándares del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022? ¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y la dimensión estándares del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022?</p>	<p>O. General Analizar la influencia entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022.</p> <p>O. Específicos Analizar la influencia entre la gestión del talento humano y la estructura del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022. Analizar la influencia entre la gestión del talento humano y los estándares del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022. Analizar la influencia entre la gestión del talento humano y la dimensión estándares del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022.</p>	<p>H. General Existe influencia significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022.</p> <p>H. Especifico Existe influencia significativa entre la gestión del talento humano y la estructura del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022. Existe influencia significativa entre la gestión del talento humano y los estándares del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022.</p>	Variable Independiente: Gestión del talento humano		
			Dimensión	Ítems	Escala
			Seleccionar	1 – 5	Ordinal: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en acuerdo / ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Contratar	6 – 10	
			Inducir	11 – 14	
			Capacitar	15 – 18	
			Mantener	19 – 23	
			Evaluar	24 – 28	
			Variable dependiente: Clima organizacional		
			Dimensión	Ítems	Escala
			Estructura	1 – 5	Ordinal: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)
			Estándares	6 – 9	
			Responsabilidad	10 – 13	
Reconocimiento	14 – 18				

<p>dimensión responsabilidad del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022? ¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y la dimensión reconocimiento del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022? ¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y la dimensión apoyo del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022? ¿Cuál es la influencia entre la gestión del talento humano y la dimensión el compromiso del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022?</p>	<p>responsabilidad del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022. Analizar la influencia entre la gestión del talento humano y el reconocimiento del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022 Analizar la influencia entre la gestión del talento humano y el apoyo del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022. Analizar la influencia entre la gestión del talento humano y el compromiso del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022.</p>	<p>Existe influencia significativa entre la gestión del talento humano y la responsabilidad del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022. Existe influencia significativa entre la gestión del talento humano y el reconocimiento del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022. Existe influencia significativa entre la gestión del talento humano y el apoyo del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022. Existe influencia significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso del clima organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022.</p>	Apoyo	19 – 23	<p>Ni en acuerdo / ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p>
			Compromiso	24 – 27	

## ANEXO 2: Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
INDEPENDIENTE	<p><b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:</b> Administración de recursos humanos teniendo como finalidad el desarrollar, planificar y controlar acciones para lograr el éxito eficiente de los colaboradores teniendo en cuenta su estabilidad y funcionalidad. (Chiavenato, 2001, p. 899).</p>	<p>La Gestión del Talento Humano se identificará mediante la técnica de la encuesta utilizando un cuestionario que será aplicado a profesionales de salud teniendo en cuenta las dimensiones: seleccionar, contratar, inducir, capacitar mantener y evaluar.</p>	Seleccionar (ítems del 1 al 5)	<p>Referentes por los encuestados: documentos, programas inducción, programas de capacitación. Programas de desarrollo profesional</p>	<p>ORDINAL: • Totalmente en desacuerdo 1 • En desacuerdo 2 • Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo 3 • De Acuerdo 4 • Totalmente de acuerdo 5</p>
			Contratar (ítems del 6 al 10)		
			Inducir (ítems del 11 al 14)		
			Capacitar (ítems del 15 al 18)		
			Mantener (ítems del 19 al 23)		
			Evaluar (ítems del 24 al 28)		
DEPENDIENTE	<p><b>CLIMA ORGANIZACIONAL:</b> Dessler señala que: "no hay un consenso en cuanto al significado del término de clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo" (2001, p.78).</p>	<p>El clima organizacional se obtendrá mediante la técnica de la encuesta utilizando el cuestionario para el estudio del Clima Organizacional se tomarán en cuenta las dimensiones: estructura estándares, responsabilidad reconocimiento, apoyo y compromiso.</p>	Estructura (ítems del 1 al 5)	Percepción de estar bien con los roles y responsabilidades.	
			Estandares (ítems del 6 al 9)	Apreciación de la importancia sobre las normas.	
			Responsabilidad (ítems del 10 al 13)	Reconocimiento por parte de los colaboradores de ser sus propios jefes	
			Reconocimiento (ítems del 14 al 18)	Sentimiento de recompensa.	
			Apoyo (ítems del 19 al 23)	Reconocimiento que los colaboradores tienen del respaldo dentro de la institución.	
			Compromiso (ítems del 24 al 27)	Refleja el compromiso por parte de los colaboradores.	

### ANEXO 3: Instrumentos de recolección de información

#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA UNIDAD EJECUTORA DE SALUD DE LA PROVINCIA DE VIRÚ 2022

##### VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTION DEL TALENTO HUMANO

La siguiente es un cuestionario referido a la investigación de la gestión del talento humano y clima organizacional por lo cual se agradece su participación, esta será de forma anónima y privada.

