



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La gestión del talento humano y la cultura
organizacional en el Centro Materno Infantil San José de
la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín,
Pachacamac y Pucusana 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Feliciano Gómez Quispe

ASESOR:

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN:

Ciencias administrativas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

Lima – Perú

2018

Página del Jurado

.....

Presidente del jurado

.....

Secretario del jurado

.....

Vocal del jurado

Dedicatoria:

Con todo mi amor a mis hijos: Adriano y Franco que han dado sentido a mi vida. A mi padre querido, a mis hermanos a quienes amo con todo mi corazón y a mi esposo que me ha apoyado en este sueño hecho realidad.

Agradecimiento:

A Dios todo poderoso por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida. Y sobre todo por guiarme en el camino del bien.

Declaración de autoría

Yo, Feliciano Gómez Quispe estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado: “La gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017”, en 141 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 17 de febrero de 2018

La autora

Presentación

Señores miembros del Jurado

Presento a ustedes mi tesis titulada “La gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017”, cuyo objetivo fue: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y anexos. El capítulo primero introducción: contiene la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos. El capítulo segundo método: está compuesto por diseño, variables y operacionalización, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

Y en el capítulo tercero resultados: los resultados producto de la operacionalización de las variables a través del estadístico SPSS V.25. En el capítulo cuarto: donde se formula la discusión según los resultados y trabajos previos. En el capítulo quinto contiene las conclusiones. En el capítulo sexto se formulan las recomendaciones y en el sétimo capítulo: donde se detallan las referencias bibliográficas empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.4 Formulación del problema	48
1.5 Justificación del estudio	49
1.6 Hipótesis	50
1.7 Objetivos	51
II. Método	
2.1. Diseño	53
2.2. Variables y operacionalización	54
2.3. Población, muestra y muestreo	56
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	58
2.5. Métodos de análisis de datos	62
2.6 Aspectos éticos	63
III. Resultados	65
IV. Discusión	79
V. Conclusiones	84
VI. Recomendaciones	86

VII. Referencias	89
Anexos	
Anexo 1: Artículo científico	95
Anexo 2: Matriz de consistencia	113
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	115
Anexo 4: Certificados de validez de instrumentos	119
Anexo 5: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	131
Anexo 6: Base de datos	132
Anexo 7: Resultados de las pruebas (print de pantallas)	136

Índice de tablas

		Página
Tabla 1:	Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano.	55
Tabla 2:	Matriz de operacionalización de la Variable Cultura Organizacional.	56
Tabla 3:	Ficha técnica del instrumento para medir la variable la gestión del talento humano	59
61Tabla 4:	Ficha técnica del instrumento para medir la variable la cultura organizacional	59
Tabla 5:	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión del Talento Humano	60
Tabla 6:	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la Cultura Organizacional	60
Tabla 7:	Niveles de confiabilidad	61
Tabla 8:	Resumen de procesamiento de datos V1: Gestión del talento Humano	61
Tabla 9:	Resumen de procesamiento de datos V2: Cultura Organizacional	61
Tabla 10:	Estadístico de fiabilidad del instrumento que mide la V1: Gestión del talento Humano	62
Tabla 11:	Estadístico de fiabilidad del instrumento que mide la V2: Cultura Organizacional	62
Tabla 12:	Frecuencia de la percepción de la variable gestión del talento humano en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.	65
Tabla 13:	Frecuencia de la percepción de la dimensión de Atracción de los recursos humanos en los trabajadores del Centro	

	Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.	66
Tabla 14:	Frecuencia de la percepción de la dimensión de Desarrollo de los recursos humanos en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017	67
Tabla 15:	Frecuencia de la percepción de la dimensión de la Retención de los recursos humanos en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VESL-PP 2017.	68
Tabla 16:	Frecuencia de la percepción de la variable de la Cultura organizacional en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017	69
Tabla 17:	Frecuencia de la percepción de la dimensión de los valores en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.	70
Tabla 18:	Frecuencia de la percepción de la dimensión de las creencias en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017	71
Tabla 19:	Correlación entre las variables gestión del talento humano y la cultura organizacional.	73
Tabla 20:	Correlación entre la dimensión de la atracción de los Recursos humanos y la cultura organizacional.	74
Tabla 21:	Correlación entre la dimensión de desarrollo de los recursos humanos y la cultura organizacional.	75
Tabla 22:	Correlación entre la dimensión de retención de los recursos humanos y la cultura organizacional	76

Índice de figuras

		Página
Figura 1:	Gestión del talento humano	25
Figura 2:	La pirámide de Maslow	28
Figura 3:	Calculadora para obtener el tamaño de la muestra	57
Figura 4:	Frecuencia de la percepción de la variable gestión del talento humano en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VESL-PP 2017	65
Figura 5:	Frecuencia de la percepción de la dimensión de atracción de los recursos humanos en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017	66
Figura 6:	Frecuencia de la percepción de la dimensión de desarrollo de los recursos humanos en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.	67
Figura 7:	Frecuencia de la percepción de la dimensión de la Retención de los recursos humanos en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.	68
Figura 8:	Frecuencia de la percepción de la variable de la Cultura organizacional en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.	69
Figura 9:	Frecuencia de la percepción de la dimensión de los valores en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017	70
Figura 10:	Frecuencia de la percepción de la dimensión de las creencias en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.	71

Resumen

La presente investigación titulada: “La gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo formada por 98 trabajadores, la muestra por 79 trabajadores y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión del talento humano no tiene relación significativa con la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017, (b) existen evidencias suficientes para afirmar que la atracción de los recursos humanos no tiene relación significativa con la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017, (c) existen evidencias suficientes para afirmar que el desarrollo de los recursos humanos no tiene relación significativa con la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017. y (d) Existen evidencias suficientes para afirmar que la retención de los recursos humanos no tiene relación significativa con la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Palabras claves: Gestión del talento humano, cultura organizacional y relación.

Abstract

This research entitled: "The Management of human talent and organizational culture in the San José Maternal and Child Center of the Directorate of Health Network Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac and Pucusana 2017", had as a general objective to determine the relationship Between the management of human talent and organizational culture in the Maternal and Child Center San José de la DRS-VES-LPP 2017.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic correlational level, quantitative approach; of non-experimental design. The population consisted of 98 workers, the sample was 79 workers and the sampling was probabilistic. The technique used to collect information was a survey and the data collection instruments were questionnaires that were duly validated through expert judgments and determined their reliability through the reliability statistic (Cronbach's Alpha KR-20).

The following conclusions were reached: (a) there is sufficient evidence to affirm that the management of human talent has no significant relationship with the organizational culture of the Maternal and Child Center San José of the DRS-VES-LPP 2017, (b) there is sufficient evidence to affirm that the attraction of human resources has no significant relationship with the organizational culture of the San José Maternal and Child Center of the DRS-VES-LPP 2017, (c) there is sufficient evidence to affirm that the development of human resources has no relation significant with the organizational culture of the Maternal and Child Center San José of the DRS-VES-LPP 2017. And (d) there is sufficient evidence to affirm that the retention of human resources has no significant relationship with the organizational culture of the Maternal and Child Center San José of the DRS-VES-LPP 2017.

Key words: Human talent management, organizational culture and relationship.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

Según Arias (2000), la administración es el manejo adecuado de los recursos de una determinada empresa y para su buen funcionamiento es indispensable y fundamental considerar el talento humano, por lo que el adecuado manejo garantizará el desarrollo permanente y necesario, de esta forma el colaborador pasa a ocupar un privilegiado lugar en la organización, convirtiéndose en un elemento decisivo y clave del éxito o fracaso de una empresa (p.84). En la actualidad, hay nuevos y diversos retos en el mundo laboral que las organizaciones deben enfrentar día a día, lo cual demanda que los colaboradores apliquen sus conocimientos y se desempeñen con idoneidad y responsabilidad, con la finalidad de obtener ventajas competitivas en la organización. En el ámbito nacional y para precisar en el sector público todavía no se ha entendido el valor del capital humano e intelectual proporcionando este un margen competitivo para la institución, el cual debe ser considerado como una inversión y los beneficios que se tendrá con un personal capacitado y actualizado.

Por otro lado, también es importante tener un conocimiento certero y efectivo de la organización ya sea esta pública o privada, y en especial la cultura organizacional, es decir la forma en que interactúan las personas, sus actitudes predominantes y su interacción en el entorno laboral. Chiavenato (1989), definió a la cultura organizacional como una forma de vida, conformada por un sistema de creencias y valores, aceptadas e integradas en una determinada organización (p.464). Teniendo en cuenta que la cultura organizacional representa una variable muy importante en la satisfacción y desempeño laboral de los integrantes de cualquier tipo de organización. En nuestro contexto nacional poco o nada se ha hecho para fortalecer el desarrollo organizacional en especial en las instituciones públicas como el Ministerio de Salud, los diversos grupos gremiales protestando en las calles por beneficios sociales, la exclusión de nombramiento del personal CAS administrativo y así muchas perlas más que reflejan la problemática institucional a nivel nacional.

El Centro Materno Infantil San José, no está ajena a la problemática mencionada, ya que se ha podido apreciar desmotivación, desacuerdos constantes con todas las gestiones de dirección en turno, desavenencias, poca participación e interés a los eventos de capacitación técnica o profesional, falta de identificación institucional y la falta de compromiso para el logro de metas de las coberturas de las diversas campañas de salud programadas por el Ministerio de Salud. En una población de 98 trabajadores, de los cuales 82 están bajo el régimen DL 276 Ley Base de la Carrera Administrativa (entre los 45 a 70 años de edad) Y 16 trabajadores con contrato administrativo de servicios CAS DL 1057 (entre los 25 a 48 años de edad), y que por mayoría son predominantes en los acuerdos y acciones realizadas y por ende determinan el comportamiento organizacional de la institución.

Como ambas variables: (a) la gestión del talento humano y (b) la cultura organizacional, involucran el comportamiento del trabajador del Centro Materno Infantil San José, se plantea realizar la presente investigación.

1.2 Trabajos previos

La presente investigación tiene por respaldo estudios y contribuciones previas de otros investigadores, en el contexto internacional y nacional, como se describe a continuación y los cuales se utilizó para la discusión de los resultados obtenidos.

Trabajos previos internacionales.

Almeida (2016), en su investigación sobre *Análisis de la gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito durante el año 2014*, para optar el grado de Maestro, Escuela Politécnico Nacional, México, planteó como objetivo identificar la situación de la gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito durante el año 2014. Empleó el tipo de investigación básica de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño experimental. La población

estuvo formada por 196 personas y la muestra por 131. La técnica que empleó fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a las siguientes conclusiones: (a) al contar un personal capacitado y eficiente las empresas podrán elevar su productividad a través del uso de procesos internos, (b) al utilizar el modelo de la mejor manera se podrá obtener los resultados esperados en el crecimiento empresarial y (c) El modelo de gestión es una herramienta que permitirá re-orientar a las empresas.

Chacón (2016), en su investigación sobre *Diseño e implementación de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, para la empresa Credi Util de la ciudad de Latacumga* para optar el grado de maestro en gestión del talento humano, Escuela Politécnica Nacional, México, planteó como objetivo diseñar un modelo de gestión de talento humano basado en competencias para su aplicación posterior, en donde se identifiquen las competencias del personal, mejore su desempeño laboral y organice la gestión del talento humano. Empleó el enfoque mixto; de diseño experimental. Llegó a las siguientes conclusiones: (a) La comunicación fluye entre los compañeros y funcionarios, así también las condiciones de los puestos de trabajo son adecuadas y (b) los problemas que existen en la empresa se evidencia que son de índole comercial, que provoca malestar en el equipo de trabajo.

Arambulet (2014), en su investigación sobre *diseño de un modelo de sistema de gestión del talento humano para potenciar la gestión de la calidad en empresas de manufactura y servicio*, para optar el grado de maestro en sistemas de calidad por la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Planteó como objetivo diseñar un modelo de gestión del talento Humano para potenciar la gestión de la calidad en la empresa. El tipo de investigación empleada fue descriptiva documental modalidad proyectiva, para la recolección de datos se contó con la colaboración de dos (2) empresas venezolanas: la primera es responsable de la fabricación de cámaras hiperbáricas y su razón social es "Oxi Air S.A", mientras que la segunda se denomina "Zambrano y Asociados" y es una

consultora empresarial orientada a brindar soluciones integrales en las áreas relacionada con la gestión humana. Llegó a las siguientes conclusiones: (a) el papel actual de la gestión del talento humano es aprovechar al máximo todas las habilidades, la agilidad, el aprendizaje y las competencias de los trabajadores y (b) al alinear la gestión de la calidad con la gestión del talento humano se podrán vincular los procesos, funciones y actividades de la gestión humana.

Cantillo (2013), en su investigación sobre el tema la *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño*, para optar el grado de maestro en administración, por la Universidad Nacional de Colombia. Planteó como objetivo determinar la relación entre cultura organizacional y desempeño. Empleó como referencia 11 bases de datos académicas, las cuales tuvieron publicaciones de carácter científico. Y llegó a las siguientes conclusiones: (a) las dimensiones de la cultura organizacional coinciden en el desempeño, (b) Hay una relación parcial, que se presenta en algunas dimensiones.

Montaña y Torres (2015), en su investigación de título *caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones caso empresa sector financiero*, para optar el grado de maestro en dirección y gerencia de empresas, por la universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. Plantearon como objetivo caracterizar la cultura organizacional de una empresa del sector financiero en Colombia. El método de investigación utilizado es de tipo deductivo. Concluyeron la investigación cuenta con una Cultura Alternativa y de Calidad, evidenciando que en la empresa no se perciben rasgos altamente arraigados y que existe un nivel de equilibrio en las percepciones que tienen las personas alrededor de las dos Macro-tendencias.

Gonzales (2015), en su investigación sobre la *cultura organizacional y la satisfacción laboral de docentes en educación media general* para optar el grado de Maestra por la Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela, planteó como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de docentes de educación media general. Empleó el tipo de investigación descriptiva correlacional, con diseño no experimental, se aplicó los

instrumentos de encuestas a una población de 220 personas, entre personal directivos y docentes, la muestra de 78 personas y el muestreo fue de tipo probabilístico, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a la siguiente conclusión: Que el grado de relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de docentes de Educación media general, se estableció una correlación alta.

Trabajos previos nacionales.

Nieto y Solórzano (2014), en su investigación sobre la *relación entre la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Ministerio de Transporte y Comunicaciones*, para optar el grado de maestro por la universidad César Vallejo Lima, Perú, planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en el Ministerio de Transporte y Comunicaciones Lima 2014. Empleó el tipo de investigación básica, de nivel descriptivo y correlacional. La población estuvo formada por trabajadores, la muestra por 30 trabajadores y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica que se empleó fue encuestas y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Cronbach. Llegaron a la siguiente conclusión: Existe relación positiva entre la Gestión del talento humano y Desarrollo organizacional en el Ministerio de Transporte y Comunicaciones.

Alejandro (2014), en su investigación *gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 3057 – Carabayllo 2014*, para optar el grado de magíster en educación por la Universidad César Vallejo, Lima, Perú, planteó como objetivo de la investigación determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 3057 – Carabayllo 2014. Empleó el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo. La población estuvo formada por 188 docentes y la muestra fue censal. La técnica que empleó fue de encuestas y el instrumento de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando

su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a las siguientes conclusiones: (a) confirman que hay una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes, (b) hay relación significativa entre la gestión del talento humano y el diseño de cargos de desempeño laboral de los docentes y (c) Los resultados indican que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la creación de horarios de desempeño laboral de los docentes.

Morales y Ballón (2015), realizaron la investigación sobre la *gestión del talento humano y desempeño laboral en la gerencia de administración de la Unidad Ejecutora 001 región Callao 2014*, para optar el grado de maestro en gestión pública, Universidad César Vallejo, Lima Perú, Planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la gerencia de administración de la Unidad Ejecutora 001 región Callao 2014. Empleó el tipo de investigación básica no experimental de nivel descriptivo correlacional y de enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 135 personas, la muestra por 100 personas y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica que empleó fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Llegó a la siguiente conclusión: existe una correlación significativa positiva alta.

Ruiz (2014), en su investigación sobre la *cultura organizacional y motivación laboral docente en la I.E. Ariosto Matelline Espinoza de Chorrillos 2013*, para obtener el grado de maestro por la Universidad César Vallejo Lima Perú, planteó como objetivo principal determinar la relación entre la motivación de los docentes y la cultura organizacional en la Institución Educativa Ariosto Matelline Espinoza de Chorrillos. Empleó el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 70 docentes que laboran en la institución educativa, la muestra fue censal. La técnica que empleó fue con encuestas y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a

través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico alfa de Cronbach. Llego a las siguientes conclusiones: (a) La motivación de los docentes tiene relación positiva y significativa con la cultura organizacional, (b) La motivación de los docentes tiene relación positiva y significativa con la cultura organizacional y (c) La motivación intrínseca de los docentes tiene relación positiva y significativa con la cultura organizacional.

Chávez (2015), en su trabajo de investigación sobre la *cultura organizacional y la administración del cambio en la Unidad Educativa Local Ventanilla 2015*, para optar el grado de magíster por la Cesar Vallejo, Lima Perú, planteó como objetivo general determinar la relación entre la cultura organizacional y la administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local, Ventanilla 2015. Empleó el tipo de investigación básica, a nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. La población estaba conformada por 170 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Ventanilla, 2015. La muestra fue censal y el tipo de muestra fue no probabilístico. La técnica que empleó fue encuestas y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, los cuales fueron debidamente validados a través de juicio de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico alfa de Cronbach. Llegó a la siguiente conclusión: que existe relación entre la cultura organizacional y la administración del cambio, con una correlación moderada (0.585) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; ante los resultados estadísticos, aceptándose la teoría alterna.

Chung (2017), en su investigación sobre el *Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2016*, para optar el grado de doctor por la Universidad Peruana Unión, Lima Perú, planteó como objetivo determinar si cultura organizacional modera la relación entre el liderazgo y las prácticas de gestión del conocimiento en las escuelas profesionales de la UNPRG. Empleó el tipo de investigación básica, de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. La población estuvo formada por 1320 trabajadores, la muestra por 150 trabajadores y el muestreo fue de tipo

probabilístico. La técnica que se empleó fue encuestas y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, los cuales fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico de alfa de Cronbach. Llegó a la siguiente conclusión: que la cultura organizacional no modera la relación entre el comportamiento del liderazgo transformacional y las prácticas de gestión del conocimiento en las escuelas profesionales de la UNPRG. En otras palabras, el impacto de los comportamientos de liderazgo en la gestión del conocimiento depende de los tipos de cultura organizacional

1.3 Teorías relacionadas al tema

Las bases teóricas sirven como cimientos para desarrollar y analizar los conceptos referidos a la gestión del talento humano y la cultura organizacional citando y analizando los conceptos y apreciaciones de varios autores especialistas en los temas.

Gestión del Talento Humano.

Según Griffin (2011), la gestión del talento humano es un “Conjunto de actividades organizacionales dirigidos a atraer, desarrollar y mantener una fuerza de trabajo colectiva” (p. 435).

Para Arias (2000), la administración es el manejo adecuado de todos los recursos de una organización y que para su buen funcionamiento es fundamental e indispensable tomar en cuenta al talento humano, por lo que es importante un adecuado manejo, que permita el constante desarrollo, el cual es necesario para el llevar con éxito el cargo, por ello el talento humano pasa a ocupar un lugar privilegiado e importante en la organización, convirtiéndose en una pieza fundamental del éxito, y base toda ventaja competitiva en el mercado (p.84).

Arias, fue preciso en definir y dar la importancia debida al talento humano,

pues mucho va a depender el éxito o fracaso de una organización y la gestión será la responsable de aumentar sus capacidades con un manejo inteligente y adecuado, como elemento fundamental en cada proceso de la organización.

Por su parte, Chiavenato (2009) definió a las personas o talentos humanos como los principales proveedores de conocimientos, destrezas e inteligencia, siendo este último el más sustancial e importante aportación que se puede dar a las organizaciones, ya que permitirá tomar las mejores decisiones racionales que enrumbará al logro de los objetivos generales de la organización (p.24).

De esta definición se destaca la importancia que se da al conocimiento del talento humano, debido a la información importante con la que se podría contar para la organización, el cual será decisivo para la toma de decisiones, así como nuevas formas de desarrollar el trabajo cotidiano y de equipo.

De estos dos conceptos se podría afirmar que el talento es la capacidad de las personas o inteligencia emocional para solucionar los diversos problemas a través de sus habilidades, experiencias, destrezas, actitudes y conocimientos, con el único compromiso de lograr el desarrollo organizacional.

Importancia de la Gestión del Talento Humano.

Para Menéndez y Hernández (2009), la administración de los recursos humanos tiene tres procesos importantes en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de estrategias y técnicas que son importantes para promover el buen desempeño de todo el personal que labora dentro de una organización, y a la vez permitirá alcanzar los objetivos y metas tanto individuales como grupales. (p.122).

Es decir que la función de la gestión del talento humano es indispensable e importante en todas las organizaciones, ya que constituye un método eficaz que administra al personal con eficiencia y eficacia con el único propósito de alcanzar

las metas y objetivos personas y a nivel de organización.

Los procesos involucrados en la Gestión del Talento.

Según Chiavenato (2002), el esquema de Gestión de Talento Humano, tiene seis procesos fundamentales:

Admisión de personas.

Son los procesos o métodos que utiliza la organización para integrar a nuevas personas a la empresa. La admisión de personas comprende el reclutamiento y la selección.

Aplicación de persona.

En este proceso se elaboran las actividades o funciones que las personas realizarán dentro de la organización o empresa, orientando y acompañando su buen desempeño. También se incluyen en este proceso el diseño organizacional y de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación y evaluación de desempeño.

Compensación de personas.

El objetivo de este proceso es incentivar y motivar a las personas y dar satisfacción en medida a sus necesidades individuales más importantes. Incluyen las recompensas, la remuneración y los beneficios, y los servicios sociales.