Cualquier consulta o interrogante se la puede realizar al investigador. Gracias de antemano

Donde:

TOTALMENTE DE ACUERDO: 5

DE ACUERDO: 4

NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO: 3

EN DESACUERDO: 2

TOTALMENTE EN DESACUERDO: 1

Nº	Ítem	Escala de valoración				
	VARIABLE 1 GESTION DEL TALENTO HUMANO	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1 SELECCIÓN DE PERSONAL</b>						
1	¿Está Ud. de acuerdo que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al personal?					
2	¿La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal del profesional?					
3	¿Está Ud. de acuerdo que la comisión de selección de personal es la más adecuada para contratar al personal más competente para el puesto de trabajo?					
4	¿Está Ud. de acuerdo que en el momento del reclutamiento del profesional se le deba pasar exámenes para evaluar sus capacidades como trabajador?					
5	¿Considera Ud. necesaria una revisión de la descripción del puesto?					
<b>Dimensión 2 CONTRATAR AL PERSONAL</b>						
6	¿Está Ud. de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más competente para el puesto de trabajo?					
7	¿Está Ud. de acuerdo que el diseño de puestos es el más adecuado para el personal?					
8	¿Está Ud. de acuerdo que la evaluación del desempeño es el más adecuado para la contratación del personal?					
9	¿Está Ud. de acuerdo que si no realiza una adecuada selección se perderá el personal competente para los cargos y esto originará gastos adicionales a la institución?					
10	¿Considera Ud. que el proceso de contratación cumple con las políticas y objetivos de la institución para realizar un proceso ético y equitativo con los candidatos, evitando así favoritismos y favoreciendo la oportunidad a quienes realmente cumplen con el perfil?					
<b>Dimensión 3 INDUCIR AL PERSONAL</b>						
11	¿Estas de acuerdo con las recompensas y remuneraciones del docente para inducir en su buen desempeño?					
12	¿Ud. está de acuerdo que sus prestaciones y servicios influyen para su buen desempeño docente?					
13	¿Considera Ud. que la remuneración es una compensación económica que reciben todas las personas que trabajan por las actividades que realizan?					
14	¿Considera Ud. que sin incentivos no existe motivación por ende no se logra la eficiencia de las actividades, y esto genera malestar entre el personal produciendo una elevada deserción?					
<b>Dimensión 4 CAPACITAR AL PERSONAL</b>						
15	¿Estas de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
16	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
17	¿Estas de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
18	¿Considera Ud. que el entrenamiento permite que el personal mejore sus habilidades y capacidades?					
<b>Dimensión 5 MANTENER AL PERSONAL</b>						
19	¿Cree Ud. que el análisis de puestos, ayuda al buen desempeño del personal?					
20	¿Estas de acuerdo que las prestaciones del personal cubren sus necesidades básicas?					
21	¿Cree Ud. que la institución genera ambientes participativos que contribuyen a mejorar la relación entre ambas partes y a analizar los lazos laborales de compañerismos y trabajo en equipo?					
22	¿Considera Ud. que la institución cumple con los lineamientos legales en la constitución, para la prevención de riesgos de trabajo?					
23	¿Considera Ud. que la institución detecta y evalúa oportunamente todos aquellos riesgos que representan un daño potencial para la salud de los trabajadores?					

Dimensión 8 EVALUAR AL PERSONAL		1	2	3	4	5
24	¿Cree Ud. que el sistema de información administrativa de la unidad ejecutora está a la vanguardia de las necesidades de la institución?					
25	¿Considera Ud. que el sistema de evaluación de recursos humanos, que se utiliza, es idóneo para evaluar al personal de la institución?					
26	¿Cree Ud. que la evaluación del desempeño permite condiciones de medición del potencial humano a efecto de determinar su plena utilización, ya que este se puede medir por medio del rendimiento que demuestren en el trabajo a desempeña?					
27	¿Considera Ud. que la mayor parte de las evaluaciones utilizan instrumentos para medir exclusivamente los conocimientos en un 80% y apenas un 20% de las habilidades?					
28	¿Considera Ud. que el sistema permite a la unidad ejecutora reclutar y seleccionar al personal, además de realizar trámites administrativos, descriptivos y análisis de cargos, evaluación de desempeño y otros aspectos?					

Nº	Ítem	Escala de valoración				
	VARIABLE 2 CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
Dimensión 1 ESTRUCTURA		1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que la percepción del personal refleja una buena organización?					
2	¿Se refleja el sentimiento de pertenencia a la institución por parte del personal?					
3	¿Cree Ud. que la estructura organizacional de la institución es conveniente en el ámbito donde labora?					
4	¿Participó usted en la en la estructura organizacional de la institución?					
5	¿Considera Ud. necesaria una evaluación continua de la estructura organizacional de la institución?					
Dimensión 2 ESTANDARES		1	2	3	4	5
6	¿Cuál es su apreciación sobre el énfasis que pone la organización sobre las normas del desempeño?					
7	¿Considera Ud. que hay un grado de orgullo que el personal tiene al realizar un buen trabajo?					
8	¿Se manifiesta el sentimiento de responsabilidad que tiene el personal dentro de los grupos de trabajo?					
9	¿Considera Ud. que los estándares de calidad de la institución deberían renovarse?					
Dimensión 3 RESPONSABILIDAD		1	2	3	4	5
10	¿Considera Ud. que tiene autonomía en sus decisiones dentro de su área o establecimiento?					
11	¿Dentro de su área o establecimiento, sólo Ud. toma decisiones?					
12	¿A parte de su área o establecimiento, Ud. tienen otras responsabilidades dentro de su institución?					
13	¿Le gusta compartir responsabilidades con sus compañeros o colegas?					
Dimensión 4 RECONOCIMIENTO		1	2	3	4	5
14	¿Cómo refleja el sentimiento que tiene el personal de ser sus propios jefes?					
15	¿Qué sentimientos tiene el personal de ser recompensados por un excelente trabajo?					
16	¿Acostumbra reconocer al personal a su cargo por algún logro obtenido?					
17	¿Alguna vez ha sido reconocido por sus superiores?					
18	¿Alguna vez ha sido reconocido por algo dentro o fuera de su institución?					
Dimensión 5 APOYO		1	2	3	4	5
19	¿Se manifiesta el sentimiento que tiene el personal de confianza y ayuda mutua que existe dentro de los grupos de trabajo?					
20	¿Recibe apoyo de sus coordinadores?					
21	¿Para cumplir sus labores, necesita siempre apoyo?					
22	¿Cree Ud. que le gusta más apoyar que recibir apoyo?					
23	¿Cree Ud. que en la institución donde labora se trabaja apoyándose los unos a los otros?					
Dimensión 6 COMPROMISO		1	2	3	4	5
24	¿Cuál es su grado de compromiso con las metas de la institución?					
25	¿Se siente desmotivado y por eso nunca se compromete a nada para apoyar al buen clima organizacional de la institución?					
26	¿Cree Ud. que siempre es la única persona que se compromete con la institución y aprovechan de ello?					
27	¿Cree Ud. que para que existe buen clima organizacional, todos deberían estar comprometidos para que la institución puede mejorar?					

## ANEXO 4: Validez y confiabilidad



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	Items	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	VARIABLE 1 GESTION DEL TALENTO HUMANO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1 SELECCION DE PERSONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Está Ud. de acuerdo que los datos que especifican su Curriculum vitae son importantes para seleccionar al personal?	X		X		X		
2	¿La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal del profesional?	X		X		X		
3	¿Está Ud. de acuerdo que la comisión de selección de personal es la más adecuada para contratar al personal más competente para el puesto de trabajo?	X		X		X		
4	¿Está Ud. de acuerdo que en el momento del reclutamiento del profesional se le deba pasar exámenes para evaluar sus capacidades como trabajador?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. necesaria una revisión de la descripción del puesto?	X		X		X		
Dimensión 2 CONTRATAR AL PERSONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	¿Está Ud. de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más competente para el puesto de trabajo?	X		X		X		
7	¿Está Ud. de acuerdo que el diseño de puestos es el más adecuado para el personal?	X		X		X		
8	¿Está Ud. de acuerdo que la evaluación del desempeño es el más adecuado para la contratación del personal?	X		X		X		
9	¿Está Ud. de acuerdo que si no realiza una adecuada selección se perderá el personal competente para los cargos y esto originará gastos adicionales a la institución?	X		X		X		
10	¿Considera Ud. que el proceso de contratación cumple con las políticas y objetivos de la institución para realizar un proceso ético y equitativo con los candidatos, evitando así favoritismos y ofreciendo la oportunidad a quienes realmente cumplen con el perfil?	X		X		X		
Dimensión 3 INDUCIR AL PERSONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	¿Está de acuerdo con las recompensas y remuneraciones del docente para inducir en su buen desempeño?	X		X		X		
12	¿Ud. está de acuerdo que sus prestaciones y servicios influyen para su buen desempeño docente?	X		X		X		
13	¿Considera Ud. que la remuneración es una compensación económica que reciben todas las personas que trabajan por las actividades que realizan?	X		X		X		
14	¿Considera Ud. que sin incentivos no existe motivación por ende no se logra la eficiencia de las actividades, y esto genera malestar entre el personal produciendo una elevada deserción?	X		X		X		
Dimensión 4 CAPACITAR AL PERSONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	¿Está de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	X		X		X		