Desarrollo de personas

Este proceso tiene por función capacitar e incrementar todo lo relacionado con el desarrollo profesional y personal de los colaboradores de la empresa. Incluyen también el entrenamiento y el desarrollo de personas, que buscan nuevos cambios y desarrollo de carreras profesionales.

Mantenimiento de personas

En este proceso tiene por objetivo crear buenas condiciones ambientales y psicológicas con la finalidad de satisfacer los requerimientos de las personas. Comprende la administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida y mantenimiento de buenas relaciones sindicales.

Monitoreo de personas.

Y, por último, en este proceso la función principal es acompañar y controlar las diversas actividades de los trabajadores con la finalidad de verificar y evaluar sus resultados. Incluyen las bases de datos y el sistema de información gerencial.

Según el enfoque de Jericó (2008), en su obra “La nueva Gestión del Talento”, describe que la gestión del talento humano, se realizan con tres actividades principales: la captación, la conservación y el desarrollo de talento, con todos ello se logra la administración del recurso humano, sin dejar de considerar las habilidades, talentos y competencias individuales.



Figura 1. Gestión del Talento Humano

Basado en Jericó (2008).

Captación.

Para Chiavenato (2002), el área de selección no impone decisiones solamente se limita a prestar el servicio especializado de evaluación y recomendación de los

candidatos con características más adecuados para el cargo. Sin embargo, la decisión final de selección de los candidatos siempre es decisivo del área solicitante.

Las organizaciones están buscando de nuevas personas para integrar a su equipo, ya sea para reemplazar empleados que se retiran o por la ampliación de la planilla por crecimiento y expansión. Los procesos de “captación”, se refieren al reclutamiento y selección que realiza la organización y donde el aspirante cubrirá las responsabilidades del puesto como objetivo principal. Sin embargo, el reclutamiento y selección actualmente está la búsqueda de ciertas competencias, como la presencia, hábitos de desempeño, las características y las habilidades específicas de la persona que permitan garantizar el buen desempeño en el puesto laboral y aumenten el valor de la producción.

Localizar e identificar las características del candidato es una tarea bastante complicada y a la vez sensible, ya que requiere un conocimiento previo de la naturaleza humana y las consecuencias que la tarea conlleva a la persona que la ejecutará.

Conservación.

Para Dessler (2009), la conservación se refiere a los métodos y actividades que se usan para proporcionar a todos los empleados las habilidades que necesiten para desempeñar correctamente su trabajo.

Por su parte Alles (2011), indicó que capacitar a una persona es proporcionarle la mayor aptitud para poder desempeñar con éxito en su puesto. Así mismo, es hacer que su perfil se ajuste al perfil de conocimientos y competencias solicitados para el puesto, ajustándolo a los permanentes cambios que la globalización y tecnología exigen.

Estos dos conceptos, abren el panorama para identificar la importancia de la conservación del personal en una organización y para ello se requiere un

sistema o gestión para conservar al personal o mejor dicho al colaborador, porque no solamente éste está basado en compensaciones monetarias se debe buscar generar vínculos más profundos entre el trabajador y empresa, como podría ser bienestar social, capacitación permanente, compromiso y preocupación real de ambas partes.

En un buen proceso de capacitación permitirá desarrollar las capacidades, habilidades, competencias y conocimientos con los llega un nuevo colaborador. Asimismo, permitirá identificar el grado de capacitación que requiere, a fin de garantizar un desempeño eficaz y eficiente, o bien para adecuarse a las nuevas maneras de trabajar.

Desarrollo.

La actividad de “desarrollar”, promueve utilizar la evaluación del desempeño, como un instrumento para determinar el indicador de desempeño objetivo. Mediante el cual se reconocen las fortalezas, deficiencias y áreas de oportunidad del colaborador y así mismo, sirva de guía el desarrollo del potencial del colaborador. Los resultados de esta evaluación del desempeño retroalimentan a otros subsistemas como son: Análisis y descripción de puestos, Remuneraciones y beneficios, Desarrollo de Panes de sucesión y Formación.

Teoría de las relaciones humanas.

La teoría de las relaciones humanas, también se conoce como escuela humanística de la administración, fue desarrollada por George Elton Mayo (1880-1949).

Esta teoría tiene sus orígenes en los Estados Unidos. Esta teoría se crea para corregir la tendencia de des-humanización del trabajo con aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores se sometían forzosamente. Es así que poco a poco se libera estos conceptos rígidos y mecánicos de la antigua teoría (clásica), y se fomenta nuevos patrones

de vida, las relaciones humanas se convierten en un movimiento de bases norteamericanas, todo ello enfocado a una democratización de conceptos administrativos más fuertes y aplicables.

Teoría de la motivación.

Para Maslow, la teoría de la motivación humana está constituido por jerarquías de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía los clasifica en cinco categorías de necesidades y establece un orden jerárquico de acuerdo a su importancia de supervivencia y motivación.

Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas: las de más bajo nivel.

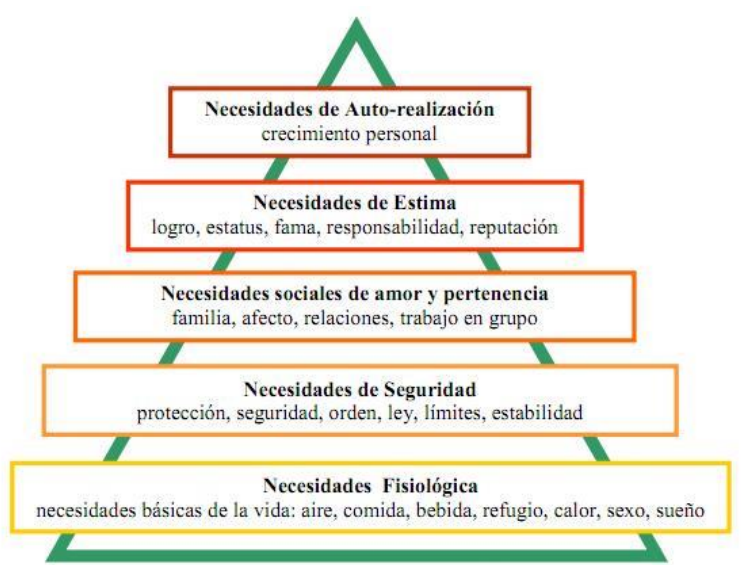


Figura 2. La pirámide de Maslow.

Tomado de Chapman (2007)

Teoría del comportamiento organizacional.

Para Robbins (1999), el comportamiento organizacional se relaciona con el estudio de la actividad de las personas en una organización y cómo ese comportamiento puede afectar el rendimiento de la organización. Y debido a que

este Comportamiento Organizacional tiene que ver con situaciones relacionadas con el empleo.

El quehacer diario de cada colaborador sumará para definir el comportamiento organizacional el cual será la presentación ante la sociedad. Por lo que es importante incidir en la motivación, la comunicación interpersonal, los procesos de cambio, los conflictos y todo lo que intervenga para adoptar un determinado comportamiento organizacional.

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano.

Consecuentemente con la definición de Griffin se desprende las siguientes dimensiones para el presente trabajo de investigación: (a) atracción de los recursos humanos, (b) desarrollo de los recursos humanos y (c) retención de los recursos humanos.

Dimensión 1: Atracción de Recursos Humanos.

Según Griffin (2011), consideró que la planeación es el punto de partida e inicio para atraer a los recursos humanos mejores calificados. Así mismo, la planeación de recursos humanos incluye las actividades el análisis de puestos, es decir las características y competencias del puesto, la otra actividad es el pronóstico de la demanda, es decir la acogida que tendrá la convocatoria y la oferta de mano de obra (p. 441).

Para Alles (2006), el éxito de la selección de los recursos humanos dependerá de cómo “atraer” a los mejores e indicados candidatos, que cubran el perfil requerido y no a cualquier otro que solo está interesado en el trabajo. La tarea número uno de una organización es identificar a su candidato ideal, luego conquistarlo y por último atraerlo. En este proceso de selección los que eligen son ambas partes, no solo la empresa también el postulante (p.159).

Y, por último, Fernández (2010), indicó que, para conseguir una adecuada

adaptación de los recursos humanos y buen clima laboral, es necesario definir los programas básicos de los recursos humanos, los cuales tienen que agrupar los siguientes aspectos como la planificación, el reclutamiento y la selección (p. 130).

Estas definiciones amplían el panorama de esta primera dimensión, según los conceptos de la atracción de recursos humanos de los autores citados, por lo que se consideró como indicadores según el detalle siguiente:

Indicador 1: Planeamiento de recursos humanos.

Según Caldera (2004), el planeamiento de los recursos humanos es como el proceso de anticipar y prevenir el movimiento del personal, el cual puede ser hacia el interior de la empresa, dentro de la empresa y fuera de la empresa. Su finalidad es utilizar todos estos recursos con mucha eficacia y eficiencia como sea posible, donde y cuando se necesiten, con el propósito de alcanzar las metas y objetivos de la organización. El Planeamiento de Recursos Humanos, también se le puede llamar planificación de la planilla o del personal, este proceso permite ubicar el número necesario de personas previamente calificadas en el puesto adecuado y en el tiempo necesario. Por otra parte, también definió el planeamiento de recursos humanos como un sistema que permite equilibrar la oferta de personal disponible en el interior de la empresa y externa los empleados que la empresa necesita contratar en un período determinado. (p.6).

En el planeamiento de los recursos humanos se plantea el proceso de análisis de los requerimientos de recursos humanos, según el cambio del contexto externos e internos de la organización para el logro de sus metas estratégicas y desarrollar sistemas capaces de atraer, desarrollar, motivar y entrenar a los empleados que necesita para organización para su funcionamiento efectivo y eficiente.

Indicador 2: Reclutamiento de Recursos Humanos.

Según Wayne y Noe (2010), el reclutamiento ayuda a determinar todo un conjunto de procedimientos y técnicas que tienen por finalidad de atraer a los candidatos potenciales, los cuales están calificados y son totalmente capaces de asumir

responsabilidades y cargos establecidos en la organización con un alto nivel de desempeño.

Para Alles (2010), el reclutamiento viene a ser un conjunto de procedimientos los cuales están orientados específicamente en identificar y atraer candidatos altamente potencialmente capaces y calificados para ocupar cargos en la organización y que posteriormente se podrá seleccionar para el ofrecimiento del puesto de trabajo. (p.37).

Los autores antes mencionados, coinciden que el reclutamiento es un conjunto de procedimientos que permite identificar candidatos potenciales, capaces de ocupar los cargos dentro de la organización y que se realiza generalmente con convocatorias y publicidad para llegar a más candidatos potenciales. Por lo tanto, este procedimiento debe ser analizado de forma eficiente en función de las plazas vacantes y los requerimientos de la empresa.

El proceso de reclutamiento debe contar con una buena planificación, con la finalidad de identificar y establecer los requerimientos se necesitarán para así ocupar el puesto de trabajo.

Para Alles (2010), este proceso de reclutamiento consiste de 6 fases:

- Planificar y pronosticar el tipo de empleo para determinar las responsabilidades y obligaciones que requiere el puesto vacante.
- Conformar una reserva de otros candidatos para los puestos solicitados, así como candidatos del interior y del exterior del país, para cualquier contingencia que pudiera suceder.
- Solicitar a los candidatos llenar las solicitudes para una posible entrevista inicial de selección de personal.
- Usar diferentes técnicas de selección, tales como pruebas, antecedentes y los exámenes médicos, con la finalidad de identificar a los posibles candidatos para el trabajo y tener mayor información de ellos.

- Enviar para contar con mayor alternativa de selección a uno o varios posibles candidatos para el puesto a la entrevista final con el supervisor y el responsable del trabajo del área solicitante.
- Hacer que el o los candidatos se presenten a una o quizás a varias entrevistas con el supervisor, con la finalidad de determinar a quién o quiénes serán los candidatos seleccionados para realizar la oferta. (p.6).

Tipos de reclutamiento.

Según Chiavenato (2002), hay dos tipos de reclutamientos: (a) interno, es cuando la empresa requiere reubicar a sus mismos trabajadores, que puede obedecer a ascensos o llamado movimiento vertical, o desplazados o llamado movimiento horizontal y transferidos con ascenso o movimiento diagonal y (b) Externo, se considera cuando hay una vacante disponible y se recluta a candidatos que no laboran en la organización.

Indicador 3: Selección de recursos humanos.

Y por último el indicador de la selección de recursos humanos, cuyo objetivo es determinar el perfil requerido por el contratante, en el caso de las instituciones públicas se rige según la Directiva N° 001-2016-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión de Proceso de Diseño de Puestos y Formulación de Manual de Perfiles de Puestos – MPP”, y que su cumplimiento es obligatorio para todas las entidades públicas que se encuentren o no en el tránsito del nuevo régimen del servicio civil. Esta directiva entró en vigencia desde el sábado 26 de marzo del año 2016.

Cabe destacar que los perfiles de puestos son instrumentos claves e importantes para la gestión de los recursos humanos en las instituciones públicas, que contribuyen a desarrollar y garantizar procesos de selección transparentes y meritocráticos y que responden a las exigencias y necesidad de contratar personal que pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en dicho puesto.

Según Jara (2012), la selección del personal es una técnica mediante el cual se debe elegir dentro de un grupo de postulantes o candidatos a las personas más adecuadas con la finalidad de ocupar la plaza existente disponible en la empresa; por lo tanto, el objetivo del reclutamiento es contar con la mayor cantidad de personas disponibles los cuales deben reunir los requisitos de aquellos puestos que necesitan cubrir. (p.11).

La selección de personal es compleja porque se debe orientar y clasificar a la persona hacia sus posibilidades permitiendo contribuir a su formación y desarrollo; es decir, debe crear una interrelación entre hombre y trabajo.

En el proceso de selección muy aparte de seleccionar de una gran cantidad de posibles candidatos para integrarlos a una empresa u organización, también debe contar con el aspecto ético del comité de selección, evitando el favoritismo y otorgando las calificaciones en forma transparente y objetiva con la finalidad de seleccionar al candidato que realmente cumpla con el perfil requerido.

Importancia de la selección del personal.

Para Alarcón y Chelech (2009), la función que realiza el seleccionador es muy delicada ya que posee en sus manos el futuro de una persona, con vocación, con necesidades económicas, sociales y familiares: por lo que es muy difícil rechazar a una persona sin tomar en cuenta el factor humano y además de los resultados de las otras pruebas usadas.

La selección de personal, también radica por considerarse como un filtro obligatoriamente debe realizarse en el momento necesario y adecuado, es decir tiene que ser oportuna, así mismo debe ser utilizada las técnicas y herramientas que ayuden a lograr incorporar a la organización un personal, que sea capaz de cumplir las exigencias y expectativas de la organización. Si la selección de personal no se realiza en forma adecuada se perderá a ese personal competente para el cargo requerido y a su vez originará gastos adicionales a la organización.

Dimensión 2: Desarrollo de los recursos humanos.

Según Chiavenato (2007), consideró al desarrollo de los recursos humanos como un conjunto de actividades de capacitación, desarrollo del personal y desarrollo organizacional; que representan las inversiones que realiza la organización que hace en su personal (p.378).

Indicador 1: Capacitación.

Según Allens (2008), el concepto de desarrollo está estrechamente vinculado con la capacitación en materia de competencia y de igual modo el concepto de capacitación en el concepto de desarrollo (p.68).

La capacitación está considerada como una función clave de la administración para el desarrollo de las organizaciones y por ende para el desarrollo del personal, entendiéndose ambos como un todo, ya que mejorará el desempeño del personal y la eficiencia y eficacia de la organización.

La capacitación también estimula las cualidades propias de los trabajadores de manera que aumente la productividad en la organización. Con la finalidad que los trabajadores alcancen el éxito en la organización, así mismo es necesario capacitar y desarrollar las habilidades con tecnología de punta con la finalidad de desempeñar funciones actuales y futuras, relacionando siempre la capacitación con los objetivos y metas de la organización.

Indicador 2: Desarrollo del personal.

Según Mondy (2005), consideró al desarrollo del personal como una función muy importante dentro de la administración de los recursos humanos, ya que consiste no solo en capacitar al personal, sino también interviene en la planeación de carreras de cada trabajador y además en actividades de desarrollo y crecimiento organizacional y finalmente en evaluación de desempeño. La capacitación está diseñada especialmente para dar a las personas las habilidades y los

conocimientos necesarios para realizar sus actividades diarias. Este desarrollo conlleva el aprendizaje que permite al trabajador a expandir su enfoque. (p. 5).

Actualmente la mayoría de las organizaciones creen que el desarrollo de los recursos humanos solamente es capacitar al personal, pero se ha comprobado que también es importante brindar las facilidades al personal con sus proyectos personales de auto realización, como proyectarse en seguir carreras profesionales que le proporcionarán las herramientas y conocimientos que volcaran en sus mismos centros de trabajo.

Según Alles (2008), consideró que el desarrollo de los recursos humanos asume una relación directa con el valor de la organización y que se tienen que sacar de la mentalidad que el desarrollo del personal es un gasto que es difícil ver rendimiento y retorno. (p.309)

Esto es indiscutible ya que con el desarrollo de los recursos humanos se ha incrementado las capacidades del personal lo cual se va a reflejar con el crecimiento y avance de la empresa, y que es necesario apostar por el desarrollo de los recursos humanos, ya que no es un gasto sino una inversión que no tiene valor.

Indicador 3: Desarrollo organizacional.

Para Chiavenato (2008), el desarrollo organizacional es el estudio del comportamiento de las personas de una organización en relación a las metas y objetivos, con la finalidad de enfrentar en forma conjunta al ambiente interno y externo, y con ello incrementar la productividad de la organización.

Para las autoras George y Álvarez (2005), el desarrollo organizacional se origina en las escuelas de las relaciones humanas y del comportamiento. El desarrollo organizacional se ejecuta desde la dirección hacia toda la organización y su finalidad es incrementar la salud y la eficacia de la organización, mediante procesos y actividades para aprovechar el conocimiento de la conducta de la

organización. El desarrollo organizacional es una respuesta al cambio, una estrategia educativa que tiene la finalidad de cambiar los valores, las creencias, las formas y distribuciones de la organización para que se adapten con mayor facilidad a nuevas tecnologías, a nuevos mercados y a nuevos cambios. (p.191).

El desarrollo organizacional tiene como pilar importante el aspecto humano y social de la organización, donde también intervienen en los aspectos tecnológicos y estructurales, buscando crear las soluciones donde todos ganen por igual.

Dimensión 3: Retención de los recursos humanos.

Según Fred (2010), la retención de los recursos humanos es cuidar y velar por el bienestar de los trabajadores de una organización, hacer sentir seguras y protegidas en un buen ambiente de trabajo y que cuenten con todo lo necesario para realizar sus actividades. (p.17).

Esta actividad propia al ejercicio del liderazgo, la cual debe ser orientada por todos los directivos de la organización, cuya finalidad es desarrollar, promover e identificar de manera constante a las personas con talento y habilidades ubicadas en puestos claves de la organización.

La ejecución de un buen liderazgo debe saber identificar y promover en forma gratificante al personal con habilidades y talentos, para lograr la motivación en el personal, con la finalidad de otorgar merecidos reconocimientos a los trabajadores de la organización.

Utilizar criterios equivocados para la retención de los recursos humanos, traerá como consecuencia la deserción laboral, por lo cual los directivos tendrán que usar mecanismos adecuados y evitar la salida de los trabajadores, es una situación realmente complicada ya que va a depender de varios factores, que involucran varias áreas y decisiones.

Es muy importante entender que la retención de los recursos humanos de una organización ya no está concentrada en salarios altos, sino en detalles mínimos y simples, como por ejemplo el respeto, el buen trato y otros aspectos emocionales que es fácil de brindar de parte de los directivos de la organización.

Chiavenato (2007), indicó que una organización es viable no solo cuando capta y emplea sus propios recursos humanos en forma adecuada, sino que utiliza técnicas para retenerlos dentro de la organización. La retención de los recursos humanos exige serie de atenciones especiales, los más resaltantes son: los planes de remuneración económica, de prestaciones sociales y de higiene y seguridad en el trabajo (p.275).

Del concepto de Chiavenato, se puede establecer los siguientes indicadores a desarrollar:

Indicador 1: Remuneración.

Para Juárez (2000), la compensación económica significa una retribución, la remuneración o recompensa que la organización otorga a sus empleados por el trabajo que realizan. Se emplea para determinar la cantidad mensual en dinero que los empleados perciben en un mes de trabajo; a esto se le denomina sueldo y siendo este el más significativo de los pagos que el empleado recibe, por otro lado, es importante que la empresa cuente con elementos técnicos para determinar los sueldos al personal. Cabe mencionar que con el pago del sueldo se está reconociendo el trabajo realizado y su desempeño que ha demostrado.

Según Hidalgo (2011), la remuneración está comprendido por el sueldo, los salarios y otras prestaciones que pueden ser en efectivo o en especie, que los trabajadores perciben en una organización por el trabajo que realizan. También se incluye las aportaciones que realizan los empleadores en nombre de los empleados como los planes de seguridad social, las pólizas de seguro en empresas privadas o cajas de pensiones que son destinados para los empleados. También se puede considerar empleados a aquellos trabajadores de temporada

(p. 53).

Indicador 2: Prestaciones sociales.

Para Juárez (2000), el concepto de prestaciones se utilizó para indicar los pagos que se dan en efectivo adicionales al sueldo, como también los servicios o los beneficios que el empleador proporciona al trabajador, pueden ser: seguros médicos, seguros de vida, entre otros. Mientras que los sueldos que se otorgan para premiar el desempeño individual. Los beneficios son muy eficaces para lograr despertar la identificación de los trabajadores con su empresa, así como el sentido de pertenencia a la organización.

Los beneficios sociales se pueden considerar como aquellas facilidades ventajas, comodidades y servicios que las organizaciones otorgan a los trabajadores para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. La organización podrá financiarlos en forma parcial o totalmente. Estos beneficios sociales constituyen los medios indispensables para lograr el mantenimiento de los trabajadores logrando un nivel satisfactorio de moral y de productividad.

Tipos de Beneficios.