16	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	X		X		X	
17	¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	X		X		X	
18	¿Considera Ud. que el entrenamiento permite que el personal mejore sus habilidades y capacidades?	X		X		X	
<b>Dimensión 6 MANTENER AL PERSONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
19	¿Cree Ud. que el análisis de puestos, ayuda al buen desempeño del personal?	X		X		X	
20	¿Estás de acuerdo que las prestaciones del personal cubren sus necesidades básicas?	X		X		X	
21	¿Cree Ud. que la institución genera ambientes participativos que contribuyen a mejorar la relación entre ambas partes y a analizar los lazos laborales de compañerismos y trabajo en equipo?	X		X		X	
22	¿Considera Ud. que la institución cumple con los lineamientos legales en la constitución, para la prevención de riesgos de trabajo?	X		X		X	
23	¿Considera Ud. que la institución detecta y evalúa oportunamente todos aquellos riesgos que representan un daño potencial para la salud de los trabajadores?	X		X		X	
<b>Dimensión 8 EVALUAR AL PERSONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
24	¿Cree Ud. que el sistema de información administrativa de la unidad ejecutora está a la vanguardia de las necesidades de la institución ?	X		X		X	
25	¿Considera Ud. que el sistema de evaluación de recursos humanos, que se utiliza, es idóneo para evaluar al personal de la institución?	X		X		X	
26	¿Cree Ud. que la evaluación del desempeño permite condiciones de medición del potencial humano a efecto de determinar su plena utilización, ya que este se puede medir por medio del rendimiento que demuestran en el trabajo a desempeña?	X		X		X	
27	¿Considera Ud. que la mayor parte de las evaluaciones utilizan instrumentos para medir exclusivamente los conocimientos en un 80% y apenas un 20% de las habilidades?	X		X		X	
28	¿Considera Ud. que el sistema permite a la unidad ejecutora reclutar y seleccionar al personal, además de realizar trámites administrativos, descriptivos y análisis de cargos, evaluación de desempeño y otros aspectos?	X		X		X	

Observaciones (prestar el hay suficiencia):

Opinión de aptitud: Apto (X) Apto después de corregir ( ) No apto ( )

Apellidos y nombre del juez validador, Dr./Mg. Mg. Katherine Tatiana Giles Castro

Especialidad del validador: Magister en Salud Pública con mención en Gerencia en Políticas Públicas

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

\*Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, en conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficiente para medir la variable.

  
 Katherine Tatiana Giles Castro  
 AGENCIADA EN ENFERMERIA  
 C.E.P. 75808

Firma del experto informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	Ítems	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	VARIABLE 2 CLIMA ORGANIZACIONAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Dimensión 1 ESTRUCTURA</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Considera Ud. que la percepción del personal refleja una buena organización?	X		X		X		
2	¿Se refleja el sentimiento de pertenencia a la institución por parte del personal?	X		X		X		
3	¿Cree Ud. que la estructura organizacional de la institución es conveniente en el ámbito donde labora?	X		X		X		
4	¿Participó usted en la en la estructura organizacional de la institución?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. necesaria una evaluación continua de la estructura organizacional de la institución?	X		X		X		
	<b>Dimensión 2 ESTANDARES</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	¿Cual es su apreciación sobre el énfasis que pone la organización sobre las normas del desempeño?	X		X		X		
7	¿Considera Ud. que hay un grado de orgullo que el personal tiene al realizar un buen trabajo?	X		X		X		
8	¿Se manifiesta el sentimiento de responsabilidad que tiene el personal dentro de los grupos de trabajo?	X		X		X		
9	¿Considera Ud. que los estándares de calidad de la institución deberían renovarse?	X		X		X		
	<b>Dimensión 3 RESPONSABILIDAD</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
10	¿Considera Ud. que tiene autonomía en sus decisiones dentro de su área o establecimiento?	X		X		X		
11	¿Dentro de su área o establecimiento, sólo Ud. toma decisiones?	X		X		X		
12	¿A parte de su área o establecimiento, Ud. tienen otras responsabilidades dentro de su institución?	X		X		X		
13	¿Le gusta compartir responsabilidades con sus compañeros o colegas?	X		X		X		
	<b>Dimensión 4 RECONOCIMIENTO</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	¿Cómo refleja el sentimiento que tiene el personal de ser sus propios jefes?	X		X		X		

15	¿Qué sentimientos tiene el personal de ser recompensados por un excelente trabajo?	X		X		X	
16	¿Acostumbra reconocer al personal a su cargo por algún logro obtenido?	X		X		X	
17	¿Alguna vez ha sido reconocido por sus superiores?	X		X		X	
18	¿Alguna vez ha sido reconocido por algo dentro o fuera de su institución?	X		X		X	
	<b>Dimensión 6 APOYO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
19	¿Se manifiesta el sentimiento que tiene el personal de confianza y ayuda mutua que existe dentro de los grupos de trabajo?	X		X		X	
20	¿Recibe apoyo de sus coordinadores?	X		X		X	
21	¿Para cumplir sus labores, necesita siempre apoyo?	X		X		X	
22	¿Cree Ud. que le gusta más apoyar que recibir apoyo?	X		X		X	
23	¿Cree Ud. que en la institución donde labora se trabaja apoyándose los unos a los otros?	X		X		X	
	<b>Dimensión 8 COMPROMISO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
24	¿Cuál es su grado de compromiso con las mestas de la institución?	X		X		X	
25	¿Se siente desmotivado y por eso nunca se compromete a nada para apoyar al buen clima organizacional de la institución?	X		X		X	
26	¿Cree Ud. que siempre es la única persona que se compromete con la institución y aprovechan de ello?	X		X		X	
27	¿Cree Ud. que para que existe buen clima organizacional, todos deberían estar comprometidos para que la institución pueda mejorar?	X		X		X	

Observaciones (prelear si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombre del juez validador, Dr./Mg: Mg. Katherine Tatiana Giles Castro

Especialidad del validador: Magister en Salud Pública con mención en Gerencia en Políticas Públicas

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

\*Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, en conciso, exacto y directo

\*Nota: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficiente para medir la variable.

  
 Katherine Tatiana Giles Castro  
 LICENCIADA EN ENFERMERIA  
 C.E.P. 70408

Firma del experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

N°	Items	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE 1 GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>								
<b>Dimensión 1 SELECCIÓN DE PERSONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
1	¿Está Ud. de acuerdo que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al personal?	X		X		X		
2	¿La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal del profesional?	X		X		X		
3	¿Está Ud. de acuerdo que la comisión de selección de personal es la más adecuada para contratar al personal más competente para el puesto de trabajo?	X		X		X		
4	¿Está Ud. de acuerdo que en el momento del reclutamiento del profesional se le deba pasar exámenes para evaluar sus capacidades como trabajador?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. necesaria una revisión de la descripción del puesto?	X		X		X		
<b>Dimensión 2 CONTRATAR AL PERSONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
6	¿Está Ud. de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más competente para el puesto de trabajo?	X		X		X		
7	¿Está Ud. de acuerdo que el diseño de puestos es el más adecuado para el personal?	X		X		X		
8	¿Está Ud. de acuerdo que la evaluación del desempeño es el más adecuado para la contratación del personal?	X		X		X		
9	¿Está Ud. de acuerdo que si no realiza una adecuada selección se perderá el personal competente para los cargos y esto originará gastos adicionales a la institución?	X		X		X		
10	¿Considera Ud. que el proceso de contratación cumple con las políticas y objetivos de la institución para realizar un proceso ético y equitativo con los candidatos, evitando así favoritismos y ofreciendo la oportunidad a quienes realmente cumplen con el perfil?	X		X		X		
<b>Dimensión 3 INDUCIR AL PERSONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
11	¿Estas de acuerdo con las recompensas y remuneraciones del docente para inducir en su buen desempeño?	X		X		X		
12	¿Ud. está de acuerdo que sus prestaciones y servicios influyen para su buen desempeño docente?	X		X		X		
13	¿Considera Ud. que la remuneración es una compensación económica que reciben todas las personas que trabajan por las actividades que realizan?	X		X		X		
14	¿Considera Ud. que sin incentivos no existe motivación por ende no se logra la eficiencia de las actividades, y esto genera malestar entre el personal produciendo una elevada deserción?	X		X		X		
<b>Dimensión 4 CAPACITAR AL PERSONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
15	¿Estas de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	X		X		X		

16	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	X		X		X	
17	¿Estas de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	X		X		X	
18	¿Considera Ud. que el entrenamiento permite que el personal mejore sus habilidades y capacidades?	X		X		X	
<b>Dimensión 5 MANTENER AL PERSONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
19	¿Cree Ud. que el análisis de puestos, ayuda al buen desempeño del personal?	X		X		X	
20	¿Estas de acuerdo que las prestaciones del personal cubren sus necesidades básicas?	X		X		X	
21	¿Cree Ud. que la institución genera ambientes participativos que contribuyen a mejorar la relación entre ambas partes y a analizar los lazos laborales de compañerismo y trabajo en equipo?	X		X		X	
22	¿Considera Ud. que la institución cumple con los lineamientos legales en la constitución, para la prevención de riesgos de trabajo?	X		X		X	
23	¿Considera Ud. que la institución detecta y evalúa oportunamente todos aquellos riesgos que representan un daño potencial para la salud de los trabajadores?	X		X		X	
<b>Dimensión 6 EVALUAR AL PERSONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
24	¿Cree Ud. que el sistema de información administrativa de la unidad ejecutora está a la vanguardia de las necesidades de la institución?	X		X		X	
25	¿Considera Ud. que el sistema de evaluación de recursos humanos, que se utiliza, es idóneo para evaluar al personal de la institución?	X		X		X	
26	¿Cree Ud. que la evaluación del desempeño permite condiciones de medición del potencial humano a efecto de determinar su plena utilización, ya que este se puede medir por medio del rendimiento que demuestran en el trabajo a desempeñar?	X		X		X	
27	¿Considera Ud. que la mayor parte de las evaluaciones utilizan instrumentos para medir exclusivamente los conocimientos en un 80% y apenas un 20% de las habilidades?	X		X		X	
28	¿Considera Ud. que el sistema permite a la unidad ejecutora reclutar y seleccionar al personal, además de realizar trámites administrativos, descriptivos y análisis de cargos, evaluación de desempeño y otros aspectos?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( X ) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombre del juez evaluador: Dr/Mg: Mg. Enf. Marilyn Yesica Villa Seminario