Los planes de beneficios sociales están destinados para apoyar al empleado en tres áreas de su vida (Chiavenato, 2000):

En el ejercicio del cargo: se le otorga bonificaciones, el seguro de vida, los premios por producción y otros.

Fuera del cargo, pero dentro de la empresa: los descansos, los refrigerios, los restaurantes, el transporte y otros.

Fuera de la empresa, en la comunidad: la recreación, las actividades comunitarias.

Indicador 3: Higiene y seguridad en el trabajo.

Para Chiavenato (2000), la seguridad en el trabajo es un conjunto de medidas técnicas, educativas y psicológicas utilizadas para poder prevenir accidentes y así eliminar las condiciones de inseguridad en el ambiente laboral y para dar a conocer al personal que es necesario implementar con prácticas preventivas por lo que se tiene que instruir o convencer a los trabajadores.

Mientras que la higiene en el centro de trabajo se refiere al conjunto de normas y procedimientos destinados a la protección de la integridad física y mental del trabajador, salvaguardándolo de los posibles riesgos de salud que muchas veces son inherentes a las funciones del cargo y al ambiente físico donde se labora el trabajador. La higiene en el trabajo también, está relacionada con el diagnóstico y la prevención de las enfermedades ocupacionales.

Para Hernández (2011), las enfermedades laborales y los accidentes que se producen en el centro de trabajo pueden originar grandes perjuicios para la organización y para los que laboran allí; los costos humanos, sociales y financieros se incrementan, motivo por el cual resulta muy importante aplicar los programas profilácticos, cuya finalidad radica en:

- Reducir al mínimo posible la ocurrencia de los riesgos de trabajo dentro de la empresa y sus instalaciones.
- Disminuir los índices de ocurrencia, gravedad y siniestralidad de los riesgos de trabajo.
- Despertar y mantener alerta a todos los trabajadores que laboran en la empresa la conciencia de seguridad.
- Cumplir con las normas y lineamientos legales para la prevención de riesgos de trabajo.
- Detección y evaluación oportuna de los riesgos que se puedan representar, como un daño potencial para la salud para todos los trabajadores.

Objetivos de la seguridad e higiene laboral.

Según Chiavenato (2002), el objetivo principal de la seguridad e higiene laboral es Prevenir los accidentes laborales, los cuales pueden producirse en consecuencia de las diversas actividades relacionadas a la producción, por lo tanto, una producción debe contemplar necesariamente las medidas de seguridad e higiene. El planeamiento de una buena producción debe contar con las condiciones necesarias de los tres elementos indispensables, la seguridad, la productividad y de los productos. Es necesario conocer las necesidades principales de la empresa para poder dar la información más adecuada y orientarla a solucionar los problemas. Estar a la vanguardia y socializar los descubrimientos e innovaciones para lograr en todas las áreas la prevención de la seguridad en el trabajo.

Según Chiavenato (2000), los objetivos de la higiene laboral, son las siguientes: (a) eliminar las causas de enfermedad profesional, así como la reducción de los efectos perjudiciales que son provocados por el trabajo diario en las personas enfermas o que posean defectos físicos y (b) prevenir el empeoramiento de enfermedades y lesiones, vigilando la salud de los trabajadores y aumento de la producción a través del control del lugar de trabajo.

Por su parte Hernández (2011), definió a la higiene laboral como el conjunto de normas y procedimientos que garantizan proteger la integridad física y mental de los trabajadores de una organización. La higiene en el trabajo se basa según el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente laboral. (p.103).

La cultura organizacional.

Chiavenato (1989), manifestó que la cultura organizacional es como una forma de vida, conformada por un sistema de creencias y valores, aceptadas e integradas en una determinada organización (p.464).

Según Trelles, (2001) la cultura organizacional se refiere a las “percepciones generales duraderas de las características definitorias de la conducta de sus miembros. La función de la cultura de la organización no puede ser otra que la de guiar el comportamiento hacia los modos de acción que convienen a la organización y a sus objetivos” (p.154).

Pettigrew (1979), que es considerado como promotor para conceptualizar la cultura organizacional, quien lo definió como ciertos elementos (símbolos, el lenguaje, ideología, creencia, ritual y el mito) que son utilizados durante el análisis de las organizaciones. De todos estos elementos destacó el símbolo como la categoría más importante e inclusiva debido a que el análisis de los símbolos presenta el marco de referencia (p. 574).

Por su parte Robbins (2010), afirmó que la cultura organizacional es un sistema de significados que comparten los integrantes de una organización, las cuales la hacen diferentes que otras. Este sistema viene a ser un conjunto de características básicas e importantes que la organización valora. Hay siete características básicas las que, en conjunto captan la esencia de la cultura de una organización:

- Innovación y correr riesgos. En qué grado que se alienta a los trabajadores para que sean innovadores y corran riesgos,
- Minuciosidad. En qué grado se espera que los trabajadores muestren exactitud, capacidad de análisis y atención a los detalles,
- Orientación a los resultados. En qué grado la gerencia considera más importante los resultados que las técnicas y procedimientos utilizados para conseguirlos,
- Orientación a las personas. En qué grado las decisiones de la gerencia obedecen a los resultados en los integrantes de la organización,
- Orientación a los equipos. En qué grado las actividades laborales se organizan en equipos más que individualmente,

- Agresividad. En qué grado las personas son audaces y competitivas, antes que irresponsables,
- Estabilidad. En qué grado las personas no cambian de lugar y permanecen mucho tiempo en un solo puesto de trabajo.

Y por último Newstrom (2007), definió a la cultura organizacional como un conjunto de supuestos, creencias, valores y normas que son compartidos por los miembros de una organización. Esta cultura quizás haya sido creada en forma involuntaria por sus miembros iniciales, o pudo haber evolucionado con el paso del tiempo. La idea de cultura organizacional es intangible, no se puede ver, ni tocar, pero ello está presente y permanente en forma arraigada en la organización. Esta dentro, alrededor y afecta con consecuencias en una organización. Y de igual modo la cultura se ve afectada por lo que ocurre en la organización, por considerarse un concepto dinámico de sistemas.

Importancia de la cultura organizacional.

Según Davis y Newstrom (2001), la cultura organizacional es importante para las empresas ya que esta les proporciona una identidad organizacional a los trabajadores, también son fuente de continuidad y estabilidad, que proporciona una sensación de seguridad y pertenencia a sus miembros. Así mismo ayuda a los nuevos empleados a conocer e interpretar lo que pasa dentro de la organización y por último la cultura organizacional ayuda a estimular a los trabajadores la realización de sus tareas.

Tipos de cultura organizacional

Según Robbins (2004), clasificó a la cultura organizacional entre débil y fuerte (p.527):

Cultura fuerte.

La cultura fuerte es aquella que tiene ya establecido y delineado sus preceptos

integrados, sus valores y sus objetivos ya definidos, se organizan y trabajan en equipo y llegan a consensos para el cumplimiento de las metas de la organización. Hay un fuerte compromiso, fidelidad y cohesión entre sus miembros.

Esto se refleja en las organizaciones ya que no hay problemas con respecto a las rotaciones del personal, ya que sus integrantes se sienten a gusto en el puesto de trabajo que están, así mismo se empoderan en sus roles ya que tienen confianza y apertura con los jefes de la organización.

Este tipo de cultura generalmente son de las empresas multinacionales, ya que tienen bien determinados sus objetivos, preceptos, valores y otros aspectos importantes y que van a realizar sus operaciones dentro del país como fuera.

Cultura débil.

Y con respecto a la cultura débil, es aquella que no ha integrado sus valores, no ha definido nada, cada uno de sus integrantes obedecen a sus propios preceptos y forma de pensar y existen grupos pequeños, no se ve trabajo en equipo. Es una cultura que no tiene lineamientos fijos, se caracteriza por altas rotaciones de personal. Y donde la prioridad de la empresa es la producción dejando de lado el bienestar del personal.

Características de la cultura organizacional.

Según Chiavenato (2011) la cultura organizacional cuenta con seis características importantes: (a) regularidad en comportamientos observados, (b) normas, (c) valores predominantes, (d) filosofía, (e) reglas y (f) clima organizacional. (p. 73).

Aquí la explicación por qué la cultura organizacional es diferente en cada institución ya que se rige por normas, reglas, filosofías y otros que adoptan y además acumulan con el tiempo, los cuales son condicionantes al pensamiento y comportamiento de los miembros de la organización.

Dimensiones de la cultura organizacional.

Para establecer las dimensiones de la Cultura organizacional se respaldan según el concepto de Chiavenato (1989): (a) creencias y (b) valores (p.464).

Dimensión 1: Creencias

Según Fernández (2002), definió a las creencias como todas las ideas que están reconocidas como verdaderas por los integrantes de una misma organización. Sin embargo, la validez de estas creencias es objetiva, quizás para otros no lo sea. (p.89).

Las creencias son necesarias en una organización con la finalidad que funcione correctamente y minimicen riesgos. Estas creencias cumplen con metas muy relevantes, asumen roles y genera el apego de la gente.

Por otro lado, Ellis (2003) afirmó que las creencias se pueden considerar como pensamientos, autoafirmaciones o imágenes determinantes primarias de las emociones, las creencias también pueden ser simple hipótesis las cuales se pueden comprobar o rechazar. Pueden ser también las ideas que nos decimos a nosotros mismos y las tomamos como ciertas, las creencias pueden cambiar el estado de ánimo de una persona, hacer sentir bien o mal. Las creencias se distinguen en dos tipos: (a) creencias racionales, es cuando se hacen presente las emociones apropiadas y (b) creencias irracionales, cuando se hacen presentes las emociones inapropiadas.

Indicador 1: Creencias racionales.

Según Ellis y Harper (1975), las creencias racionales son aquellas que: (a) mantenernos con vida y (b) lograr alcanzar las metas y valores que se escogen para poder llevar una vida a plenitud, placentera, feliz y que valga la pena.

También indicó las características de las creencias racionales, las cuales

están basadas en plena la realidad. Tiene una visión netamente objetiva, consistente y lógica donde se muestran las cosas tal como son en la realidad, mantiene en forma equilibrada la maldad y la bondad, propone alcanzar metas, objetivos y propósitos. Ayuda al comportamiento moderado para alcanzar las aspiraciones y supervivencias.

Indicador 2: Creencias irracionales.

Aquí Ellis (2003), mencionó que las creencias son totalitarias y absolutistas, no cuentan con evidencias comprobadas o se encuentran en oposición a la realidad existente. Así mismo las creencias irracionales tienen una visión de distorsión de la realidad, es decir una interpretación equivocada de lo que pasa y generalmente producen angustias emocionales en sus miembros.

Dimensión 2: Valores.

Según Fernández (2002), definió los valores como ideales que se aceptan y comparten entre los integrantes de sistema cultural, lo cual influye en el comportamiento de cada uno y del grupo. (p.89).

Los valores representan el tercer elemento importante en una organización al mismo nivel de la misión y visión que conforman la base de la dirección y orientación de todas las actividades que realizan el conjunto de personas que integran la organización.

Los valores corporativos son las creencias y convicciones, los cuales influirán en forma decisiva el comportamiento de cada uno de los miembros de una organización. Estos principios van a orientar y determinar la forma de interpretar los problemas y como tomar las decisiones en los miembros de la organización.

Según Jiménez (2010), indicó que para la cultura organizacional de una organización los valores son las bases de las actitudes, motivaciones y

expectativas de sus trabajadores. Los valores son la columna vertebral que orientará el comportamiento de los integrantes de una organización. Los valores como disciplina, autocrítica, pro actividad, perseverancia, disponibilidad al cambio, responsabilidad y otros, permiten que sus integrantes de una organización interactúen de manera armónica, influyendo en su formación y desarrollo como personas, y facilitan alcanzar objetivos que no serían posibles de manera individual.

Disciplina.

Para Goñi (1996), la disciplina es un conjunto de estrategias que se elaboran con la finalidad de integrar en un modelo de comportamiento tanto como para la socialización como el aprendizaje y lo que surge a lo largo del mismo.

Se podría deducir que la disciplina es una guía para el comportamiento de las personas dentro de una organización, hacer lo que tengo que hacer, en el momento oportuno y necesario y cuando me toque hacerlo.

A través de la disciplina se establece los códigos de conducta, con la finalidad de garantizar que el comportamiento y buen desempeño de los trabajadores se orienten a los lineamientos de conducta de la organización.

Autocrítica.

Para Branden (2000) definió a la autocrítica como un proceso que incluye la aceptación de los propios errores, saber perdonar y, superarlos, así como reconocer lo que se hace bien, lo cual genera satisfacción de hacer bien las cosas y da sentido de utilidad, ya sea reconocido o no por los demás, será suficiente el propio reconocimiento. (p.47).

El autocrítico acepta que como ser humano puede errar y que con ello puede adquirir experiencias y conocimientos que serán importantes para crecer como persona.

Pro actividad.

Según Covey (1989) la gente efectiva es proactiva, se siente en libertad para escoger sus propias decisiones y opciones las cuales están basadas en valores, tiene habilidad para escoger sus propias respuestas.

Ser proactivo, es una característica básica de los empresarios con éxito. Una persona proactiva puede prever, intuir, y actuar de forma positiva sobre los problemas que puedan presentarse en la organización y tomar decisiones eficaces.

Perseverancia.

Para Pérez y Gardey (2009), consideraron a la perseverancia como la clave del éxito y se puede aplicar en los campos del trabajo, estudio y en el amor. Es tener un objetivo claro, tener una meta que justifique el esfuerzo que se hace y la inversión de tiempo que se emplea para lograr lo deseado.

En un empresario la perseverancia, significa logros, es luchar día a día contra las adversidades que se presentan.

Disponibilidad al Cambio.

Los cambios se llevan a cabo cuando las cosas no salen según lo planeado y se debe tener muy presente entender la necesidad del cambio, en busca de nuevos rumbos. Así mismo se debe tener la disponibilidad y la capacidad para comprender que las cosas no siempre salen según lo planeado.

Responsabilidad.

Al asumir nuevos retos de negocios, conlleva también asumir nuevas responsabilidades, como personal, social.

La responsabilidad orienta a respetar un determinado grupo de lineamientos y reglas, los cuales ayudarán al crecimiento y armonía del medio donde las personas interactúan.

Aprendizaje.

El aprendizaje es constante y diario y esto lo tiene claro un buen empresario. Así mismo es muy importante contar con la preparación a través del aprendizaje de las técnicas y recursos necesarios con la finalidad de realizar un buen manejo de los negocios.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre la atracción de los recursos humanos y la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de los recursos humanos y la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre la retención de los recursos humanos y la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017?

1.5 Justificación del estudio

Justificación teórica.

La presente investigación se basa en conceptos y teorías de conocedores de la materia, dentro del ámbito de la gestión del talento humano y la cultura organizacional, buscando encontrar explicaciones en su relación y con el fin supremo de alcanzar el buen desempeño laboral con el aprovechamiento de la gestión de su talento, se pretende enrumbar la cultura organizacional en busca de la calidad y oportunidad en la atención de los servicios de salud.

Para ello se desarrolla un marco teórico y conceptual revisando la amplia bibliografía existente, contrastando las diversas definiciones, enfoque y postulaciones, y a partir de ella comprobar su validez en una organización pública encargada de brindar servicios a la sociedad en general.

Justificación práctica.

Se considera que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo.

La investigación radica en demostrar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional, con la finalidad de adoptar las estrategias gerenciales que conlleve a fortalecer el proceso de gestión administrativa y generar un buen desempeño laboral del personal del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP.

Justificación metodológica.

En investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable.

Con la finalidad de lograr los objetivos propuestos de la investigación, en la fase de operatividad, se utilizó métodos y modelos matemáticos y estadísticos con el software IBM SPSS, procesando datos y los respectivos análisis de los resultados obtenidos, los cuales proporcionarán las herramientas para sugerir, recomendar y proponer acciones de mejora.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general.

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la atracción de los recursos humanos y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el desarrollo de los recursos humanos y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la retención de los recursos humanos y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Objetivos específicos

Objetivos específicos 1

Determinar la relación entre la atracción de los recursos humanos y la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Objetivos específicos 2

Determinar la relación entre el desarrollo de los recursos humanos y la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Objetivos específicos 3

Determinar la relación entre la retención de los recursos humanos y la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

Método

Según Bernal (2010), el método hipotético deductivo es aquel que empieza con aceveraciones como hipótesis y su finalidad de ratificar o negar tales hipótesis, las cuales servirán para realizar la confrontación con los hechos (p.60).

El método empleado en la presente investigación fue hipotético deductivo.

Enfoque

Para Hernández (2014), la investigación cuantitativa consiste en recolectar datos para probar hipótesis y así mismo determinar variables en un contexto determinado, teniendo una base de medición numérica y su respectivo análisis estadístico con la finalidad de establecer patrones de comportamiento y probar las teorías. Finalizando todo este proceso en conclusiones (p.4).

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa.

Para Behar (2008), la investigación básica se caracteriza en plantear nuevas teorías o modificar las que existe, incrementando el conocimiento científico y filosófico. (p.19).

Según su tipo es una investigación básica o pura.

Nivel

Para Hernández (2014), la investigación de nivel correlacional, tiene por finalidad conocer la relación o en qué grado están asociados dos o más variables de estudio en un contexto particular. (p.93).

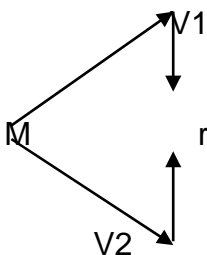
Por su nivel, la presente investigación fue correlacional.

Diseño de investigación

Según Hernández (2014) la investigación no experimental se refiere a aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, es decir se estudia hechos existentes y la transeccional describe las relaciones que existen entre las variables en un determinado tiempo y momento (p.152).

El diseño empleado fue no experimental de corte transeccional o transversal.

El gráfico que le corresponde al diseño seleccionado, es el siguiente:



Dónde:

M → Muestra

V1 → V1

V2 → V2

r → Representa la relación entre V1 y V

2.2 Variables y operacionalización

Variable 1: gestión del talento humano.

Para Griffin (2011), definió a la gestión del talento humano como un “Conjunto de actividades organizacionales dirigidos a atraer, desarrollar y mantener una fuerza de trabajo colectiva. Tiene lugar dentro de un entorno complejo y siempre cambiante” (p. 435).

Variable 2: cultura organizacional.

Por otro lado, Chiavenato (1989) manifestó que la cultura organizacional es como una forma de vida, conformada por un sistema de creencias y valores, aceptadas e integradas en una determinada organización (p.464).

Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y niveles	Rangos
Atracción de los recursos humanos	- Planeamiento de recursos humanos	1, 2, 3	Ordinal	- Alto (99-135)
	- Reclutamiento de recursos humanos	4, 5, 6		
	- Selección de recursos humanos	7, 8, 9		
Desarrollo de los recursos humanos	- Capacitación	10, 11, 12	Escala de Likert 1.Nunca 2.Raras veces 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	- Medio (63-99) - Bajo (27-63)
	- Desarrollo personal	13, 14, 15		
	- Desarrollo organizacional	16, 17, 18		
Retención de los recursos humanos	- Remuneración	19, 20, 21		
	- Prestaciones sociales	22, 23, 24		
	- Higiene y seguridad en el trabajo	25, 26, 27		

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y niveles	Rangos
Valores	- Disciplina	1, 2, 3		
		4, 5, 6		
	- Autocritica	7, 8, 9		
	- Pro actividad	10, 11, 12	Ordinal	- Alto (99-135)
	- Perseverancia	13, 14, 15	Escala de Likert	- Medio (63-99)
	- Disponibilidad al cambio	16, 17, 18	1.Nunca 2.Raras veces 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	- Bajo (27-63)
	- Responsabilidad	19, 20, 21		
Creencias	- Racionales	22, 23, 24		
	- Irracionales	25, 26, 27		

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para Hernández (2014), la población está determinada por el conjunto de personas y sobre la cual se efectúa el estudio, se le conoce también como población objetiva o universo. (p.174).

La población para la presente investigación está constituida por 98 trabajadores que laboran en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección del Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana.

Muestra

Según Hernández (2014) definió a la muestra como la parte de la población que se selecciona, la cual debe de ser representativa y de la cual se obtiene la información para el desarrollo de un estudio o investigación y sobre la cual se efectuarán sistemas de medición y se observan las variables objeto de estudio (p.173).

La muestra para la presente investigación estuvo constituida por 79 personas, que se obtuvo empleando la tabla electrónica de la web: goo.gl/e88V57, en la que se asumieron los siguientes valores: $e=5\%$, $p=q=0.50$ y confianza= 95% .

Calculadora para obtener el tamaño de la muestra

¿Qué porcentaje de error quiere aceptar? 5% es lo más común	5 %	Es el monto de error que usted puede tolerar. Una manera de verlo es pensar en las encuestas de opinión, este porcentaje se refiere al margen de error que el resultado que obtenga debería tener, mientras más bajo por cierto es mejor y más exacto.
¿Qué nivel de confianza desea? Las elecciones comunes son 90%, 95%, o 99%	95 %	El nivel de confianza es el monto de incertidumbre que usted está dispuesto a tolerar. Por lo tanto mientras mayor sea el nivel de certeza más alto deberá ser este número, por ejemplo 99%, y por tanto más alta será la muestra requerida
¿Cual es el tamaño de la población? Si no lo sabe use 20.000	98	¿Cual es la población a la que desea testear? El tamaño de la muestra no se altera significativamente para poblaciones mayores de 20.000.
¿Cual es la distribución de las respuestas ? La elección más conservadora es 50%	50 %	Este es un término estadístico un poco más sofisticado, si no lo conoce use siempre 50% que es el que provee una muestra más exacta.
La muestra recomendada es de	79	Este es el monto mínimo de personas a testear para obtener una muestra con el nivel de confianza deseada y el nivel de error deseado. Abajo se entregan escenarios alternativos para su comparación

Figura 3 Calculadora para obtener el tamaño de la muestra.

Muestreo

Según Sabino (1992), la muestra aleatoria tiene una probabilidad determinada y conocida de ser seleccionado. Para ello es necesario proceder a la extracción de la muestra mediante ciertas técnicas, capaces de garantizarnos que cada elemento de la misma posea una probabilidad conocida de aparecer en ella. (p.101).