Especialidad del validador: Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

\*Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, en conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficiente para medir la variable.


  
**REGION LA LIBERTAD**  
**GERENCIA REGIONAL DE SALUD**  
**DIRECCION DE SALUD VMSU**  
  
**Mg. Marilyn Y. Villa Seminario**  
**Jefa de Oficina Técnica**  
**CEP. 49613**

Firma del experto informante

Nº	Items	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE 2 CLIMA ORGANIZACIONAL</b>								
<b>Dimensión 1 ESTRUCTURA</b>								
1	¿Considera Ud. que la percepción del personal refleja una buena organización?	X		X		X		
2	¿Se refleja el sentimiento de pertenencia a la institución por parte del personal?	X		X		X		
3	¿Cree Ud. que la estructura organizacional de la institución es conveniente en el ámbito donde labora?	X		X		X		
4	¿Participó usted en la en la estructura organizacional de la institución?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. necesaria una evaluación continua de la estructura organizacional de la institución?	X		X		X		
<b>Dimensión 2 ESTANDARES</b>								
6	¿Cuál es su apreciación sobre el énfasis que pone la organización sobre las normas del desempeño?	X		X		X		
7	¿Considera Ud. que hay un grado de orgullo que el personal tiene al realizar un buen trabajo?	X		X		X		
8	¿Se manifiesta el sentimiento de responsabilidad que tiene el personal dentro de los grupos de trabajo?	X		X		X		
9	¿Considera Ud. que los estándares de calidad de la institución deberían renovarse?	X		X		X		
<b>Dimensión 3 RESPONSABILIDAD</b>								
10	¿Considera Ud. que tiene autonomía en sus decisiones dentro de su área o establecimiento?	X		X		X		
11	¿Dentro de su área o establecimiento, sólo Ud. toma decisiones?	X		X		X		
12	¿A parte de su área o establecimiento, Ud. tienen otras responsabilidades dentro de su institución?	X		X		X		
13	¿Le gusta compartir responsabilidades con sus compañeros o colegas?	X		X		X		
<b>Dimensión 4 RECONOCIMIENTO</b>								
14	¿Cómo refleja el sentimiento que tiene el personal de ser sus propios jefes?	X		X		X		

15	¿Qué sentimientos tiene el personal de ser recompensados por un excelente trabajo?	X		X		X	
16	¿Acostumbra reconocer al personal a su cargo por algún logro obtenido?	X		X		X	
17	¿Alguna vez ha sido reconocido por sus superiores?	X		X		X	
18	¿Alguna vez ha sido reconocido por algo dentro o fuera de su institución?	X		X		X	
<b>Dimensión 5 APOYO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
19	¿Se manifiesta el sentimiento que tiene el personal de confianza y ayuda mutua que existe dentro de los grupos de trabajo?	X		X		X	
20	¿Recibe apoyo de sus coordinadores?	X		X		X	
21	¿Para cumplir sus labores, necesita siempre apoyo?	X		X		X	
22	¿Cree Ud. que le gusta más apoyar que recibir apoyo?	X		X		X	
23	¿Cree Ud. que en la institución donde labora se trabaja apoyándose los unos a los otros?	X		X		X	
<b>Dimensión 6 COMPROMISO</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
24	¿Cuál es su grado de compromiso con las misiones de la institución?	X		X		X	
25	¿Se siente desmotivado y por eso nunca se compromete a nada para apoyar al buen clima organizacional de la institución?	X		X		X	
26	¿Cree Ud. que siempre es la única persona que se compromete con la institución y aprovechan de ella?	X		X		X	
27	¿Cree Ud. que para que existe buen clima organizacional, todos deberían estar comprometidos para que la institución puede mejorar?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinion de aplicabilidad: Aplicable ( X ) Aplicable despues de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombre del juez valorador, Dr/Mg: Mg. Enf. Marilyn Yesica Villa Seminario

Especialidad del validador: Maestra en Gestión de los Servicio de Salud

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

\*Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, en conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficiente para medir la variable.


  
**REGION LA LIBERTAD**  
**DIRECCION REGIONAL DE SALUD**  
**DE LA SALUD VRSU**  
  
**Mg. Marilyn Y. Villa Seminario**  
 Jefa de Oficina Técnica  
 CEP. 49613

Firma del experto informante

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

Nº	Ítem	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
	VARIABLE 1 GESTION DEL TALENTO HUMANO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1 SELECCIÓN DE PERSONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Está Ud. de acuerdo que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al personal?	X		X		X		
2	¿La entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal del profesional?	X		X		X		
3	¿Está Ud. de acuerdo que la comisión de selección de personal es la más adecuada para contratar al personal más competente para el puesto de trabajo?	X		X		X		
4	¿Está Ud. de acuerdo que en el momento del reclutamiento del profesional se le deba pasar exámenes para evaluar sus capacidades como trabajador?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. necesaria una revisión de la descripción del puesto?	X		X		X		
Dimensión 2 CONTRATAR AL PERSONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
6	¿Está Ud. de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más competente para el puesto de trabajo?	X		X		X		
7	¿Está Ud. de acuerdo que el diseño de puestos es el más adecuado para el personal?	X		X		X		
8	¿Está Ud. de acuerdo que la evaluación del desempeño es el más adecuado para la contratación del personal?	X		X		X		
9	¿Está Ud. de acuerdo que si no realiza una adecuada selección se perderá el personal competente para los cargos y esto originará gastos adicionales a la institución?	X		X		X		
10	¿Considera Ud. que el proceso de contratación cumple con las políticas y objetivos de la institución para realizar un proceso ético y equitativo con los candidatos, evitan así favoritismos y ofreciendo la oportunidad a quienes realmente cumplen con el perfil?	X		X		X		
Dimensión 3 INDUCIR AL PERSONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
11	¿Está de acuerdo con las recompensas y remuneraciones del docente para inducir en su buen desempeño?	X		X		X		
12	¿Ud. está de acuerdo que sus prestaciones y servicios influyen para su buen desempeño docente?	X		X		X		
13	¿Considera Ud. que la remuneración es una compensación económica que reciben todas las personas que trabajan por las actividades que realizan?	X		X		X		
14	¿Considera Ud. que sin incentivos no existe motivación por ende no se logra la eficiencia de las actividades, y esto genera malestar entre el personal produciendo una elevada deserción?	X		X		X		
Dimensión 4 CAPACITAR AL PERSONAL		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	¿Está de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	X		X		X		

16	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	X		X		X	
17	¿Estas de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	X		X		X	
18	¿Considera Ud. que el entrenamiento permite que el personal mejore sus habilidades y capacidades?	X		X		X	
<b>Dimensión 5 MANTENER AL PERSONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
19	¿Cree Ud. que el análisis de puestos, ayuda al buen desempeño del personal?	X		X		X	
20	¿Estas de acuerdo que las prestaciones del personal cubren sus necesidades básicas?	X		X		X	
21	¿Cree Ud. que la institución genera ambientes participativos que contribuyen a mejorar la relación entre ambas partes y a analizar los lazos laborales de compañerismo y trabajo en equipo?	X		X		X	
22	¿Considera Ud. que la institución cumple con los lineamientos legales en la constitución, para la prevención de riesgos de trabajo?	X		X		X	
23	¿Considera Ud. que la institución detecta y evalúa oportunamente todos aquellos riesgos que representan un daño potencial para la salud de los trabajadores?	X		X		X	
<b>Dimensión 6 EVALUAR AL PERSONAL</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
24	¿Cree Ud. que el sistema de información administrativa de la unidad ejecutora está a la vanguardia de las necesidades de la institución?	X		X		X	
25	¿Considera Ud. que el sistema de evaluación de recursos humanos, que se utiliza, es idóneo para evaluar al personal de la institución?	X		X		X	
26	¿Cree Ud. que la evaluación del desempeño permite condiciones de medición del potencial humano a efecto de determinar su plena utilización, ya que este se puede medir por medio del rendimiento que demuestren en el trabajo a desempeña?	X		X		X	
27	¿Considera Ud. que la mayor parte de las evaluaciones utilizan instrumentos para medir exclusivamente los conocimientos en un 80% y apenas un 20% de las habilidades?	X		X		X	
28	¿Considera Ud. que el sistema permite a la unidad ejecutora reclutar y seleccionar al personal, además de realizar trámites administrativos, descriptivos y análisis de cargos, evaluación de desempeño y otros aspectos?	X		X		X	

Observaciones (precalar el hay suficiencia):

Opinión de aptitud: Apto ( X ) Apto después de corregir ( ) No apto ( )

Apellidos y nombre del juez valudador. Dr/Mg: Mg. Adm. Julissa Guillana Pulido Rocales

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

\*Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, en conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficiente para medir la variable.