El muestreo utilizado para la presente investigación fue probabilístico, aleatorio simple.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para Malhotra (2008), la técnica de encuesta es un procedimiento donde se aplica un cuestionario ya estructurado a la muestra de una población, la cual está diseñada y elaborada para obtener información necesaria y específica de los participantes (p.183).

Para la presente investigación se empleó como técnica de recolección de datos las encuestas.

Instrumentos de recolección de datos

Según Bernal (2010), definió al cuestionario como un conjunto de preguntas elaboradas para poder sustraer datos específicos para la investigación, dirigidos a la unidad de análisis, los cuales van a medirse. (p.251).

Para la presente investigación se empleó como instrumento de recolección de datos los cuestionarios, compuesto por 54 preguntas cerradas.

El cuestionario mencionado tuvo cinco posibilidades de respuestas: siempre, casi siempre, a veces, raras veces y nunca, es decir de tipo politómica.

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento para medir la variable la gestión del talento humano

Nombre del instrumento:	Encuesta de gestión del talento humano
Autor(a):	Feliciana Gómez Quispe
Lugar:	Centro Materno Infantil San José DRS-VES-LPP
Fecha de aplicación:	22-12-2017
Objetivo:	Determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017
Administrado a:	Trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP
Tiempo:	15 a 20 minutos
Margen de error:	5%

Tabla 4

Ficha técnica del instrumento para medir la variable la cultura organizacional

Nombre del instrumento:	Encuesta de cultura organizacional
Autor(a):	Feliciana Gómez Quispe
Lugar:	Centro Materno Infantil San José DRS-VES-LPP
Fecha de aplicación:	22-12-2017
Objetivo:	Determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017
Administrado a:	Trabajador del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP
Tiempo:	15 a 20 minutos
Margen de error:	5%

Validez del instrumento

La validez, según Hernández (2014) se obtiene mediante las opiniones y juicios de expertos, quienes realizan la evaluación para determinar la pertinencia, relevancia y claridad de los instrumentos utilizados (p. 298).

Para la validación de los instrumentos de medición de las dos variables, se utilizó la técnica de juicio de expertos, quienes realizaron la evaluación para determinar la pertinencia, relevancia y claridad de los instrumentos utilizados en la presente investigación. Concluyendo con la aplicación del certificado de validez.

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión del talento humano

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Hugo Lorenzo Agüero Alva	Si hay suficiencia
2	Magíster	Rosalynn Flores Castañeda	Si hay suficiencia
3	Maestro	Santiago Gallarday Morales	Si hay suficiencia

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la cultura organizacional

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Hugo Lorenzo Agüero Alva	Si hay suficiencia
2	Magíster	Rosalynn Flores Castañeda	Si hay suficiencia
3	Maestro	Santiago Gallarday Morales	Si hay suficiencia

Confiabilidad del instrumento

Según Hernández (2014), la confiabilidad de un instrumento se refiere cuando hay consistencia y coherencia en los resultados obtenidos y si se aplica por segunda vez debe arrojar resultados tan parecidos como sea posible al primero. (p.247).

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto de 15 respuestas de las encuestas de los trabajadores que laboran en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana, a través de la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Tabla 7

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz (2002)

Tabla 8

Resumen de procesamiento de datos V1: gestión del talento humano

	N	%
Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

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

Tabla 9

Resumen de procesamiento de datos V2: cultura organizacional

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	
Total	15	100,0

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

Tabla 10

Estadístico de fiabilidad del instrumento que mide la V1: gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	27

La prueba de Alfa de Cronbach nos confirma la confiabilidad del instrumento de medición utilizado, y según el valor obtenido de 0.956 para la variable de gestión del talento humano se considera de alta confiabilidad, por estar dentro del parámetro de 0 y 1.

Tabla 11

Estadístico de fiabilidad del instrumento que mide la V2: cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	27

La prueba de Alfa de Cronbach nos confirma la confiabilidad del instrumento de medición utilizada, y según el valor obtenido de 0.910 para la variable de cultura organizacional se considera de alta confiabilidad, por estar dentro del parámetro de 0 y 1.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) en esta fase se aplica el instrumento y se utiliza la recolección de datos para analizarlos y dar respuesta a las interrogantes de la investigación, así como también, probar las hipótesis y teorías con análisis estadístico (p.4).

Con la finalidad de analizar los datos se utilizó el software Excel haciendo

una base de datos de los resultados obtenidos del instrumento de las encuestas y a éstos se aplicó el estadístico SPSS V.25, los cuales sirvieron para evaluar las variables y dimensiones en base al nivel correlacional y representarlas tablas de frecuencia e histogramas. Así mismo se interpretó los resultados descriptivos categorizándolos en las respuestas obtenidas en tres niveles de valores: bajo, medio y alto.

2.6 Aspectos éticos

Los datos indicados en la presente investigación fueron recogidos de la población muestra conformada por los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP y se procesaron en forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado con cuestionarios.

Para la aplicación del instrumento de investigación se contó con la autorización correspondiente del Médico Jefe del Centro Materno Infantil San José, MC. Leydi Aguilar Roque.

Así mismo, se mantuvo: (a) el anonimato de los sujetos encuestados, (b) el respeto y consideración a sus respuestas y (c) no hubo juzgamiento.

II. Resultados

3.1. Resultados descriptivos de la investigación

Resultados descriptivos de la variable: gestión del talento humano

Tabla 12

Frecuencia de la percepción de la variable gestión del talento humano en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Gestión del talento humano (agrupado)

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	30,4	30,4	30,4
	Medio	33	41,8	41,8	72,2
	Alto	22	27,8	27,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

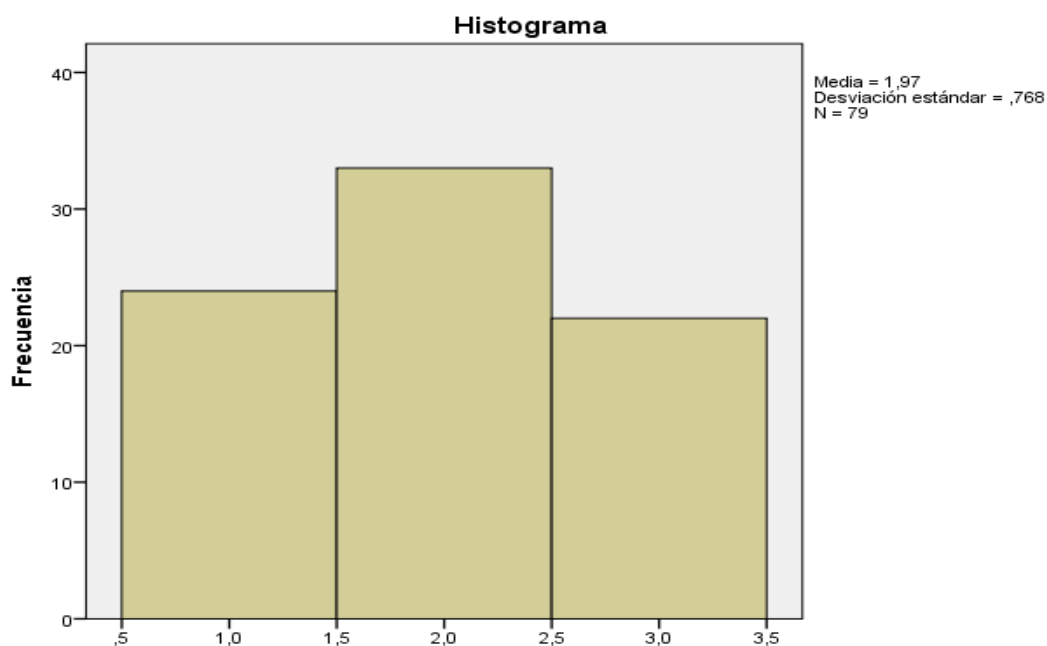


Figura 4. Frecuencia de la percepción de la variable gestión del talento humano en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VESL-PP 2017.

Interpretación

De la tabla 12 y figura 4, se observa que 24 (30.4%) trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP, percibieron que la variable la Gestión del talento humano es bajo, 33 (41.8%) percibieron como medio y 22 (27.8%) lo percibieron alto.

Resultados descriptivos de la dimensión: atracción de los recursos humanos

Tabla 13

Frecuencia de la percepción de la dimensión de atracción de los recursos humanos en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Atracción de los recursos humanos (agrupado)

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	38,0	38,0	38,0
	Medio	25	31,6	31,6	69,6
	Alto	24	30,4	30,4	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

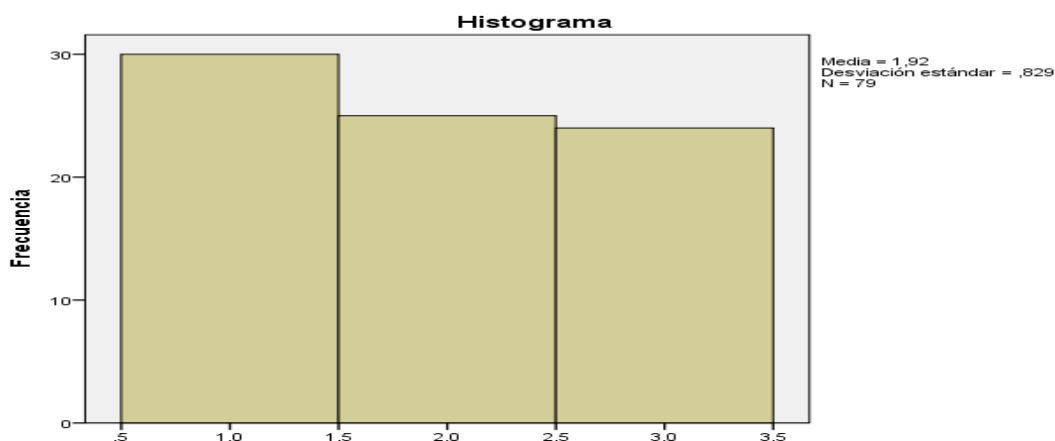


Figura 5. Frecuencia de la percepción de la dimensión de atracción de los recursos humanos en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017.

Interpretación

De la tabla 13 y figura 5, se observa que 30 (38%) trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP, percibieron que la dimensión atracción de los recursos humanos es bajo, 25 (31.6%) percibieron como medio y 24 (30.4%) lo percibieron alto.

Resultados descriptivos de la dimensión: desarrollo de los recursos humanos

Tabla 14

Frecuencia de la percepción de la dimensión de desarrollo de los recursos humanos en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017.

Desarrollo de los recursos humanos (agrupado)					
		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	38,0	38,0	38,0
	Medio	27	34,2	34,2	72,2
	Alto	22	27,8	27,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Histograma

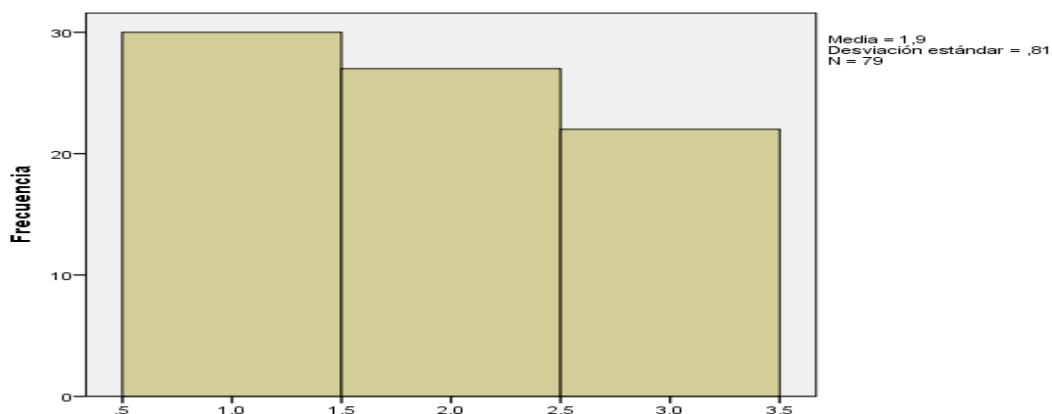


Figura 6 Frecuencia de la percepción de la dimensión de desarrollo de los recursos humanos en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017.

Interpretación

De la tabla 14 y figura 6, se observa que 30 (38%) trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP, percibieron que la dimensión de Desarrollo de los recursos humanos es bajo, 27 (34.2%) percibieron como medio y 22 (27.8%) lo percibieron alto.

Resultados descriptivos de la dimensión: retención de los recursos humanos

Tabla 15

Frecuencia de la percepción de la dimensión de la retención de los recursos humanos en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017.

Retención de los recursos humanos (agrupado)

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	16,5	16,5	16,5
	Medio	40	50,6	50,6	67,1
	Alto	26	32,9	32,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Histograma

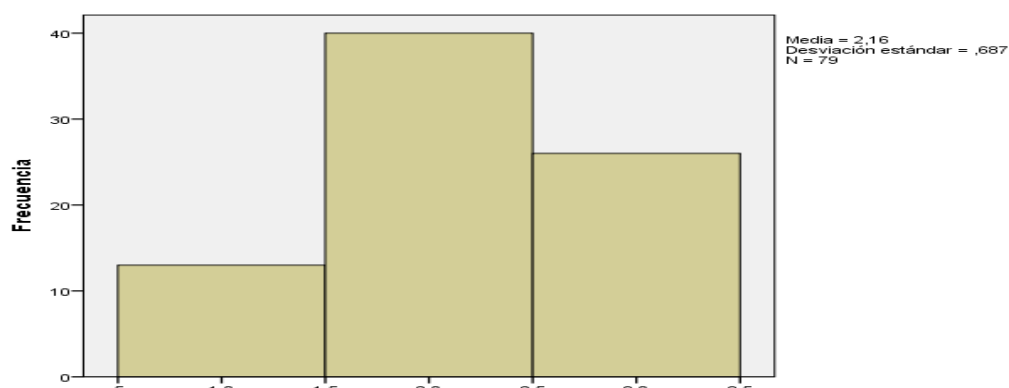


Figura 7. Frecuencia de la percepción de la dimensión de la retención de los recursos humanos en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Interpretación

De la tabla 15 y figura 7, se observa que 13 (16.5%) trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP, percibieron que la dimensión de la Retención de los recursos humanos es bajo, 40 (50.6%) percibieron como medio y 26 (32.9%) lo percibieron alto.

Resultados descriptivos de la variable: Cultura organizacional

Tabla 16

Frecuencia de la percepción de la variable de la cultura organizacional en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017.

Cultura organizacional (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	24,1	24,1	24,1
	Medio	28	35,4	35,4	59,5
	Alto	32	40,5	40,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

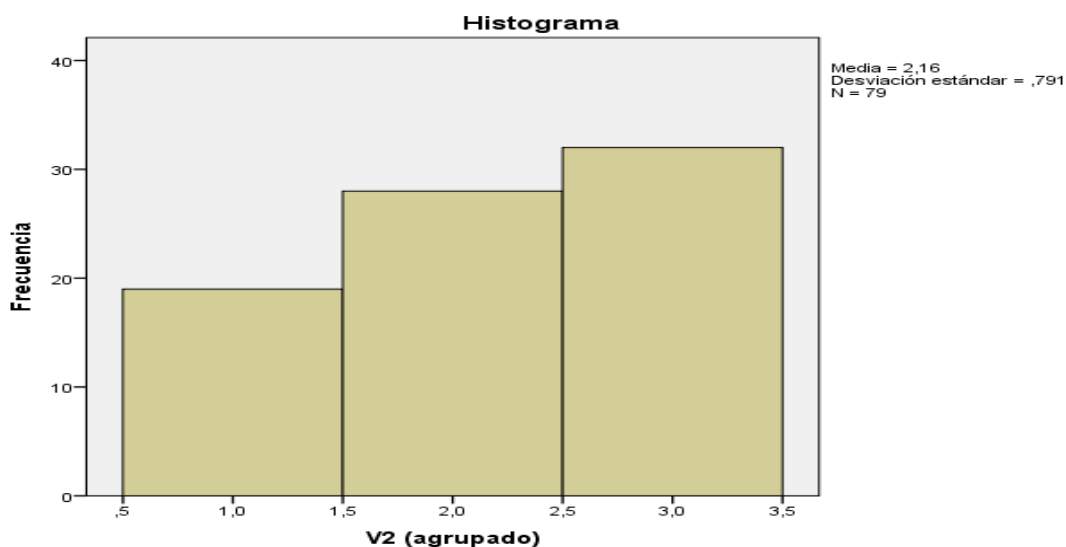


Figura 8. Frecuencia de la percepción de la variable de la cultura organizacional en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017.

Interpretación

De la tabla 16 y figura 8, se observa que 19 (24.1%) trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP, percibieron que la variable de la cultura organizacional es bajo, 28 (35.4%) percibieron como medio y 32 (40.5%) lo percibieron alto.

Resultados descriptivos de la dimensión: valores

Tabla 17

Frecuencia de la percepción de la dimensión de los valores en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Valores (agrupado)					
		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	24,1	24,1	24,1
	Medio	24	30,4	30,4	54,4
	Alto	36	45,6	45,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

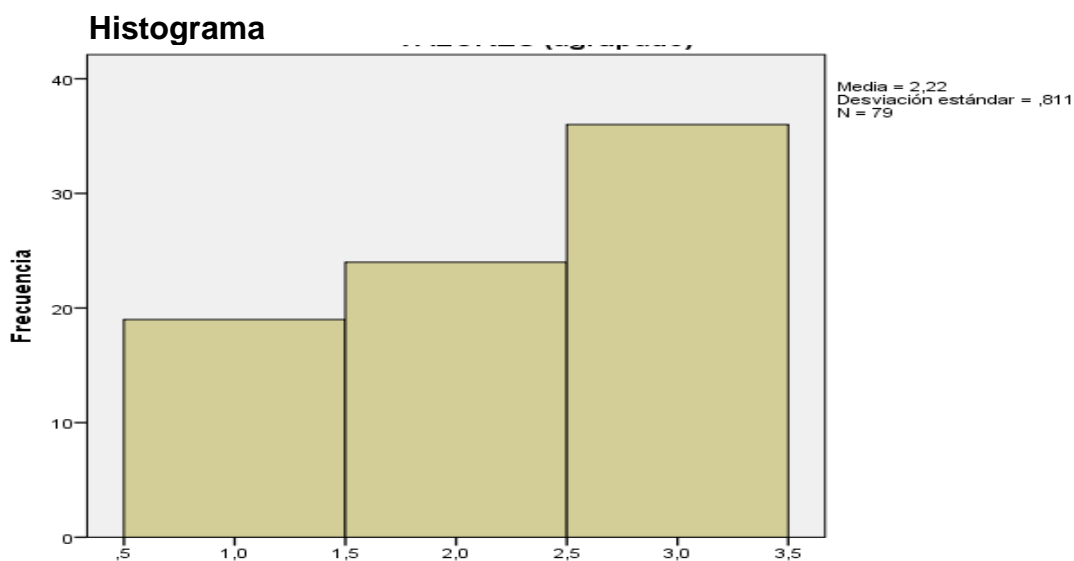


Figura 9. Frecuencia de la percepción de la dimensión de los valores en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Interpretación

De la tabla 17 y figura 9, se observa que 19 (24.1%) trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP, percibieron que la dimensión de los valores es bajo, 24 (30.4%) percibieron como medio y 36 (45.6%) lo percibieron alto.

Resultados descriptivos de la dimensión: creencias

Tabla 18

Frecuencia de la percepción de la dimensión de las creencias en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017.

Creencias (agrupado)

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	41	51,9	51,9	51,9
	Medio	27	34,2	34,2	86,1
	Alto	11	13,9	13,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

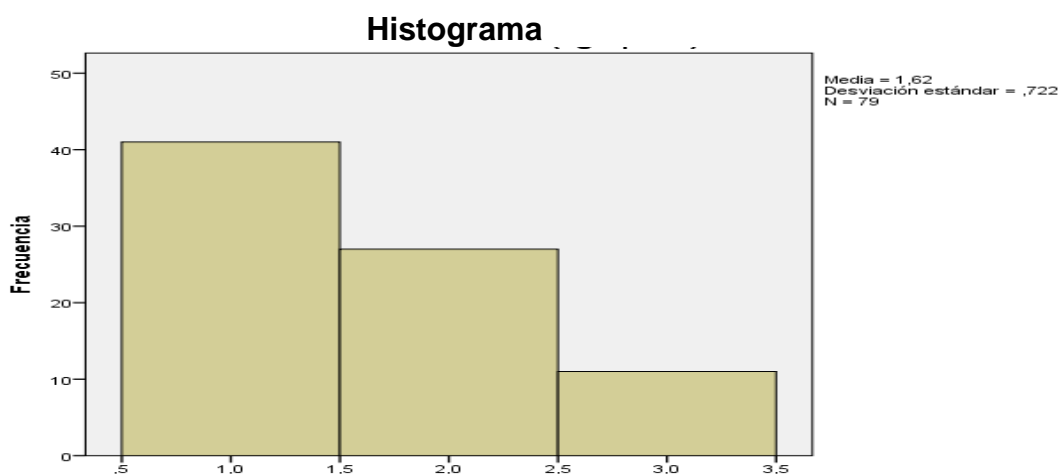


Figura10: *Frecuencia de la percepción de la dimensión de las creencias en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017.*

Interpretación

De la tabla 18 y figura 10, se observa que 41 (51.9%) trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP, percibieron que la dimensión de las creencias es bajo, 27 (34.2%) percibieron como medio y 11 (13.9%) lo percibieron alto.

3.2 Contrastación de hipótesis

Para determinar la prueba de la hipótesis se tomó en cuenta los siguientes criterios:

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación " p " es menor que α , rechazar H_0

El nivel de significación " p " no es menor que α , no rechazar H_0

Correlación entre las variables gestión del talento humano y la cultura organizacional

Hipótesis general

H_0 : No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

H_1 : Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Tabla 19

Correlación entre las variables gestión del talento humano y la cultura organizacional.

Correlaciones				
			gestión del talento humano	cultura organizacional
Rho de Spearman	gestión del	Coeficiente de	1,000	,152
	talento	correlación		
	humano	Sig. (bilateral)	.	,182
		N	79	79
	cultura	Coeficiente de	,152	1,000
	organizacional	correlación		
		Sig. (bilateral)	,182	.
		N	79	79

Interpretación:

Debido a que $p = 0.152$ es mayor que 0,05, no se rechaza la H_0 .

Conclusión

Por lo tanto, se puede decir que existen evidencias suficientes para afirmar que la variable gestión del talento humano no tiene relación significativa con la variable cultura organizacional.

Correlación entre la dimensión atracción de los recursos humanos y la cultura organizacional

Hipótesis específica 1.

H_0 : No existe relación significativa entre la atracción de los recursos humanos y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP.

H1: Existe relación significativa entre la atracción de los recursos humanos y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP.

Tabla 20

Correlación entre la dimensión de la atracción de los recursos humanos y la cultura organizacional.

Correlaciones				
		atracción de los recursos humanos (agrupado)		
		cultura organizacional		
Rho de Spearman	atracción de los recursos humanos (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,121
		Sig. (bilateral)	.	,287
		N	79	79
	cultura organizacional	Coefficiente de correlación	,121	1,000
		Sig. (bilateral)	,287	.
		N	79	79

Interpretación

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0.121$ es mayor que $0,05$ no se rechaza la H_0 .

Conclusión

Por lo tanto, se puede decir que existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión de atracción de los recursos humanos no tiene relación significativa con la variable cultura organizacional.

Correlación entre la dimensión desarrollo de los recursos humanos y la cultura organizacional

Hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación significativa entre el desarrollo de los recursos humanos y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

H1: Existe relación significativa entre el desarrollo de los recursos humanos y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Tabla 21

Correlación entre la dimensión de desarrollo de los recursos humanos y la cultura organizacional.

		Correlaciones	
		desarrollo de los recursos humanos	
		humanos	cultura organizacional
desarrollo de los recursos humanos	correlación de Pearson	1	,170
	Sig. (bilateral)		,133
	N	79	79
cultura organizacional	correlación de Pearson	,170	1
	Sig. (bilateral)	,133	
	N	79	79

Interpretación

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0.169$ es mayor que $0,05$, no se rechaza la Ho.

Conclusión

Por lo tanto, se puede decir que existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión de desarrollo de los recursos humanos no tiene relación significativa con la variable cultura organizacional.

Correlación entre la dimensión retención de los recursos humanos y la cultura organizacional

Hipótesis específica 3.

Ho: No existe relación significativa entre la retención de los recursos humanos y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

H1: Existe relación significativa entre la retención de los recursos humanos y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Tabla 22

Correlación entre la dimensión de retención de los recursos humanos y la cultura organizacional.

		Correlaciones	
		retención de los recursos humanos	cultura organizacional
Retención de los recursos humanos	Correlación de Pearson	1	,122
	Sig. (bilateral)		,285
	N	79	79
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	,122	1
	Sig. (bilateral)	,285	
	N	79	79

Interpretación

Decisión estadística:

Debido a que $p = 0.116$ es mayor que $0,05$, no se rechaza la H_0 .

Conclusión

Por lo tanto, se puede decir que existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión de retención de los recursos humanos no tiene relación significativa con la variable cultura organizacional.

IV. Discusión

4.1 Discusión

Con la finalidad de dar respuestas a interrogantes presentadas en el entorno laboral, se estableció como objetivo de la presente investigación determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017.

Para llevar a cabo la presente investigación se empleó como instrumento de recolección de datos los cuestionarios, compuestos por 54 preguntas, aplicadas a la población muestra de 79 trabajadores que laboran en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP, las cuales fueron elaboradas en base la teoría de gestión del talento humano de Griffin (2011), quien lo define como el “Conjunto de actividades organizacionales dirigidos a atraer, desarrollar y mantener una fuerza de trabajo colectiva. Tiene lugar dentro de un entorno complejo y siempre cambiante”.... (p. 435) y la cultura organizacional de Chiavenato (1989) quien lo definió como “...un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de integración y relaciones típicas de determinada organización” (p. 464).

Los hallazgos de la presente investigación soy muy sorprendentes ya que, al realizar la interpretación de los resultados de la contrastación de la hipótesis general e hipótesis específicas se puede afirmar que:

En relación a la hipótesis general se evidenció que no tiene relación significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Y en relación a las hipótesis específicas se puede decir que existen evidencias suficientes para afirmar que las dimensiones de atracción, desarrollo y retención de los recursos humanos no tienen relación significativa con la variable cultura organizacional.

A diferencia de Cantillo (2013) en su tesis para optar el grado de Maestro en Administración titulada “Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño” donde demuestra la incidencia que ejerce la cultura organizacional en el desempeño. Así como todas las dimensiones que conforman la cultura organizacional inciden en el desempeño en forma positiva.

De igual modo, Montaña y Torres (2015) en la investigación que realizaron “Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones caso empresa sector financiero” tuvo como fin evaluar si es o no pertinente para un proceso de cambio que ha sido planeado por la organización, el cual concluyó que la empresa objeto de la investigación percibe rasgos altamente arraigados en su cultura organizacional y que existe un nivel de equilibrio en las percepciones que tienen las personas con respecto a los cambios en las organizaciones. Con respecto a la investigación realizada se pudo apreciar en el desarrollo de los instrumentos que el Centro Materno Infantil San José, también tienen una cultura organizacional muy arraigada y que si son temerosos a los cambios que obliga la tecnología y la globalización.

Así mismo, Gonzales (2015) en su investigación de título “La cultura organizacional y la satisfacción laboral de docentes en educación media general” llegó a la conclusión que el grado de la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de docentes en educación media general, tiene una correlación alta, demostrándose la hipótesis general y específicas.

De igual modo, Alejandro (2014) en su investigación “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa 3057-Carabayllo 2014”, concluye que hay una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes.

En la investigación realizada por Morales y Ballón sobre “La gestión del

talento humano y desempeño laboral en la Gerencia de Administración de la Unidad Ejecutora 001 región Callao 2014”, determinó su confiabilidad a través del estadístico alfa de Cronbach, concluyó que existe una relación significativa positiva alta entre las variables de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

De igual manera Ruiz (2014), en su tesis sobre la “Cultura organizacional y motivación laboral en los docentes de la I.E. Ariosto Matelline Espinoza de Chorrillos 2013”, planteó como objetivo principal determinar la relación entre la motivación de los docentes y la cultura organizacional en los docentes de la I.E. Ariosto Matelline Espinoza de Chorrillos 2013, llegando a las conclusiones (a) La motivación de los docentes tiene relación positiva y significativa con la cultura organizacional, (b) La motivación de los docentes tiene relación positiva y significativa con la cultura organizacional y (c) La motivación intrínseca de los docentes tiene relación positiva y significativa con la cultura organizacional.

Al igual que Chávez (2015) en su tesis sobre “cultura organizacional y la administración del cambio en la Unidad Educativa Local Ventanilla 2015” demostró con su investigación que existe relación entre la cultura organizacional y la administración del cambio, con una correlación moderada.

Estos trabajos previos nacionales e internacionales reafirman sus hipótesis generales y específicas. Caso contrario con los resultados de la presente investigación no se rechaza la hipótesis nula es decir “no existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017”, por lo que se puede concluir y evidenciar la problemática del personal y la cultura organizacional que, por más que se ejecute una buena gestión del talento humano la cultura organizacional no se reflejará cambio alguno en la cultura organizacional, tarea posterior será realizar un diagnóstico situacional y estudio más profundo sobre la cultura organizacional para poder determinar estrategias que coadyuven a dicha situación.

De los trabajos previos, el que más se acerca sus resultados de la presente investigación es Chung (2017), ya que en su investigación sobre el Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2016, planteó como objetivo general determinar si cultura organizacional modera la relación entre el liderazgo y las prácticas de gestión del conocimiento en las Escuelas Profesionales de la UNPRG. Llegó a la conclusión que la cultura organizacional no modera la relación entre el comportamiento del liderazgo transformacional y las prácticas de gestión del conocimiento en las Escuelas Profesionales. En otras palabras, el impacto de los comportamientos de liderazgo en la gestión del conocimiento depende de los tipos de cultura organizacional.

V. Conclusiones

Con los resultados obtenidos se puede establecer las siguientes conclusiones:

Primera: Existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión del talento humano no tiene relación significativa con la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017. Debido a que $p= 0.152$ es mayor que $0,05$.

Segunda: Existen evidencias suficientes para afirmar que la atracción de los recursos humanos no tiene relación significativa con la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017. Debido a que $p= 0.121$ es mayor que $0,05$.

Tercera: Existen evidencias suficientes para afirmar que el desarrollo de los recursos humanos no tiene relación significativa con la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017. Debido a que $p= 0.169$ es mayor que $0,05$.

Cuarta: Existen evidencias suficientes para afirmar que la retención de los recursos humanos no tiene relación significativa con la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017. Debido a que $p= 0.122$ es mayor que $0,05$.

VI Recomendaciones

En base a los resultados y conclusiones de la presente investigación, se tiene las siguientes recomendaciones:

Primera: Se recomienda realizar un estudio de investigación con un enfoque cualitativo para profundizar el conocimiento y entendimiento de la cultura organizacional en los niveles de valores y creencias, con la finalidad de plantear acciones y estrategias en la gestión del talento humano en busca de un buen desempeño laboral y satisfacción personal, los cuales redundarán en brindar una atención de calidad y calidez a los pacientes de la jurisdicción que diariamente asisten al establecimiento de salud.

Segunda: Se recomienda realizar un estudio de investigación con un enfoque cualitativo para profundizar el conocimiento y entendimiento de la cultura organizacional en los niveles de valores y creencias, con la finalidad de plantear acciones y estrategias en el proceso de atracción de los recursos humanos, demostrando en todo momento la transparencia, sensatez e idoneidad para seleccionar a un personal que cumpla con el perfil requerido y los más importante que aporte y sume valores a la institución.

Tercera: Se recomienda realizar un estudio de investigación con un enfoque cualitativo para profundizar el conocimiento y entendimiento de la cultura organizacional en los niveles de valores y creencias, con la finalidad de plantear acciones y estrategias en el proceso de desarrollo de los recursos humanos, las cuales tienen que ser las necesarias y adecuadas en busca del desarrollo del personal y organizacional.

Cuarta: Se recomienda realizar un estudio de investigación con un enfoque cualitativo para profundizar el conocimiento y entendimiento de la cultura organizacional en los niveles de valores y creencias, con la

finalidad de plantear acciones y estrategias en el proceso de retención de los recursos humanos, identificando, desarrollando, motivando y promoviendo al personal.

VII Referencias

- Alejandro, L. (2014) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 3057 – Carabayllo 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Alarcón, A., & Chelech, S. (2009). *Selección del personal*. Recuperado: [Http://www.apsique.com](http://www.apsique.com)
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Argentina: Granica.
- Alles, M. (2008). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias (2ª ed.)*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2010). *Dirección estratégica de Recursos Humanos*. México: Granica.
- Almeida, C. (2016) *Análisis de la gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito durante el año 2014* (Tesis de maestría). Escuela Politécnico Nacional, México.
- Arias, F. (2000) *Introducción a las técnicas de investigación en ciencias de la administración*. México: Trillas
- Ariosto Matelline Espinoza de Chorrillos 2013. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Buenos Aires: Editorial Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación.(3º ed.)*. Colombia: Pearson educación.

Caldera, R. (2004) *Planeación Efectiva de Recursos Humanos*. Recuperado de:
<http://xurl.es/4x3g4>

Cantillo, J. (2013) *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño*,
(Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Colombia.

Castillo, J. (2009). *Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad*.
(3ª. Ed). Bogota: ECOE.

Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la teoría general de la administración*.
Mexico: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*, (1ª ed.). México:
McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2007) *Administración de recursos humanos* (8ª ed.). Edición.
México: McGrawHill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano: El capital humano de
las organizaciones*. (3ª ed.). Sao Pablo: Mc Graw Hill.

Chung, V. (2017) *Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el
liderazgo y la gestión del conocimiento en las escuelas
profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2016*.
(Tesis de doctorado). Universidad Peruana Unión, Perú.

Davis, K. y Newstrom, J. (2001). *Administración del personal* (8ª ed.). México: Mc
Graw Hill.

Dessler, G. (2001): *Administración de personal*, (8º ed.). México: Pearson Prentice
Hall Hispanoamericana.

Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.

Ellis, A (2003). *Terapia racional emotiva*. España: Desclee de Brouder.

Ellis, A y Harper R. (1975). *Una nueva guía racional*. España: obelisco ediciones.

Fred, R. (2010). *Administración estratégica*. (10^o.ed.). México: Pearson.

George C. y Alvarez L. (2005) *Historia del pensamiento administrativo* (2^o ed.). México: Pearson educación.

Gonzales, Y. (2015) *La cultura organizacional y la satisfacción laboral de docentes en educación media general*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela.

Griffin, R. (2000) *Administración* (10^o. Ed).México: Cengage learning.

Hernández, A. (2011). *Seguridad e higiene industrial*. México: LIMUSA.

Hernández, S. (2014). *Metodología de la investigación* (6^o ed.). México: Mc Graw Hill Educación.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6^a ed.). México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores.

Hidalgo, B. (2011). *Remuneraciones inteligentes*. Argentina : Granica.

Jara, S. (2012). *El reclutamiento y selección de personal*. Ecuador.

Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento*. España: Pearson educación S.A.

Jiménez, J. (2010). *El valor de los valores*. Venezuela: Cograf comunicaciones.

Juarez, H. (2000). *Administración de Compensación sueldo, incentivo, prestaciones*. (2ª ed.). México: Oxford.

Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados*. (5ª ed.). México: Pearson Educación.

Menéndez y Hernández. (2009). *Formación superior en prevención de riesgos laborales*. España: Lex Nova.

Montaña, A. y Torres, G. (2015) *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones caso empresa sector financiero*, (Tesis de maestría). universidad del Rosario, Colombia.

Mondy R. y Noé R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.

Morales, M. y Ballón, R. (2015) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Gerencia de Administración de la Unidad Ejecutora 001 región Callao 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

Nieto, G. y Solórzano. E. (2014) *Relación entre la gestión del talento*

humano y desarrollo organizacional en el Ministerio de Transporte y Comunicaciones (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (2ª ed.) México: Prentice Hall.

Robbins, S. (2010). *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.) México: Prentice Hall.

Ruiz, O. (2014) *Cultura organizacional y motivación laboral docente en la I.E. Ariosto Matelline Espinoza de Chorrillos 2013*. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). México: Pearson Prentice Hall.

Sabino, C. (1992) *El proceso de la investigación*. Argentina: Panamericano y Lumen.

Trelles, I. (2001). *Comunicación Organizacional*. Cuba: Editorial Félix Varela.

Wayne, R., & Noe, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.

Anexos

Anexo 1

Artículo científico

La gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017

Autor: Feliciano Gómez Quispe
Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo

Resumen

El Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana, es un establecimiento de salud del MINSA, con una población de 98 trabajadores que lo conforman personal asistencial y administrativo, el motivo de la investigación ha sido identificar el comportamiento y por ende la cultura organizacional debido a los diversos problemas de carácter personal más que institucional. Por lo que se planteó como objetivo determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional, para así establecer las estrategias adecuadas y oportunas en bien del personal y la institución.

Con respecto a la metodología utilizada en esta investigación fue en base a teorías de especialistas en el tema y para operacionalizar las variables se aplicó el estadístico SPSS v.23, con los resultados de encuestas aplicadas a una población muestra de trabajadores se ha podido determinar que no se rechaza la hipótesis nula, es decir que la gestión del talento humano no tiene relación significativa con la variable cultura organizacional. Haciendo un comparativo con otras investigaciones relacionados al tema los resultados son contrarios, lo que obliga a a una posterior investigación con respecto a la cultura organizacional.

Palabras claves: gestión del talento humano y cultura organizacional

Abstract

The San José Maternal and Child Center of the Health Network Directorate of Villa El Salvador, Lurin, Pachacamac and Pucusana, is a health facility of the Ministry of Health, with a population of 98 workers that make up the assistance and administrative personnel, the reason for the research has been to identify the behavior and therefore the organizational culture due to the various problems of a personal rather than institutional nature. Therefore, the objective was to determine if there is a relationship between the management of human talent and the organizational culture, in order to establish appropriate and timely strategies for the good of the staff and the institution.

With respect to the methodology used in this research, it was based on theories of specialists in the subject and to operationalize the variables the SPSS v.23 statistic was applied, with the results of surveys applied to a sample population of workers it has been possible to determine that The null hypothesis is not rejected, that is, the management of human talent has no significant relationship with the organizational culture variable. Making a comparison with other research related to the topic, the results are contrary, which forces a further investigation regarding the organizational culture.

Keywords: human talent management and organizational culture

Introducción

El tema de la presente investigación es la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017, que corresponde al área especializada de la gestión estratégica del talento humano y línea de investigación administración del talento humano.

En nuestra actualidad todas las organizaciones ya sean públicas o privadas están en la búsqueda de logros de objetivos y metas, y el estudio de estas dos variables cobra importancia ya que, para aplicar una buena gestión del talento humano, primero se debe conocer su comportamiento organizacional, es decir cómo funciona el grupo, conocer y evaluar los valores culturales e identificar los factores que determinan las acciones y manifestaciones del grupo.

Para respaldo se utilizó estudios y contribuciones previas de otros investigadores, en el contexto internacional y nacional, entre los cuales los más relevantes son:

Cantillo (2013), en su investigación sobre el tema la *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño*, Llegó a las siguientes conclusiones: (a) las dimensiones de la cultura organizacional coinciden en el desempeño, (b) Hay una relación parcial, que se presenta en algunas dimensiones.

Gonzales (2015), en su investigación sobre *La cultura organizacional y la satisfacción laboral de docentes en educación media general*. Llegó a la siguiente

conclusión: Que el grado de relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de docentes de Educación media general, se estableció una correlación alta.

Nieto y Solórzano (2014), en su investigación sobre la *Relación entre la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Ministerio de Transporte y Comunicaciones*. Llegando a la conclusión que existe relación positiva entre la Gestión del talento humano y Desarrollo organizacional en el Ministerio de Transporte y Comunicaciones.

Alejandro (2014), en su investigación *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 3057 – Carabayllo 2014*. Llegó a las siguientes conclusiones: (a) Hay una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes, (b) hay relación significativa entre la gestión del talento humano y el diseño de cargos de desempeño laboral de los docentes y (c) Los resultados indican que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la creación de horarios de desempeño laboral de los docentes.

Morales y Ballón (2015), realizaron la investigación sobre la *gestión del talento humano y desempeño laboral en la Gerencia de Administración de la Unidad Ejecutora 001 región Callao 2014*. Llegó a la siguiente conclusión: existe una correlación significativa positiva alta entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.

Ruiz (2014), en su investigación sobre la *Cultura organizacional y motivación laboral docente en la I.E. Ariosto Matelline Espinoza de Chorrillos 2013*. Llegó a las siguientes conclusiones: (a) La motivación de los docentes tiene relación positiva y

significativa con la cultura organizacional, (b) La motivación de los docentes tiene relación positiva y significativa con la cultura organizacional y (c) La motivación intrínseca de los docentes tiene relación positiva y significativa con la cultura organizacional.

Chung (2017), en su investigación sobre el *Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2016*. Llegó a la siguiente conclusión: que la cultura organizacional no modera la relación entre el comportamiento del liderazgo transformacional y las prácticas de gestión del conocimiento en las Escuelas Profesionales de la. En otras palabras, el impacto de los comportamientos de liderazgo en la gestión del conocimiento depende de los tipos de cultura organizacional.

Chávez (2015), en su trabajo de investigación sobre la *cultura organizacional y la administración del cambio en la Unidad Educativa Local Ventanilla 2015*, para optar el grado de magíster por la Cesar Vallejo, Lima Perú, Llegó a la siguiente conclusión: que existe relación entre la cultura organizacional y la administración del cambio, con una correlación moderada (0.585) con un valor de significancia (bilateral) 0,000; ante los resultados estadísticos, aceptándose la teoría alterna.

Para establecer las dimensiones de la gestión del talento humano, se tomó en consideración el concepto de Griffin (2011), que lo define como el conjunto de actividades que realiza una organización consistente en atraer, desarrollar y mantener a un grupo de trabajadores (p. 435).

Y con respecto, a la cultura organizacional, se respaldó con el concepto de

Chiavenato (1989), quien consideró a la cultura organizacional como un estilo de vida de grupo de personas constituidos por valores y creencias las cuales son aceptadas en una determinada organización (p. 464).

En el Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Pachacamac y Pucusana 2017, se ha podido apreciar la desmotivación, desacuerdos constantes con todas las gestiones de dirección, desavenencias, poca participación e interés a los eventos de capacitación técnica o profesional, falta de identificación institucional y la falta de compromiso para el logro de las coberturas de las diversas campañas de salud programadas por el Ministerio de Salud, para poder entender toda esta problemática, se estudió la cultura organizacional y determinar su relación con la gestión del talento humano.

Por lo que se planteó como problema general la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017?

Y como objetivos de la investigación:

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Objetivos específicos

Objetivos específicos 1

Determinar la relación entre la atracción de los recursos humanos y la cultura

organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Objetivos específicos 2

Determinar la relación entre el desarrollo de los recursos humanos y la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

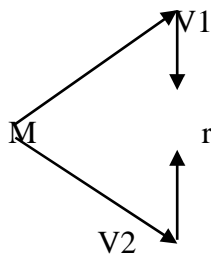
Objetivos específicos 3

Determinar la relación entre la retención de los recursos humanos y la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Diseño de estudio.

El diseño empleado fue no experimental de corte transeccional.

El gráfico que le corresponde al diseño seleccionado, es el siguiente:



Dónde:

M → Muestra

V1 → V1

V2 → V2

r → Representa la relación entre V1 y V

Muestreo.