 REGION LA LIBERTAD  
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
 U.T. 417 - SALUD VIRU  
  
 Lic. Adm. Julissa G. Pulido Rosales  
 ADMINISTRADORA

Firma del experto informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	Items	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>VARIABLE 2 CLIMA ORGANIZACIONAL</b>								
<b>Dimensión 1 ESTRUCTURA</b>								
1	¿Considera Ud. que la percepción del personal refleja una buena organización?	X		X		X		
2	¿Se refleja el sentimiento de pertenencia a la institución por parte del personal?	X		X		X		
3	¿Cree Ud. que la estructura organizacional de la institución es conveniente en el ámbito donde labora?	X		X		X		
4	¿Participó usted en la en la estructura organizacional de la institución?	X		X		X		
5	¿Considera Ud. necesaria una evaluación continua de la estructura organizacional de la institución?	X		X		X		
<b>Dimensión 2 ESTANDARES</b>								
6	¿Cual es su apreciación sobre el énfasis que pone la organización sobre las normas del desempeño?	X		X		X		
7	¿Considera Ud. que hay un grado de orgullo que el personal tiene al realizar un buen trabajo?	X		X		X		
8	¿Se manifiesta el sentimiento de responsabilidad que tiene el personal dentro de los grupos de trabajo?	X		X		X		
9	¿Considera Ud. que los estándares de calidad de la institución deberían renovarse?	X		X		X		
<b>Dimensión 3 RESPONSABILIDAD</b>								
10	¿Considera Ud. que tiene autonomía en sus decisiones dentro de su área o establecimiento?	X		X		X		
11	¿Dentro de su área o establecimiento, sólo Ud. toma decisiones?	X		X		X		
12	¿A parte de su área o establecimiento, Ud. tienen otras responsabilidades dentro de su institución?	X		X		X		
13	¿Le gusta compartir responsabilidades con sus compañeros o colegas?	X		X		X		
<b>Dimensión 4 RECONOCIMIENTO</b>								
14	¿Cómo refleja el sentimiento que tiene el personal de ser sus propios jefes?	X		X		X		

15	¿Qué sentimientos tiene el personal de ser recompensados por un excelente trabajo?	X		X		X	
16	¿Acostumbra reconocer al personal a su cargo por algún logro obtenido?	X		X		X	
17	¿Alguna vez ha sido reconocido por sus superiores?	X		X		X	
18	¿Alguna vez ha sido reconocido por algo dentro o fuera de su institución?	X		X		X	
	<b>Dimensión 5 APOYO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
19	¿Se manifiesta el sentimiento que tiene el personal de confianza y ayuda mutua que existe dentro de los grupos de trabajo?	X		X		X	
20	¿Recibe apoyo de sus coordinadores?	X		X		X	
21	¿Para cumplir sus labores, necesita siempre apoyo?	X		X		X	
22	¿Cree Ud. que le gusta más apoyar que recibir apoyo?	X		X		X	
23	¿Cree Ud. que en la institución donde labora se trabaja apoyándose los unos a los otros?	X		X		X	
	<b>Dimensión 6 COMPROMISO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
24	¿Cuál es su grado de compromiso con las metas de la institución?	X		X		X	
25	¿Se siente desmotivado y por eso nunca se compromete a nada para apoyar al buen clima organizacional de la institución?	X		X		X	
26	¿Cree Ud. que siempre es la única persona que se compromete con la institución y aprovechan de ello?	X		X		X	
27	¿Cree Ud. que para que existe buen clima organizacional, todos deberían estar comprometidos para que la institución puede mejorar?	X		X		X	

Observaciones (prelazar si hay sustitución):

Opinión de aptitud: Apto ( X ) Apto después de corregir ( ) No apto ( )

Apellidos y nombre del juez validador: DrMg. Mg. Adm. Julissa Guillana Pulido Rosales

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

\*Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se entiende sin dificultad el enunciado del ítem, en conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice cuando los ítems planteados son suficiente para medir la variable.


 REGIÓN LA LIBERTAD  
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
 U.E. 412 - SALUD VIRU  
  
 Lic. Adm. Julissa G. Pulido Rosales  
 ADMINISTRADORA

Firma del experto informante



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PACHERRES RUIZ ANGELICA YOLANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en una Unidad Ejecutora de Salud de la Provincia de Virú, 2022", cuyo autor es CHARCA COLQUE YOSZELIN PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 09 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PACHERRES RUIZ ANGELICA YOLANDA <b>DNI:</b> 43550877 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4942-9724	Firmado electrónicamente por: AYPACHERRES el 09-01-2023 08:37:51

Código documento Trilce: TRI - 0514318