El muestreo utilizado fue probabilístico, ya que el grupo escogido de la población muestra tienen igual de oportunidades para ser seleccionados.

Sujetos o unidad de análisis.

La unidad de análisis está constituida por 98 trabajadores entre personal asistencial y

personal administrativo que laboran en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección del Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017.

Instrumentos.

Se empleó como técnica de recolección de datos las encuestas, conformadas por 54 preguntas, elaboradas de acuerdo a las definiciones de las dos variables, materia del presente estudio.

El cuestionario mencionado tuvo cinco posibilidades de respuestas: siempre, casi siempre, a veces, raras veces y nunca, es decir de tipo politómica.

Resultados.

Resultados descriptivos de la variable: gestión del talento humano

Tabla 12

Frecuencia de la percepción de la variable gestión del talento humano en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Gestión del talento humano (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	30,4	30,4	30,4
	Medio	33	41,8	41,8	72,2
	Alto	22	27,8	27,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

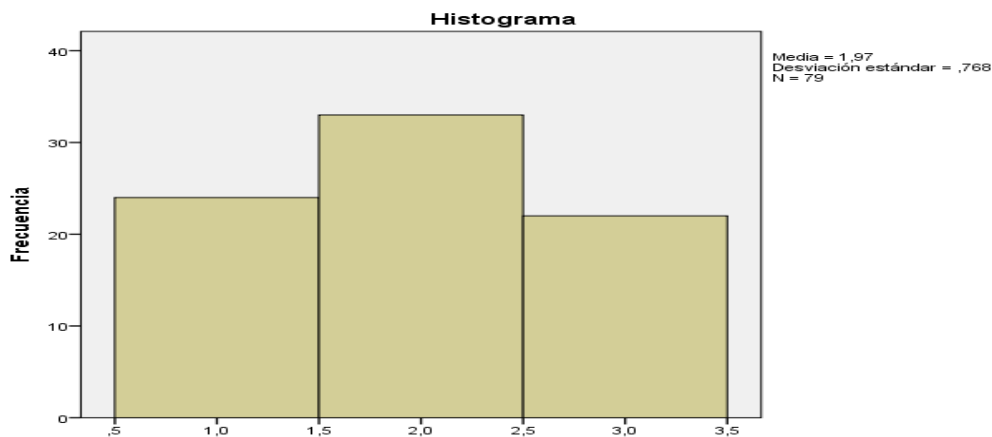


Figura 4. Frecuencia de la percepción de la variable gestión del talento humano en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VESL-PP 2017.

Interpretación:

De la tabla 12 y figura 4, se observa que 24 (30.4%) trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017, percibieron que la variable la Gestión del talento humano es bajo, 33 (41.8%) percibieron como medio y 22 (27.8%) lo percibieron alto.

Resultados descriptivos de la variable: cultura organizacional

Tabla 16

Frecuencia de la percepción de la variable de la cultura organizacional en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017.

Cultura organizacional (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	24,1	24,1	24,1
	Medio	30	38,0	38,0	62,0
	Alto	30	38,0	38,0	100,0
	Total	79	100,0	100,0	



Figura 8. Frecuencia de la percepción de la variable de la Cultura organizacional en los trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017

Interpretación:

De la tabla 16 y figura 8, se observa que 19 (24.1%) trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP, percibieron que la variable de la Cultura organizacional es bajo, 30 (38%) percibieron como medio y 30 (38%) lo percibieron alto.

Contrastación de hipótesis

Para determinar la prueba de la hipótesis se tomó en cuenta los siguientes criterios:

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión:

El nivel de significación " p " es menor que α , rechazar H_0

El nivel de significación " p " no es menor que α , no rechazar H_0

Correlación entre las variables gestión del talento humano y la cultura organizacional

Hipótesis general:

H_0 : No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

H_1 : Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017.

Tabla 19

Correlación entre las variables gestión del talento humano y la cultura organizacional.

Correlaciones				
		Gestión del talento humano		Cultura organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,152
		Sig. (bilateral)	.	,182
		N	79	79
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,152	1,000
		Sig. (bilateral)	,182	.
		N	79	79

Interpretación:

Debido a que $p = 0.152$ es mayor que $0,05$, no se rechaza la H_0 .

Conclusión

Por lo tanto, se puede decir que existen evidencias suficientes para afirmar que la variable gestión del talento humano no tiene relación significativa con la variable cultura organizacional.

Discusión.

Con la finalidad de dar respuestas a interrogantes presentadas en el entorno laboral, se estableció como objetivo de la presente investigación determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017.

Para llevar a cabo la presente investigación se empleó como instrumento de recolección de datos los cuestionarios, compuestos por 54 preguntas, aplicadas a la población muestra de 79 trabajadores que laboran en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP, las cuales fueron elaboradas en base la teoría de gestión del talento humano de Griffin (2011), quien lo define como el “Conjunto de actividades organizacionales dirigidos a atraer, desarrollar y mantener una fuerza de trabajo colectiva. Tiene lugar dentro de un entorno complejo y siempre cambiante”.... (p. 435) y la cultura organizacional de Chiavenato (1989) quien lo definió como “...un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de integración y relaciones típicas de determinada organización” (p. 464).

Los hallazgos de la presente investigación son muy sorprendentes ya que, al realizar la interpretación de los resultados de la contrastación de la hipótesis general y las hipótesis específicas se puede afirmar que:

En relación a la hipótesis general se evidenció que no tiene relación significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional. Por lo tanto, no se rechaza la hipótesis nula.

Y en relación a las hipótesis específicas se puede decir que existen evidencias suficientes para afirmar que las dimensiones de atracción, desarrollo y retención de los recursos humanos no tienen relación significativa con la variable cultura organizacional.

A diferencia de Cantillo (2013) en su tesis para optar el grado de Maestro en Administración titulada “Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño” donde demuestra la incidencia que ejerce la cultura organizacional en el desempeño. Así como todas las dimensiones que conforman la cultura organizacional inciden en el desempeño en forma positiva.

De igual modo, Montaña y Torres (2015) en la investigación que realizaron “Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones caso empresa sector financiero” tuvo como fin evaluar si es o no pertinente para un proceso de cambio que ha sido planeado por la organización, el cual concluyó que la empresa objeto de la investigación percibe rasgos altamente arraigados en su cultura organizacional y que existe un nivel de equilibrio en las percepciones que tienen las personas con respecto a los cambios en las organizaciones. Con respecto a la investigación realizada se pudo apreciar en el desarrollo de los instrumentos que el Centro Materno Infantil San José, también tienen una cultura organizacional muy arraigada y que si son temerosos a los cambios que obliga la tecnología y la globalización.

Así mismo, Gonzales (2015) en su investigación de título “La cultura organizacional y la satisfacción laboral de docentes en educación media general” llegó a

la conclusión que el grado de la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de docentes en educación media general, tiene una correlación alta, demostrándose la hipótesis general y específicas.

De igual modo, Alejandro (2014) en su investigación “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de la Institución educativa 3057-Carabaylo 2014”, concluye que hay una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes.

En la investigación realizada por Morales y Ballón sobre “La gestión del talento humano y desempeño laboral en la Gerencia de Administración de la Unidad Ejecutora 001 región Callao 2014”, determinó su confiabilidad a través del estadístico alfa de Cronbach, concluyó que existe una relación significativa positiva alta entre las variables de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

De igual manera Ruiz (2014), en su tesis sobre la “Cultura organizacional y motivación laboral en los docentes de la I.E. Ariosto Matelline Espinoza de Chorrillos 2013”, planteó como objetivo principal determinar la relación entre la motivación de los docentes y la cultura organizacional en los docentes de la I.E. Ariosto Matelline Espinoza de Chorrillos 2013, llegando a las conclusiones (a) La motivación de los docentes tiene relación positiva y significativa con la cultura organizacional, (b) La motivación de los docentes tiene relación positiva y significativa con la cultura organizacional y (c) La motivación intrínseca de los docentes tiene relación positiva y significativa con la cultura organizacional.

Al igual que Chávez (2015) en su tesis sobre “cultura organizacional y la administración del cambio en la Unidad Educativa Local Ventanilla 2015” demostró con su investigación que existe relación entre la cultura organizacional y la administración del cambio, con una correlación moderada.

Estos trabajos previos nacionales e internacionales reafirman sus hipótesis generales y específicas. Caso contrario con los resultados de la presente investigación no se rechaza la hipótesis nula es decir “no existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRS-VES-LPP 2017”, por lo que se puede concluir y evidenciar la problemática del personal y la cultura organizacional que, por más que se ejecute una buena gestión del talento humano la cultura organizacional no se reflejará cambio alguno en la cultura organizacional, tarea posterior será realizar un diagnóstico situacional y estudio más profundo sobre la cultura organizacional para poder determinar estrategias que coadyuven a dicha situación.

De los trabajos previos, el que más se acerca sus resultados de la presente investigación es Chung (2017), ya que en su investigación sobre el Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2016, planteó como objetivo general determinar si cultura organizacional modera la relación entre el liderazgo y las prácticas de gestión del conocimiento en las Escuelas Profesionales de la UNPRG. Llegó a la conclusión que la cultura organizacional no modera la relación entre el comportamiento del liderazgo transformacional y las prácticas de gestión del conocimiento en las Escuelas Profesionales. En otras palabras, el impacto de los comportamientos de

liderazgo en la gestión del conocimiento depende de los tipos de cultura organizacional.

Conclusiones.

Con los resultados obtenidos se puede establecer las siguientes conclusiones:

- Primera:** Existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión del talento humano no tiene relación significativa con la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017. Debido a que $p= 0.152$ es mayor que 0,05.
- Segunda:** Existen evidencias suficientes para afirmar que la atracción de los recursos humanos no tiene relación significativa con la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017. Debido a que $p= 0.121$ es mayor que 0,05.
- Tercera:** Existen evidencias suficientes para afirmar que el desarrollo de los recursos humanos no tiene relación significativa con la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017. Debido a que $p= 0.169$ es mayor que 0,05.
- Cuarta:** Existen evidencias suficientes para afirmar que la retención de los recursos humanos no tiene relación significativa con la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017. Debido a que $p= 0.122$ es mayor que 0,05.

Referencias

- Alejandro, L. (2014) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 3057 – Carabayllo 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Almeida, C. (2016) *Análisis de la gestión del talento humano de empresas dedicadas al diseño y producción de señalética y rotulación, en el distrito metropolitano de Quito durante el año 2014* (Tesis de maestría). Escuela Politécnico Nacional, México.
- Arambulet, N. (2014) *Diseño de un modelo de sistema de gestión del talento humano para potenciar la gestión de la calidad en empresas de manufactura y servicio*, (Tesis de maestría). Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- Cantillo, J. (2013) *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Colombia.
- Chacón, L. (2016) *Diseño e implementación de un modelo de gestión del talento humano basado en competencias, para la empresa Credi Util de la ciudad de Latacumga* (Tesis de maestría). Escuela Politécnico Nacional, México.
- Chávez, F. (2015) *Cultura organizacional y la administración del cambio en la Unidad Educativa Local Ventanilla 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: McGraw Hill.

- Chung, V. (2017) *Impacto de la cultura organizacional en la relación entre el liderazgo y la gestión del conocimiento en las escuelas profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo 2016*. (Tesis de doctorado). Universidad Peruana Unión, Perú.
- Griffin, R. (2000) *Administración* (10º. Ed). México: Cengage learning.
- Gonzales, Y. (2015) *La cultura organizacional y la satisfacción laboral de docentes en educación media general*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela.
- Montaña, A. y Torres, G. (2015) *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones caso empresa sector financiero*, (Tesis de maestría). universidad del Rosario, Colombia.
- Morales, M. y Ballón, R. (2015) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Gerencia de Administración de la Unidad Ejecutora 001 región Callao 2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Nieto, G. y Solórzano. E. (2014) *Relación entre la gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Ministerio de Transporte y Comunicaciones* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Ruiz, O. (2014) *Cultura organizacional y motivación laboral docente en la I.E. Ariosto Matelline Espinoza de Chorrillos 2013*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

Anexo 2

Matriz de consistencia

Título: La Gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017
Autora: Feliciano Gómez Quispe

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema Específico 1: ¿Cuál es la relación que existe entre la atracción de los recursos humanos y la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017?</p> <p>Problema Específico 2: ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de los recursos humanos y la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017?</p> <p>Problema Específico 3: ¿Cuál es la relación que existe entre la retención de los recursos humanos y la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017.</p> <p>Objetivo específico:</p> <p>Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la atracción de los recursos humanos y la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017.</p> <p>Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el desarrollo de los recursos humanos y la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017.</p> <p>Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la retención de los recursos humanos y la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la atracción de los recursos humanos y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017.</p> <p>Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre el desarrollo de los recursos humanos y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017.</p> <p>Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la retención de los recursos humanos y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP 2017.</p>	Variable 1: Gestión del talento Humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Atracción de los recursos humanos	- Planeamiento de recursos humanos - Reclutamiento de recursos humanos - Selección de recursos humanos	1,2,3 4,5,6 7,8,9	Ordinal Escala de Likert	- Alto (99-135) - Medio (63-99) - Bajo (27-63)
			Desarrollo de los recursos humanos	- Capacitación - Desarrollo personal - Desarrollo organizacional	10, 11,12 13,14,15 16,17,18	1.Nunca 2.Raras veces 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre	
			Retención de los recursos humanos	- Remuneración - Prestaciones sociales - Higiene y seguridad en el trabajo	19,20,21 22,23,24 25,26,27		
			Variable 2: Cultura organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Valores	- Disciplina - Autocritica - Pro actividad - Perseverancia - Disponibilidad al cambio - Responsabilidad - Aprendizaje	1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,12 13,14,15 16,17,18 19,20,21	Ordinal Escala de Likert	- Alto (99-135) - Medio (63-99) - Bajo (27-63)
			Creencias	- Racionales - Irracionales	22,23,24 25,26,27		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: aplicada</p> <p>Nivel: correlacional</p> <p>Diseño: No experimental De corte transversal</p>	<p>Población: 98 trabajadores del Centro Materno Infantil San José de la DRSVESLPP</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: n= 79 obtenidas por fórmula estadística de tamaño de muestra.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Técnicas: encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de actitudes en la escala de Liker de acuerdo a la escala de valoración:</p> <p>(1) Nunca (2) Raras veces (3) A veces (4) Casi siempre (5) siempre</p>	<p>Variable 2: Cultura Organizacional</p> <p>Técnicas: encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de actitudes en la escala de Liker de acuerdo a la escala de valoración:</p> <p>(1) Nunca (2) Raras veces (3) A veces (4) Casi siempre (5) siempre</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre la percepción de las variables y presentación mediante tabla frecuencias y figuras.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la contrastación de hipótesis, se empleará el estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman.</p>			

Anexo 3

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la variable gestión del talento humano

Finalidad:

Este instrumento tiene la finalidad de medir la variable de la gestión del talento humano del CMI San José de la DRS-VES-LPP, en tal sentido se solicita la colaboración con la investigación, respondiendo las siguientes preguntas de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad.

Instrucciones:

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x).

Estas respuestas son anónimas. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

- (1) Siempre
- (2) Casi siempre
- (3) A veces
- (4) Raras veces
- (5) Nunca

Nº	Preguntas	VALORACION				
		1	2	3	4	5
	D1: Atracción de los recursos humanos					
	Planeamiento de los recursos humanos					
1	En la institución donde labora se realiza un diagnóstico situacional para identificar la provisión y demanda de personal necesario a corto y largo plazo.					
2	En la institución donde labora se realiza la coordinación y planificación estratégica de las plazas requeridas con las áreas usuarias, con la finalidad de ser cubiertas con recursos humanos idóneos.					
3	En la institución donde labora se realiza un buen planeamiento de los recursos humanos, seleccionando personal oportunamente para cubrir la necesidad de servicio.					
	Reclutamiento de los recursos humanos					
4	Las convocatorias que se realizan para atraer candidatos potenciales y calificados cubren las expectativas de acuerdo a las necesidades de personal de la Institución.					
5	El reclutamiento de personal se realiza de manera oportuna, económica y con suficiente cantidad y calidad.					
6	El reclutamiento del personal se realiza siguiendo todos los procedimientos, leyes y normas.					
	Selección de recursos humanos					
7	Las pruebas para la selección del personal contienen las condiciones necesarias para determinar una selección de personal idóneo para el puesto requerido.					
8	Los perfiles profesionales y/o técnicos de las personas seleccionadas se elaboran según la Directiva de SERVIR.					
9	El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción a la Institución, donde se explica la misión, visión y valores de la Institución, los objetivos y funciones donde va a laborar.					
	D 2: Desarrollo de los recursos humanos					
	Capacitación					
10	Se evalúan los problemas de desempeño del personal para realizar las					

	capacitaciones.					
11	Para la planificación de las capacitaciones, las requeridas por la institución están incluidas en el Plan Anual de capacitaciones.					
12	La Institución asigna encargaturas al personal según el desempeño y capacidad laboral.					
Desarrollo personal						
13	La institución es consciente que el desarrollo del personal en todos sus aspectos es una inversión y no un gasto.					
14	La institución apoya al personal para el logro de sus metas y auto realización personal.					
15	La Institución brinda facilidades para el desarrollo profesional de los trabajadores con adecuación de horarios y permisos especiales.					
Desarrollo organizacional						
16	El personal está orientado a alcanzar metas y objetivos en forma conjunta para el desarrollo organizacional.					
17	La Institución utiliza mecanismos que procura cambiar los dogmas, formas y valores para una mayor eficiencia organizacional.					
18	La institución dirige, conduce, guía, apoya y empodera al personal en busca del desarrollo organizacional.					
D 3: Retención de los recursos humanos						
Remuneraciones						
19	La Institución establece mecanismos adecuados para la mejora de la remuneración para el personal en general.					
20	La Institución apoya y busca el logro de los objetivos y metas para cumplir con la normatividad para que se realicen los pagos de productividad y bonos a los trabajadores.					
21	El pago de las remuneraciones y otros se realizan de acuerdo al cronograma de pagos establecidos por el MINSA.					
Prestaciones sociales						
22	La Institución realiza gestiones para que el personal cuente con prestaciones sociales de acuerdo a sus necesidades.					
23	Un buen programa de prestaciones sociales para los trabajadores estimula el desempeño laboral.					
24	Los beneficios sociales que tiene actualmente el trabajador cumple con las expectativas deseadas.					
Higiene y seguridad en el trabajo						
25	La Institución realiza planes de trabajo para establecer medidas para prevenir accidentes laborales dentro del establecimiento de salud.					
26	La Institución toma medidas para prevenir y eliminar las causas de las enfermedades profesionales.					
27	Se aplican correctamente los protocolos de atención en caso de accidentes laborales.					

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir la variable de la cultura organizacional

Finalidad:

Este instrumento tiene la finalidad de medir la variable de la cultura organizacional del CMI San José de la DRS-VES-LPP, en tal sentido se solicita la colaboración con la investigación, respondiendo las siguientes preguntas de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad.

Instrucciones:

Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (x).

Estas respuestas son anónimas. Sus respuestas tienen la siguiente escala de valoración:

- (1) Siempre
- (2) Casi siempre
- (3) A veces
- (4) Raras veces
- (5) Nunca

Nº	Preguntas	Valoración				
		1	2	3	4	5
	D 1: Valores					
	Disciplina					
1	Llega puntual a su centro de trabajo.					
2	Apoyo al CMI San José para el cumplimiento de planes y metas trazadas.					
3	Tengo la convicción de terminar y no dejar a medias las cosas que son importantes para mi propia formación y satisfacción.					
	Autocrítica					
4	Tengo la tolerancia de autocriticar un trabajo realizado.					
5	Acepto y reconozco mis errores y soy consciente que nadie está exento a cometerlos.					
6	Soy consciente que los errores cometidos representan la adquisición de experiencias y conocimientos.					
	Pro actividad					
7	Considero y reconozco que hay trabajadores proactivos en la institución donde laboro.					
8	Realizo actividades en mejora del servicio donde laboro por iniciativa propia que no estén pautadas en los quehaceres diarios.					
9	Realizo actividades en apoyo de otros servicios con la finalidad de sentirme útil.					
	Perseverancia					
10	Lucho contra las adversidades y problemas hasta lograr mis objetivos tanto personales como laborales.					
11	Considero que la dirección del establecimiento de salud donde laboro es perseverante para el logro de las metas y objetivos institucionales y el bien común de los trabajadores.					
12	Veó actitudes de perseverancia en mis compañeros de trabajo.					
	Disponibilidad al cambio					
13	Las rotaciones de puestos en la institución se realizan en forma justa y equitativa.					
14	Los cambios o rotaciones los considero como parte del aprendizaje y reto para empezar algo nuevo.					

15	Acepto los cambios o rotaciones de servicios en forma positiva y no como un castigo.					
Responsabilidad						
16	Me siento comprometido en lograr buenos resultados en mi trabajo.					
17	Cumplo con promesas y compromisos no porque sean impuestos sino por la conciencia de hacerlo.					
18	Para contribuir con el crecimiento y armonía del entorno soy consciente que tengo que seguir una serie de lineamientos y reglas, aunque no estoy de acuerdo.					
Aprendizaje						
19	Soy consciente y acepto que todos los días que aprendo algo nuevo.					
20	Pongo en práctica todo lo aprendido para brindar un buen servicio.					
21	Hago inversiones económicas y de tiempo en estudios para seguir preparándome y seguir con el aprendizaje continuo.					
D 2: Creencias						
Racionales						
22	Considero que aquellos trabajadores que se comportan de modo inapropiado necesitan ayuda y no castigos.					
23	Considero que la felicidad llega como consecuencia de vivir en actividad, asumiendo responsabilidades de lo que deseo hacer aquí y ahora para alcanzar mis objetivos.					
24	Considero que mi poder superior es mi apoyo moral y psicológico y que con mis patrones de conducta determina mi vida.					
Irracionales						
25	No enfrente las posibles dificultades de la vida y del trabajo evitándolo y pasándolo a otros compañeros de trabajo.					
26	Tengo la necesidad imprescindible de ser querido y aprobado por los compañeros de trabajo para ser feliz.					
27	Necesito contar con una persona más grande o más influyente que uno mismo para sentirme segura y con poder.					

Anexo 4 Certificado de validez de contenido



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ATRACCION DE LOS RECURSOS HUMANOS								
1	En la institución donde labora se realiza un diagnóstico situacional para identificar la provisión y demanda de personal necesario a corto y largo plazo.	✓		✓		✓		
2	En la institución donde labora se realiza la coordinación y planificación estratégica de las plazas requeridas con las áreas usuarias, con la finalidad de ser cubiertas con recursos humanos idóneos.	✓		✓		✓		
3	En la institución donde labora se realiza un buen planeamiento de los recursos humanos, seleccionando personal oportunamente para cubrir la necesidad de servicio.	✓						
4	Las convocatorias que se realizan para atraer candidatos potenciales y calificados cubren las expectativas de acuerdo a las necesidades de personal de la Institución.	✓		✓		✓		
5	El reclutamiento de personal se realiza de manera oportuna, económica y con suficiente cantidad y calidad.	✓		✓		✓		
6	El reclutamiento del personal se realiza siguiendo todos los procedimientos, leyes y normas.	✓		✓		✓		
7	Las pruebas para la selección del personal contienen las condiciones necesarias para determinar una selección de personal idóneo para el puesto requerido.	✓		✓		✓		
8	Los perfiles profesionales y/o técnicos de las personas seleccionadas se elaboran según la Directiva de SERVIR.	✓		✓		✓		
9	El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción a la Institución, donde se explica la misión, visión y valores de la Institución, los objetivos y funciones donde va a laborar.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS								
10	Se evalúan los problemas de desempeño del personal para realizar las capacitaciones.	✓		✓		✓		
11	Para la planificación de las capacitaciones, las requeridas por la institución están incluidas en el Plan Anual de capacitaciones.	✓		✓		✓		
12	La Institución asigna encargaturas al personal según el desempeño y capacidad laboral.	✓		✓		✓		
13	La institución es consciente que el desarrollo del personal en todos sus aspectos es una inversión y no un gasto.	✓		✓		✓		
14	La institución apoya al personal para el logro de sus metas y auto realización personal.	✓						
15	La Institución brinda facilidades para el desarrollo profesional de los trabajadores con adecuación de horarios y permisos especiales.	✓		✓		✓		
16	El personal está orientado a alcanzar metas y objetivos en forma conjunta para el desarrollo organizacional.	✓		✓		✓		
17	La Institución utiliza mecanismos que procura cambiar los dogmas, formas y valores para una mayor eficiencia organizacional.	✓		✓		✓		

18	La institución dirige, conduce, guía, apoya y empodera al personal en busca del desarrollo organizacional.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: RETENCION DE LOS RECURSOS HUMANOS		Si	No	Si	No	Si	No
19	La Institución establece mecanismos adecuados para la mejora de la remuneración para el personal en general.	✓		✓		✓	
20	La Institución apoya y busca el logro de los objetivos y metas para cumplir con la normatividad para que se realicen los pagos de productividad y bonos a los trabajadores.	✓		✓		✓	
21	El pago de las remuneraciones y otros se realizan de acuerdo al cronograma de pagos establecidos por el MINSA.	✓		✓		✓	
22	La Institución realiza gestiones para que el personal cuente con prestaciones sociales de acuerdo a sus necesidades.	✓		✓		✓	
23	Un buen programa de prestaciones sociales para los trabajadores estimula el desempeño laboral.	✓		✓		✓	
24	Los beneficios sociales que tiene actualmente el trabajador cumple con las expectativas deseadas.	✓		✓		✓	
25	La Institución realiza planes de trabajo para establecer medidas para prevenir accidentes laborales dentro del establecimiento de salud.	✓		✓		✓	
26	La Institución toma medidas para prevenir y eliminar las causas de las enfermedades profesionales.	✓		✓		✓	
27	Se aplican correctamente los protocolos de atención en caso de accidentes laborales.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: NUGO LORENZO AGUIAR ALON DNI: 43384358

Especialidad del validador: NEUROLOGO / ASESOR DE TESIS

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

12 de 01 del 2018


Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Llega puntual a su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Apoyo al CMI San José para el cumplimiento de planes y metas trazadas.	✓		✓		✓		
3	Tengo la convicción de terminar y no dejar a medias las cosas que son importantes para mi propia formación y satisfacción.	✓		✓		✓		
4	Tengo la tolerancia de autocriticar un trabajo realizado.	✓		✓		✓		
5	Acepto y reconozco mis errores y soy consciente que nadie está exento a cometerlos.	✓		✓		✓		
6	Soy consciente que los errores cometidos representan la adquisición de experiencias y conocimientos.	✓		✓		✓		
7	Considero y reconozco que hay trabajadores proactivos en la institución donde laboro.	✓		✓		✓		
8	Realizo actividades en mejora del servicio donde laboro por iniciativa propia que no estén pautadas en los quehaceres diarios.	✓		✓		✓		
9	Realizo actividades en apoyo de otros servicios con la finalidad de sentirme útil.	✓		✓		✓		
10	Lucho contra las adversidades y problemas hasta lograr mis objetivos tanto personales como laborales.	✓		✓		✓		
11	Considero que la dirección del establecimiento de salud donde laboro es perseverante para el logro de las metas y objetivos institucionales y el bien común de los trabajadores.	✓		✓		✓		
12	Veó actitudes de perseverancia en mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Las rotaciones de puestos en la institución se realizan en forma justa y equitativa.	✓		✓		✓		
14	Los cambios o rotaciones los considero como parte del aprendizaje y reto para empezar algo nuevo.	✓		✓		✓		
15	Acepto los cambios o rotaciones de servicios en forma positiva y no como un castigo.	✓		✓		✓		
16	Me siento comprometido en lograr buenos resultados en mi trabajo.	✓		✓		✓		
17	Cumplo con promesas y compromisos no porque sean impuestos sino por la conciencia de hacerlo.	✓		✓		✓		
18	Para contribuir con el crecimiento y armonía del entorno soy consciente que tengo que seguir una serie de lineamientos y reglas, aunque no estoy de acuerdo.	✓		✓		✓		
19	Soy consciente y acepto que todos los días que aprendo algo nuevo.	✓		✓		✓		

20	Pongo en práctica todo lo aprendido para brindar un buen servicio.	✓		✓		✓	
21	Hago inversiones económicas y de tiempo en estudios para seguir preparándome y seguir con el aprendizaje continuo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 2: CREENCIAS		Si	No	Si	No	Si	No
22	Considero que aquellos trabajadores que se comportan de modo inapropiado necesitan ayuda y no castigos.	✓		✓		✓	
23	Considero que la felicidad llega como consecuencia de vivir en actividad, asumiendo responsabilidades de lo que deseo hacer aquí y ahora para alcanzar mis objetivos.	✓		✓		✓	
24	Considero que mi poder superior es mi apoyo moral y psicológico y que con mis patrones de conducta determina mi vida.	✓		✓		✓	
25	No enfrento las posibles dificultades de la vida y del trabajo evitándolo y pasándolo a otros compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
26	Tengo la necesidad imprescindible de ser querido y aprobado por los compañeros de trabajo para ser feliz.	✓		✓		✓	
27	Necesito contar con una persona más grande o más influyente que uno mismo para sentirme segura y con poder.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: HUGO LORENZO A. BUENO ALUP DNI: 433 84358

Especialidad del validador: METODOLOGO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

07 de 1 del 2017



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ATRACCION DE LOS RECURSOS HUMANOS								
1	En la institución donde labora, se realiza un diagnóstico situacional para identificar la provisión y demanda de personal necesario a corto y largo plazo.	X		X		X		
2	En la institución donde labora se realiza la coordinación y planificación estratégica de las plazas requeridas con las áreas usuarias, con la finalidad de ser cubiertas con recursos humanos idóneos.	X		X		X		
3	En la institución donde labora se realiza un buen planeamiento de los recursos humanos, seleccionando personal oportunamente para cubrir la necesidad de servicio.	X		X		X		
4	Las convocatorias que se realizan para atraer candidatos potenciales y calificados cubren las expectativas de acuerdo a las necesidades de personal de la Institución.	X		X		X		
5	El reclutamiento de personal se realiza de manera oportuna, económica y con suficiente cantidad y calidad.	X		X		X		
6	El reclutamiento del personal se realiza siguiendo todos los procedimientos, leyes y normas.	X		X		X		
7	Las pruebas para la selección del personal contienen las condiciones necesarias para determinar una selección de personal idóneo para el puesto requerido.	X		X		X		
8	Los perfiles profesionales y/o técnicos de las personas seleccionadas se elaboran según la Directiva de SERVIR.	X		X		X		
9	El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción a la Institución, donde se explica la misión, visión y valores de la Institución, los objetivos y funciones donde va a laborar.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS								
10	Se evalúan los problemas de desempeño del personal para realizar las capacitaciones.	X		X		X		
11	Para la planificación de las capacitaciones, las requeridas por la institución están incluidas en el Plan Anual de capacitaciones.	X		X		X		
12	La Institución asigna encargaturas al personal según el desempeño y capacidad laboral.	X		X		X		
13	La institución es consciente que el desarrollo del personal en todos sus aspectos es una inversión y no un gasto.	X		X		X		
14	La institución apoya al personal para el logro de sus metas y auto realización personal.	X		X		X		
15	La Institución brinda facilidades para el desarrollo profesional de los trabajadores con adecuación de horarios y permisos especiales.	X		X		X		
16	El personal está orientado a alcanzar metas y objetivos en forma conjunta para el desarrollo organizacional.	X		X		X		
17	La Institución utiliza mecanismos que procura cambiar los dogmas, formas y valores para una mayor eficiencia organizacional.	X		X		X		

18	La institución dirige, conduce, guía, apoya y empodera al personal en busca del desarrollo organizacional.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: RETENCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS		Si	No	Si	No	Si	No
19	La Institución establece mecanismos adecuados para la mejora de la remuneración para el personal en general.	X		X		X	
20	La Institución apoya y busca el logro de los objetivos y metas para cumplir con la normatividad para que se realicen los pagos de productividad y bonos a los trabajadores.	X		X		X	
21	El pago de las remuneraciones y otros se realizan de acuerdo al cronograma de pagos establecidos por el MINSA.	X		X		X	
22	La Institución realiza gestiones para que el personal cuente con prestaciones sociales de acuerdo a sus necesidades.	X		X		X	
23	Un buen programa de prestaciones sociales para los trabajadores estimula el desempeño laboral.	X		X		X	
24	Los beneficios sociales que tiene actualmente el trabajador cumple con las expectativas deseadas.	X		X		X	
25	La Institución realiza planes de trabajo para establecer medidas para prevenir accidentes laborales dentro del establecimiento de salud.	X		X		X	
26	La Institución toma medidas para prevenir y eliminar las causas de las enfermedades profesionales.	X		X		X	
27	Se aplican correctamente los protocolos de atención en caso de accidentes laborales.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Flores Castañeda Rosalynn Dymella DNI: 40650095

Especialidad del validador: Gestión de Tecnologías de la Impresión / Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

17 de 01 del 2015

Rosalynn Dymella

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: VALORES							
1	Llega puntual a su centro de trabajo.	X		X		X		
2	Apoyo al CMI San José para el cumplimiento de planes y metas trazadas.	X		X		X		
3	Tengo la convicción de terminar y no dejar a medias las cosas que son importantes para mi propia formación y satisfacción.	X		X		X		
4	Tengo la tolerancia de autocriticar un trabajo realizado.	X		X		X		
5	Acepto y reconozco mis errores y soy consciente que nadie está exento a cometerlos.	X		X		X		
6	Soy consciente que los errores cometidos representan la adquisición de experiencias y conocimientos.	X		X		X		
7	Considero y reconozco que hay trabajadores proactivos en la institución donde laboro.	X		X		X		
8	Realizo actividades en mejora del servicio donde laboro por iniciativa propia que no estén pautadas en los quehaceres diarios.	X		X		X		
9	Realizo actividades en apoyo de otros servicios con la finalidad de sentirme útil.	X		X		X		
10	Lucho contra las adversidades y problemas hasta lograr mis objetivos tanto personales como laborales.	X		X		X		
11	Considero que la dirección del establecimiento de salud donde laboro es perseverante para el logro de las metas y objetivos institucionales y el bien común de los trabajadores.	X		X		X		
12	Veó actitudes de perseverancia en mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
13	Las rotaciones de puestos en la institución se realizan en forma justa y equitativa.	X		X		X		
14	Los cambios o rotaciones los considero como parte del aprendizaje y reto para empezar algo nuevo.	X		X		X		
15	Acepto los cambios o rotaciones de servicios en forma positiva y no como un castigo.	X		X		X		
16	Me siento comprometido en lograr buenos resultados en mi trabajo.	X		X		X		
17	Cumplo con promesas y compromisos no porque sean impuestos sino por la conciencia de hacerlo.	X		X		X		
18	Para contribuir con el crecimiento y armonía del entorno soy consciente que tengo que seguir una serie de lineamientos y reglas, aunque no estoy de acuerdo.	X		X		X		
19	Soy consciente y acepto que todos los días que aprendo algo nuevo.	X		X		X		

20	Pongo en práctica todo lo aprendido para brindar un buen servicio.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	Hago inversiones económicas y de tiempo en estudios para seguir preparándome y seguir con el aprendizaje continuo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 2: CREENCIAS		Si	No	Si	No	Si	No
22	Considero que aquellos trabajadores que se comportan de modo inapropiado necesitan ayuda y no castigos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	Considero que la felicidad llega como consecuencia de vivir en actividad, asumiendo responsabilidades de lo que deseo hacer aquí y ahora para alcanzar mis objetivos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	Considero que mi poder superior es mi apoyo moral y psicológico y que con mis patrones de conducta determina mi vida.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	No enfrente las posibles dificultades de la vida y del trabajo evitándolo y pasándolo a otros compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	Tengo la necesidad imprescindible de ser querido y aprobado por los compañeros de trabajo para ser feliz.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	Necesito contar con una persona más grande o más influyente que uno mismo para sentirme segura y con poder.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Flores Castañeda Rosalynn Ornela DNI: 40650095

Especialidad del validador: Gestión de Tecnologías de la Impresión / Administración de la Educación

.....de.....del 20.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Firma del Experto Informante.

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

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: ATRACCION DE LOS RECURSOS HUMANOS								
1	En la institución donde labora se realiza un diagnóstico situacional para identificar la provisión y demanda de personal necesario a corto y largo plazo.	✓		✓		✓		
2	En la institución donde labora se realiza la coordinación y planificación estratégica de las plazas requeridas con las áreas usuarias, con la finalidad de ser cubiertas con recursos humanos idóneos.	✓		✓		✓		
3	En la institución donde labora se realiza un buen planeamiento de los recursos humanos, seleccionando personal oportunamente para cubrir la necesidad de servicio.	✓		✓		✓		
4	Las convocatorias que se realizan para atraer candidatos potenciales y calificados cubren las expectativas de acuerdo a las necesidades de personal de la Institución.	✓		✓		✓		
5	El reclutamiento de personal se realiza de manera oportuna, económica y con suficiente cantidad y calidad.	✓		✓		✓		
6	El reclutamiento del personal se realiza siguiendo todos los procedimientos, leyes y normas.	✓		✓		✓		
7	Las pruebas para la selección del personal contienen las condiciones necesarias para determinar una selección de personal idóneo para el puesto requerido.	✓		✓		✓		
8	Los perfiles profesionales y/o técnicos de las personas seleccionadas se elaboran según la Directiva de SERVIR.	✓		✓		✓		
9	El personal seleccionado pasa por un proceso de inducción a la Institución, donde se explica la misión, visión y valores de la Institución, los objetivos y funciones donde va a laborar.	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS								
10	Se evalúan los problemas de desempeño del personal para realizar las capacitaciones.	✓		✓		✓		
11	Para la planificación de las capacitaciones, las requeridas por la institución están incluidas en el Plan Anual de capacitaciones.	✓		✓		✓		
12	La Institución asigna encargaturas al personal según el desempeño y capacidad laboral.	✓		✓		✓		
13	La institución es consciente que el desarrollo del personal en todos sus aspectos es una inversión y no un gasto.	✓		✓		✓		
14	La institución apoya al personal para el logro de sus metas y auto realización personal.	✓		✓		✓		
15	La Institución brinda facilidades para el desarrollo profesional de los trabajadores con adecuación de horarios y permisos especiales.	✓		✓		✓		
16	El personal está orientado a alcanzar metas y objetivos en forma conjunta para el desarrollo organizacional.	✓		✓		✓		
17	La Institución utiliza mecanismos que procura cambiar los dogmas, formas y valores para una mayor eficiencia organizacional.	✓		✓		✓		

18	La institución dirige, conduce, guía, apoya y empodera al personal en busca del desarrollo organizacional.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: RETENCION DE LOS RECURSOS HUMANOS		Si	No	Si	No	Si	No
19	La Institución establece mecanismos adecuados para la mejora de la remuneración para el personal en general.	✓		✓		✓	
20	La Institución apoya y busca el logro de los objetivos y metas para cumplir con la normatividad para que se realicen los pagos de productividad y bonos a los trabajadores.	✓		✓		✓	
21	El pago de las remuneraciones y otros se realizan de acuerdo al cronograma de pagos establecidos por el MINSA.	✓		✓		✓	
22	La Institución realiza gestiones para que el personal cuente con prestaciones sociales de acuerdo a sus necesidades.	✓		✓		✓	
23	Un buen programa de prestaciones sociales para los trabajadores estimula el desempeño laboral.	✓		✓		✓	
24	Los beneficios sociales que tiene actualmente el trabajador cumple con las expectativas deseadas.	✓		✓		✓	
25	La Institución realiza planes de trabajo para establecer medidas para prevenir accidentes laborales dentro del establecimiento de salud.	✓		✓		✓	
26	La Institución toma medidas para prevenir y eliminar las causas de las enfermedades profesionales.	✓		✓		✓	
27	Se aplican correctamente los protocolos de atención en caso de accidentes laborales.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gallardo Morales Santiago DNI: 25514984

Especialidad del validador: Mg. Docencia e Investigación Universitaria

17 de 01 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Llega puntual a su centro de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Apoyo al CMI San José para el cumplimiento de planes y metas trazadas.	✓		✓		✓		
3	Tengo la convicción de terminar y no dejar a medias las cosas que son importantes para mi propia formación y satisfacción.	✓		✓		✓		
4	Tengo la tolerancia de autocriticar un trabajo realizado.	✓		✓		✓		
5	Acepto y reconozco mis errores y soy consciente que nadie está exento a cometerlos.	✓		✓		✓		
6	Soy consciente que los errores cometidos representan la adquisición de experiencias y conocimientos.	✓		✓		✓		
7	Considero y reconozco que hay trabajadores proactivos en la institución donde laboro.	✓		✓		✓		
8	Realizo actividades en mejora del servicio donde laboro por iniciativa propia que no estén pautadas en los quehaceres diarios.	✓		✓		✓		
9	Realizo actividades en apoyo de otros servicios con la finalidad de sentirme útil.	✓		✓		✓		
10	Lucho contra las adversidades y problemas hasta lograr mis objetivos tanto personales como laborales.	✓		✓		✓		
11	Considero que la dirección del establecimiento de salud donde laboro es perseverante para el logro de las metas y objetivos institucionales y el bien común de los trabajadores.	✓		✓		✓		
12	Veó actitudes de perseverancia en mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Las rotaciones de puestos en la institución se realizan en forma justa y equitativa.	✓		✓		✓		
14	Los cambios o rotaciones los considero como parte del aprendizaje y reto para empezar algo nuevo.	✓		✓		✓		
15	Acepto los cambios o rotaciones de servicios en forma positiva y no como un castigo.	✓		✓		✓		
16	Me siento comprometido en lograr buenos resultados en mi trabajo.	✓		✓		✓		
17	Cumplo con promesas y compromisos no porque sean impuestos sino por la conciencia de hacerlo.	✓		✓		✓		
18	Para contribuir con el crecimiento y armonía del entorno soy consciente que tengo que seguir una serie de lineamientos y reglas, aunque no estoy de acuerdo.	✓		✓		✓		
19	Soy consciente y acepto que todos los días que aprendo algo nuevo.	✓		✓		✓		

20	Pongo en práctica todo lo aprendido para brindar un buen servicio.	✓		✓		✓	
21	Hago inversiones económicas y de tiempo en estudios para seguir preparándome y seguir con el aprendizaje continuo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 2: CREENCIAS		Si	No	Si	No	Si	No
22	Considero que aquellos trabajadores que se comportan de modo inapropiado necesitan ayuda y no castigos.	✓		✓		✓	
23	Considero que la felicidad llega como consecuencia de vivir en actividad, asumiendo responsabilidades de lo que deseo hacer aquí y ahora para alcanzar mis objetivos.	✓		✓		✓	
24	Considero que mi poder superior es mi apoyo moral y psicológico y que con mis patrones de conducta determina mi vida.	✓		✓		✓	
25	No enfrento las posibles dificultades de la vida y del trabajo evitándolo y pasándolo a otros compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
26	Tengo la necesidad imprescindible de ser querido y aprobado por los compañeros de trabajo para ser feliz.	✓		✓		✓	
27	Necesito contar con una persona más grande o más influyente que uno mismo para sentirme segura y con poder.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gallardo Morales Santiago DNI: 25519954

Especialidad del validador: Mg. Docencia e investigación universitaria

.....de.....del 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Firma del Experto Informante.

Anexo 5
Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ

	PERÚ Ministerio de Salud	DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA SUR	MICRORED DE SALUD "SAN JOSE"
---	------------------------------------	--	-------------------------------------

"DECENIO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD"
"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

MEMORANDO N° 193 -2017-MJ-MR.SJ-DIRIS

A : LIC. FELICIANA GOMEZ QUISPE
RESPONSABLE DE ABASTECIMIENTO Y PATRIMONIO DEL CENTRO MATERNO INFANTIL SAN JOSE

ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICAR INSTRUMENTO DE ENCUESTAS AL PERSONAL DEL CMI SAN JOSE

REFERENCIA : SOLICITUD N° 078-2017-FGQ

FECHA : 18 de diciembre del 2017

Me es grato dirigirme a Usted para saludarle y según su documento de referencia, hacemos llegar la **AUTORIZACION** para que realice las encuestas dirigidas al personal del Centro Materno Infantil San José, para su trabajo de tesis de maestría "**Gestión del talento humano y la cultura organizacional en el CMI San José de la DRS-VES-LPP 2017**".

Sin otro particular.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA SUR
MICRORED DE SALUD "SAN JOSE"
MC. LEIDY ACUTER RODRIGUEZ
CNP 25152
MEDICO JEFE

Anexo 6

Base de datos para determinar el índice de fiabilidad de la variable 1: gestión del talento humano

	Dimensión 1									Dimensión 2									Dimensión 3								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	5	4	3	2	1	2	2	2	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
2	4	3	3	4	2	2	4	3	2	4	4	2	2	2	5	4	3	3	3	3	5	5	5	2	2	4	3
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	5	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	
4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	5	4	2	3	3
5	2	1	2	3	2	5	2	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	5	2	5	1	2	3	2
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
7	1	2	1	3	1	4	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1
8	2	2	2	4	3	5	4	4	3	2	2	4	2	2	2	4	3	3	2	4	5	2	4	3	2	2	2
9	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	5	3	3	2	3	5	2	5	1	3	3	4
10	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
11	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
12	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	2	3	2	2	2	3	4	5	
13	1	1	1	1	1	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	4	5	2	1	2	4	4
14	3	1	1	2	2	1	3	3	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3
15	2	2	1	2	1	1	2	3	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2
16	3	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2
17	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3
18	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3
19	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	4	4	5
20	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	5
21	2	2	3	3	2	5	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	3	4	5	1	4	4	5
22	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4
23	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	2	5	4	5	3	3	4	5	3	3	5	2	4	2	4	4	2	4	5	4	5	3	4	3	5	5	3
25	3	4	4	1	2	5	1	5	5	2	5	4	2	2	3	4	2	3	3	4	5	2	5	1	3	2	4
26	2	2	3	4	3	5	4	4	3	2	3	4	2	2	2	4	3	3	2	4	5	3	4	3	2	2	2
27	2	2	1	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	1
28	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2
29	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	4	1	1	2	2
30	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
31	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
32	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	5	2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
33	5	5	4	4	4	5	4	1	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
34	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
35	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3
36	5	4	3	2	1	2	2	2	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4

37	4	3	3	4	2	2	4	3	2	4	4	2	2	2	5	4	3	3	3	3	5	5	5	2	2	4	3		
38	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2	5	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4		
39	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	5	4	2	3	3	
40	2	1	2	3	2	5	2	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	3	1	2	5	2	5	1	2	3	2		
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	
42	1	2	1	3	1	4	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1		
43	2	2	2	4	3	5	4	4	3	2	2	4	2	2	2	4	3	3	2	2	4	5	2	4	3	2	2	2	
44	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	5	3	3	2	2	3	5	2	5	1	3	3	4	
45	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	
46	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	
47	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	5		
48	1	1	1	1	1	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	4	5	2	1	2	4	4
49	3	1	1	2	2	1	3	3	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3
50	2	2	1	2	1	1	2	3	1	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2
51	3	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	2
52	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
53	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3
54	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	4	4	5
55	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	5
56	2	2	3	3	2	5	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	4	5	1	4	4	5
57	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4
58	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	2	5	4	5	3	3	4	5	3	3	5	2	4	2	4	4	2	4	4	4	5	4	5	3	4	3	5	5	3
60	3	4	4	1	2	5	1	5	5	2	5	4	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	5	2	5	1	3	2	4
61	2	2	3	4	3	5	4	4	3	2	3	4	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	5	3	4	3	2	2	2
62	2	2	1	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	1
63	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2
64	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	1	1	2	2
65	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
66	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
67	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
68	5	5	4	4	4	5	4	1	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4
69	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
70	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3
71	2	2	1	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	1
72	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2
73	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	1	1	2	2
74	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
75	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
76	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
77	5	5	4	4	4	5	4	1	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
78	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
79	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	1	3	3	3

**Base de datos para determinar el índice de fiabilidad de la variable 2:
cultura organizacional**

	Dimensión 1																					Dimensión 2							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	1	2	3	4	5	6		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	1		
2	3	3	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	1	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	1	3	3		
3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1		
4	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	1	1		
5	4	4	5	3	5	5	4	5	3	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	1	2	1			
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3		
7	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	1	4	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	1	1	1		
8	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	3		
9	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	1	1	
10	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2		
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	1		
12	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	2	2		
13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	1	1		
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	
15	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	1	1	1	
16	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	1	1	5	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	
18	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	1	1	2	
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2		
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	4	3	1	3	1		
22	5	3	2	1	2	3	3	2	1	5	5	3	2	5	3	5	5	4	2	4	5	3	3	2	4	1	5	2	
23	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	1	1	1	
24	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	1	1	1	1	
25	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	1	1	1	
26	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	1	1	1	
27	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1		
28	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1		
29	5	3	5	3	4	5	3	4	4	4	1	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	2	1	1	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
32	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
33	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	
34	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	1

Anexo 7 Resultados de las pruebas (print de pantallas)

Prueba de fiabilidad del instrumento que mide la variable 1: gestión del talento humano.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON
16:37
21/02/2018

La licencia caducará en 14 días.
Su periodo de uso temporal para IBM SPSS Statistics caducará en 14 días.

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

→ **Fiabilidad**

[Conjunto_de_datos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
Válido ^a	15	15	100,0
Excluido ^a	0	0	,0
Total	15	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	27

Resultados descriptivos de la variable 1: gestión del talento humano

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON
03:22
24/02/2018

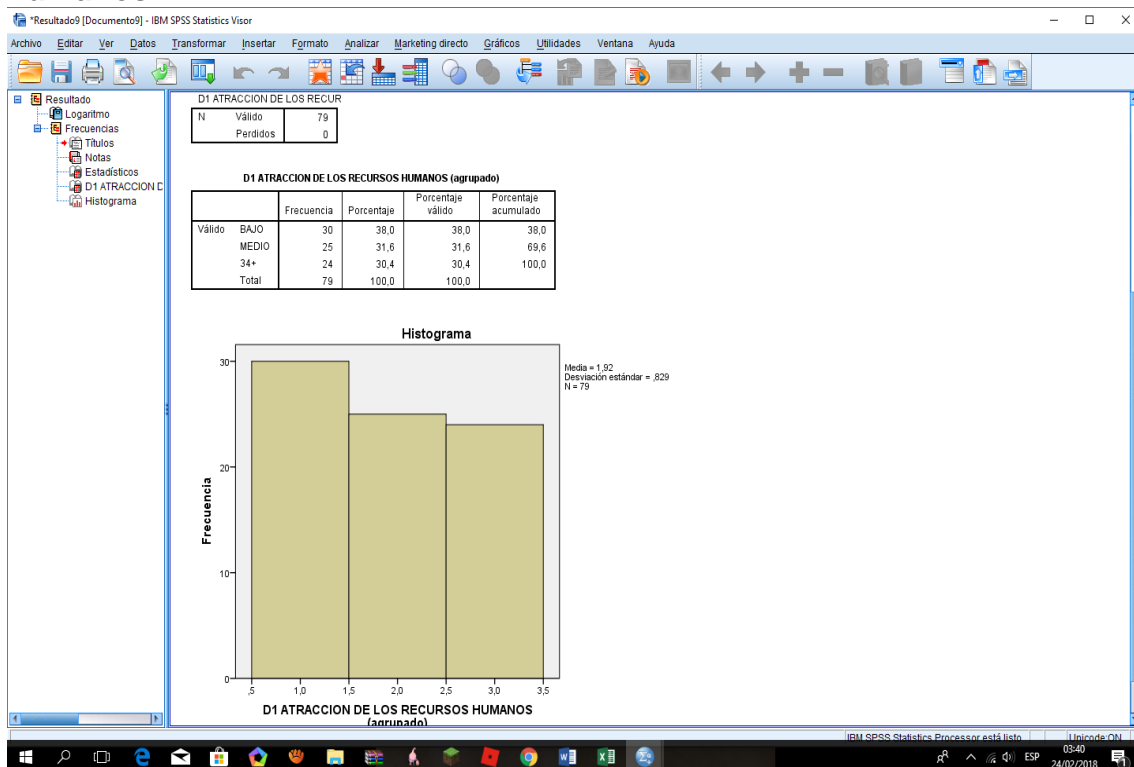
V1 GESTION DEL TALENTO HUMANO (agrupado)

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	24	30,4	30,4	30,4
MEDIO	33	41,8	41,8	72,2
ALTO	22	27,8	27,8	100,0
Total	79	100,0	100,0	

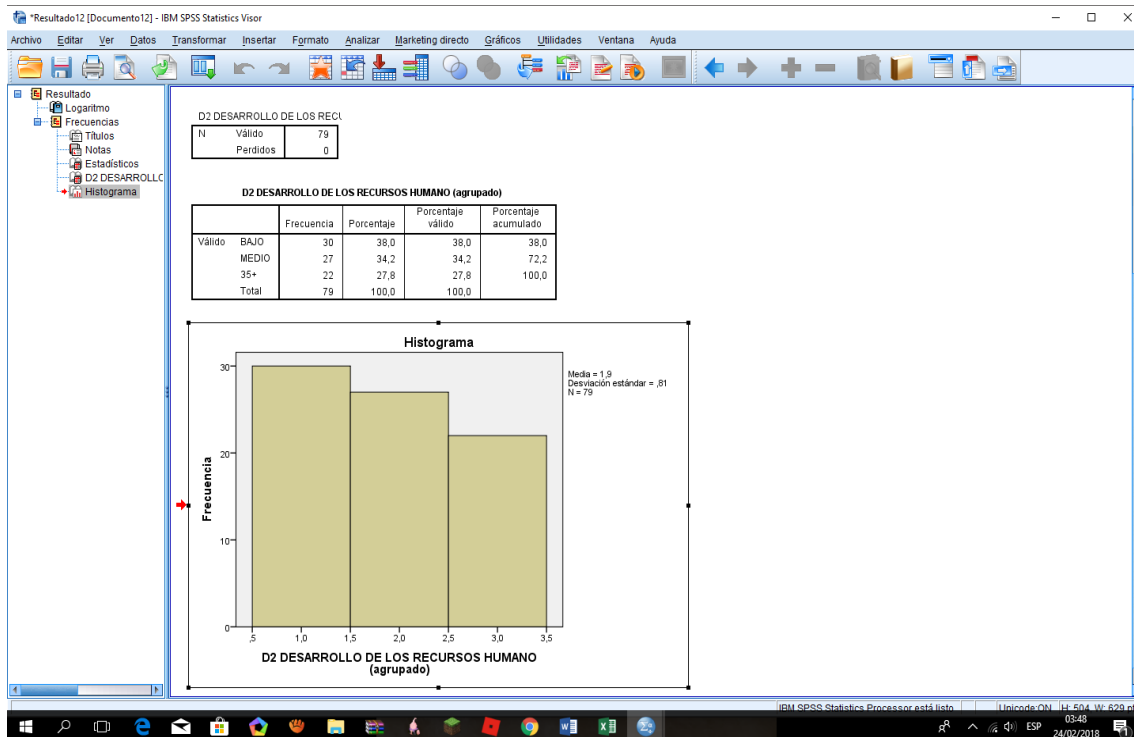
Histograma

Media = 1,97
Desviación estándar = ,768
N = 79

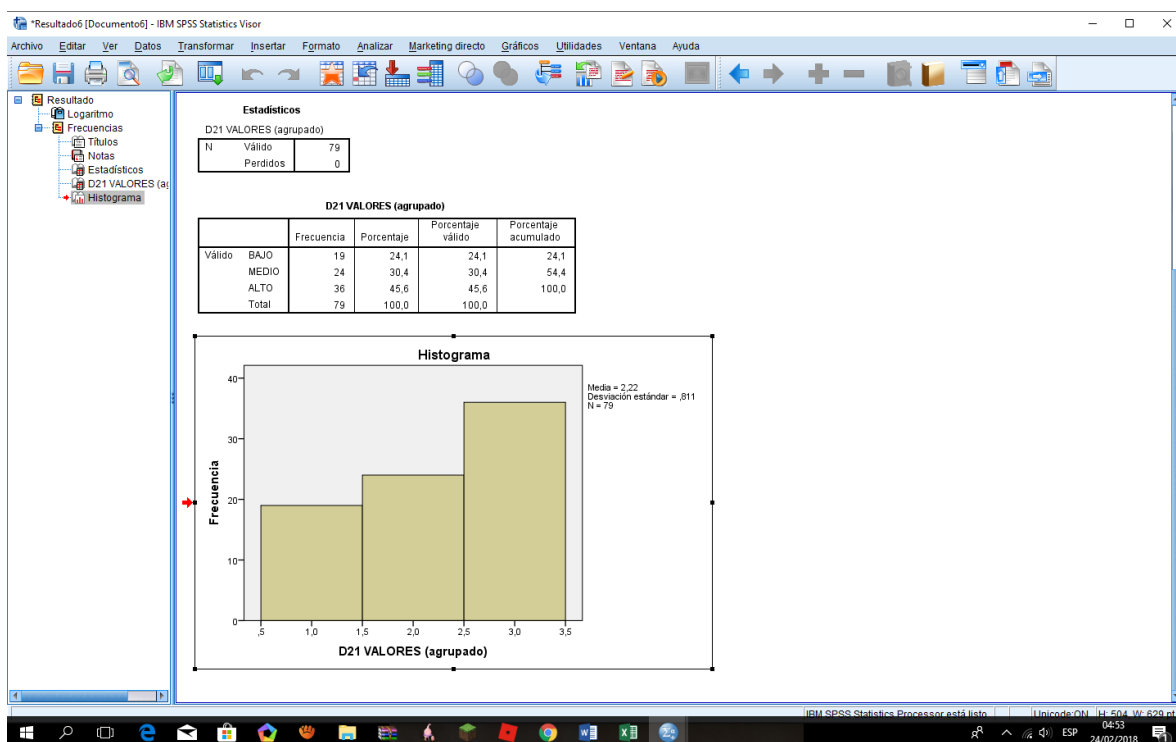
Resultados descriptivos de la dimensión: Atracción de los recursos humanos



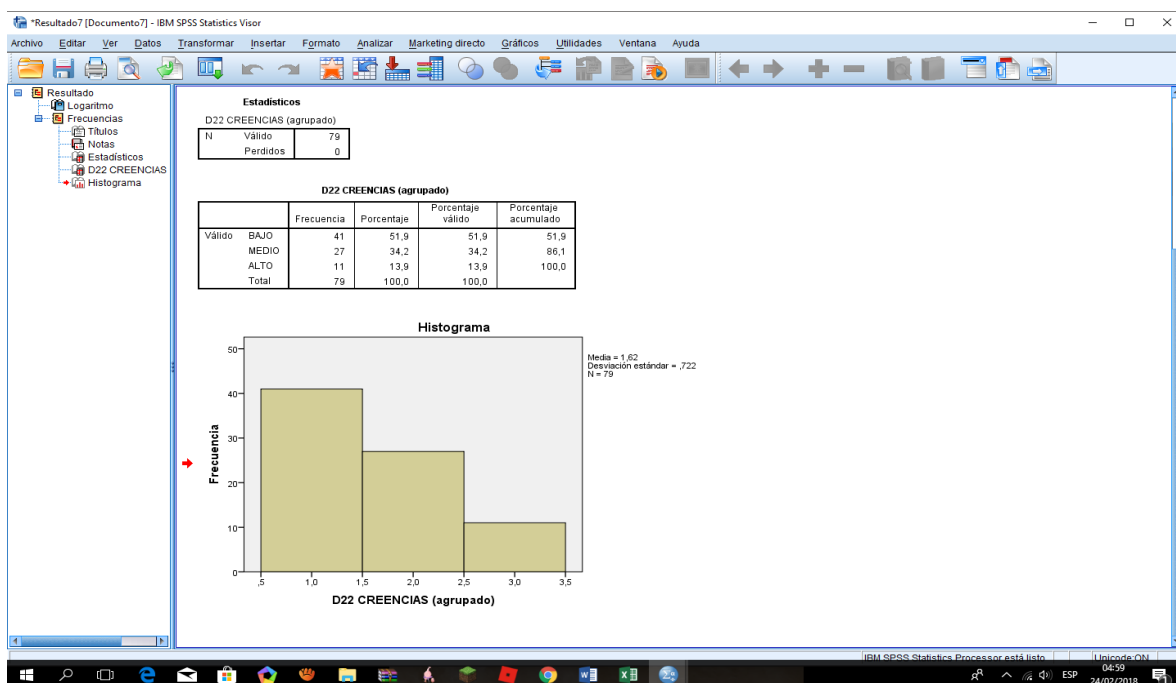
Resultados descriptivos de la dimensión: Desarrollo de los recursos humanos



Resultados descriptivos de la dimensión: Valores



Resultados descriptivos de la dimensión: Creencias



Correlación entre las variables gestión del talento humano y la cultura organizacional. Prueba de hipótesis

IBM SPSS Statistics Visor

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00002 VAR00001
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

→ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			CULTURA ORGANIZACIONAL	GESTION DEL TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,152
		Sig. (bilateral)	.	,182
		N	79	79
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	,152	1,000
		Sig. (bilateral)	,182	.
		N	79	79

IBM SPSS Statistics Processor está listo. 05:14 24/02/2018

Correlación entre la dimensión de la atracción de los recursos humanos y la cultura organizacional. Prueba de hipótesis

IBM SPSS Statistics Visor

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00002 VAR00005
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

→ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			CULTURA ORGANIZACIONAL	D11 ATRACCION DE LOS RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,121
		Sig. (bilateral)	.	,287
		N	79	79
	D11 ATRACCION DE LOS RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	,121	1,000
		Sig. (bilateral)	,287	.
		N	79	79

IBM SPSS Statistics Processor está listo. 05:23 24/02/2018

Correlación entre la dimensión de desarrollo de los recursos humanos y la cultura organizacional. Prueba de hipótesis

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00006 VAR00002
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

→ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			D12 DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	D12 DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	1,000	,170
		Sig. (bilateral)	.	,133
		N	79	79
CULTURA ORGANIZACIONAL	D12 DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS	Coefficiente de correlación	,170	1,000
		Sig. (bilateral)	,133	.
		N	79	79

Efectúe una doble pulsación para activar

Correlación entre la dimensión de retención de los recursos humanos y la cultura organizacional. Prueba de hipótesis

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00002 VAR00007
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

→ Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			CULTURA ORGANIZACIONAL	D12 RETENCION DE LOS RECURSOS HUMANOS
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,116
		Sig. (bilateral)	.	,309
		N	79	79
D12 RETENCION DE LOS RECURSOS HUMANOS	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,116	1,000
		Sig. (bilateral)	,309	.
		N	79	79



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

GÓMEZ QUISPE FEUCANA
D.N.I. : 09681819
Domicilio : Sector 3, Grupo 19, Pz. K, Lote SA. VES.
Teléfono : Fijo : Móvil 9923.81209
E-mail : ff.gomez@hotmail.es

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

GÓMEZ QUISPE FEUCANA
.....
.....

Título de la tesis:

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA CULTURA ORGANI-
ZACIONAL EN EL CENTRO MATERNO INFANTIL SAN JOSÉ
DE LA DIRECCIÓN DE RED DE SALUD DE VILLA EL SALVADOR,
LORIN, PACTACATAC Y PUCUSANA 2017
Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 26/06/2018



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, **Hugo Lorenzo Agüero Alva**, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, asesor de la tesis titulada "**La gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurin, Pachacamac y Pucusana, 2017**", de la estudiante **Feliciana Gómez Quispe**; constaté que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 22 de febrero de 2018

Hugo Lorenzo Agüero Alva
DNI: 43384358

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.zurnitin.com/app/carta/es/?u=1049816743&o=923705480&lang=es&cs=3

feedback studio TESIS DE MAESTRÍA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana, 2017

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

AUTORA:
B^g Feliciano Gómez Quispe

ASESOR:
Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

SECCIÓN:
Ciencias administrativas

Página: 1 de 134 Número de palabras: 28420

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	Porcentaje
1 depaco.utpl.edu.ec Fuente de Internet	2 %
2 dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	2 %
3 esdocs.com Fuente de Internet	1 %
4 repositorio.uladech.edu... Fuente de Internet	1 %
5 draveslpp.blogspot.ca Fuente de Internet	1 %
6 biblio3.url.edu.gt	1 %

9:56 a. m. 2/03/2018

Vº Bº para
 empastado
 9/6-18
 Dr. Hugo Ajino

20/5/2018
 DR. HUGO AGUERO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:
 Maestría en
 empastado

ESCUELA DE POSGRADO

FRACISMA GONZ GUISPE con DNI N° 09681819
(Nombres y apellidos del solicitante) (Número de DNI)

domiciliado (a) en SECTOR 3, Cr. 19, H. 2, K. LOTE SA U.E.S.
(Calle / Lote / No. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2016-2 del programa: MAESTRIA EN
(Promoción) (Nombre del programa)
 GESTION PUBLICA identificado con el código de matrícula N° 000150627
(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

CONTINUANDO CON LOS TRAMITES PARA OBTENER
 EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTION
 PUBLICA SOLICITO Uº Bº PARA EMPASTE DE
 TESIS.

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima 18 de Mayo de 2018

(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. TESIS ANUNCIO COLLEGIOS (01)
- b. COPIA DE RESOLUCION DIRECTORAL DE SUS
- c. COPIA DE DISCIPLINA DE SUS
- d. COPIA DE ACTA DE ASESORIA TURNTINO

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 422 251209
 Email: ESCUELADEPOSGRADO@univallejo.edu.pe

ESCUELA DE POSGRADO
 CAMPUS LIMA NORTE
 OFICINA DE INVESTIGACIÓN
30 MAYO 2018
RECIBIDO
 Hora: 1:04 / Firma: