



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión del talento humano y cultura organizacional de las
enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de
Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Cahua Heredia, Luisa Marlene (ORCID: 0000-0002-4062-4534)

ASESOR:

Dr. Vértiz Osores, Jacinto Joaquín (ORCID: 0000-0003-2774-1207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, por darme vida, salud y sabiduría a lo largo del estudio de la Maestría.

A mi madre, porque con ella construí los cimientos de lo que soy ahora; su fortaleza, dedicación y amor incondicional, me inspiran a superarme cada día.

A mi hija Claudia, por sus palabras, confianza, amor, y brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente.

A mi hermana Maritza, quien sentó en mis las bases de responsabilidad y deseos de superación, sus virtudes y gran corazón me llevan a admirarla cada día más.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, por haber aceptado ser parte de ella, abirme las puertas de su comunidad científica y darme la oportunidad de culminar la presente Maestría.

A mi asesor Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osore, por habeme guiado, en base a sus conocimientos, experiencia y sabiduría, para culminar la presente investigación, por la confianza que deposito en mi y por sus palabras de aliento y fortaleza que me brindo en el momento que mas lo necesitaba. Gracias maestro.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.	1
II. MARCO TEORICO	4
III. MÉTODOLÓGÍA	12
3.1 . Tipo y diseño de investigación	12
3.2 . Variables y Operacionalización	13
3.3 . Población , criterios, muestra y muestreo	13
3.4 . Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 . Procedimientos	16
3.6 . Método de análisis de la información .	17
3.7 . Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Expertos que validaron los cuestionarios	16
Tabla 2	Gestión del talento de las enfermeras de neonatología	18
Tabla 3	Cultura organizacional de las enfermeras de neonatología	19
Tabla 4	Gestión del talento humano y cultura organizacional de las enfermeras de neonatología	20
Tabla 5	Gestión del talento humano y participación del personal de las enfermeras de neonatología	21
Tabla 6	Gestión del talento humano y consistencia del personal de las enfermeras de neonatología	22
Tabla 7	Gestión del talento humano y adaptabilidad del personal de las enfermeras de neonatología	23
Tabla 8	Correlación de variables y dimensiones	24
Tabla 9	Contrastación de las hipótesis	25

RESUMEN

La presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y cultura organizacional de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021. La población estuvo conformada por 86 enfermeras de neonatología en un NM de Lima, 2021, la muestra fue tipo censal, en quienes se ha estudiado las variables gestión del talento humano y cultura organizacional, el método empleado fue hipotético-deductivo, el tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, en enfoque cuantitativo, aplicando los instrumentos de gestión del talento humano y cultura organizacional de Cahua, H. ambos con escala de Likert con los siguientes resultados: el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.796 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: La Gestión del talento humano se relaciona con la cultura organizacional de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.

Palabras clave: *Gestión del talento Humano, Cultura Organizacional, Gestión.*

ABSTRACT

The present research was proposed as a general objective to determine the relationship between the management of human talent and the organizational culture of neonatology nurses in a National Maternal Institute of Lima, 2021. The population was made up of 86 Neonatology nurses in an INM of Lima, 2021, the sample was census type, in which the variables management of human talent and organizational culture have been studied, the method used was hypothetical-deductive, the type descriptive, correlational, transactional, non-experimental design, quantitative approach, applying the Human talent management instruments and organizational culture of Cahua, H. both with Likert scale with the following results: Spearman's Rho correlation coefficient of 0.796 indicates that there is a positive relationship between the variables, and it is also at the high correlation level and being the level of bilateral significance $p = 0.000 < 0.05$, the null hypothesis is rejected and it is accepted to the general hypothesis; It is concluded that: Human talent management is related to the organizational culture of neonatology nurses in a National Maternal Institute of Lima, 2021.

Keywords: *Human Talent, Organizational Culture, Management*

I. INTRODUCCIÓN.

Las organizaciones de salud en el mundo califican el gestionar personal como una prioridad por considerarla una área vital para la entidad por que impulsa su crecimiento, en estas secciones se llevan a cabo diseños y formulación de estrategias para maximizar el desarrollo de capacidades de sus trabajadores, incentivándolos para una productividad coherente con los objetivos institucionales, debido a esto las personas que conducen estas áreas deben estar perfectamente capacitadas y con experiencia para estas formulaciones (Arévalo, 2017).

La cultura organizacional debe estar bien definida en los centros laborales, ya que de ella depende la transformación de las empresas, así mismo, las normas, creencias y valores organizacionales deben estar visiblemente definidos (Martinez, 2020).

En relación a la gestión de RRHH, en el transcurso de los años estas áreas de personal han sido conducidas por personas no idóneas con pensamiento rutinario y burocráticos sin tener las condiciones que se requiere para tal función, lo que ha llevado a retrasar las políticas de personal, sus capacitaciones, su desarrollo de capacidades y su proyección en la entidad, estancándola y creando insatisfacción laboral por falta de motivación y liderazgo adecuado, si tenemos en cuenta el rol de las entidades sanitarias y su importancia en el cuidado y protección de la salud ello causa un impacto negativo que perjudica a los usuarios (Ulloa, 2019).

En el Perú, el desarrollo eje de los RRHH sanitarios es un gran reto debido a que su rol de prestación es de persona a persona y que las que brindan el servicio deben de contar con todos los recursos para hacer eficiente su trabajo, estos recursos no solo son materiales sino que comprenden también aspectos psicológicos y emocionales basado en motivación, estímulo, formación laboral, remuneraciones, es decir un entorno agradable para un buen ambiente de trabajo que redunde en una adecuada prestación de servicios de salud, esto debe considerar el compromiso de los directivos, personal adecuado en el área de RRHH con adecuado perfil y capacitación, permisibilidad a los cambios organizacionales y estructurales, visión y empatía laboral para una buena gestión de

personal (Borja, 2017).

La cultura organizacional en los sistemas sanitarios del Perú, es más valorada en los actuales tiempos, en donde las empresas buscan ser reconocidas por sus clientes externos e internos (Farfan, 2019). La cultura de las organizaciones brinda un importante aporte en la identidad de los trabajadores sanitarios y define la lealtad de sus clientes, esta cultura cambia permanentemente dependiendo de la conducta propia y colectiva de los colaboradores, es relevante mencionar que la eficacia, eficiencia, productividad, y el talento humano son elementos indispensables para alcanzar los objetivos deseados (Vargas, 2021). Por otro lado, la cultura en las organizaciones de nuestro país, es un tema tan veterano como presente, de particular interés social basado en el recurso humano como un elemento estratégico de la organización (Burgos, 2020).

La gestión de RRHH y la cultura organizacional de la unidad de cuidados intensivos neonatales perteneciente al Instituto Nacional Materno Perinatal, está afectando el comportamiento de las personas, la no aplicación de normas y políticas que tiene la institución. Una problemática es la falta de desarrollo de capacidades de su personal lo que afecta la cultura organizacional en la entidad sobre todo en la comunicación entre el personal de enfermería originando discrepancias en la normatividad del INMP, afecta también la toma de decisiones de manera personal, confusión debido a los diferentes métodos de liderazgo. En la UCIN los problemas que se han podido evidenciar son la comunicación inadecuada entre los trabajadores, dando apertura a que el personal se encuentre dividido y no se pueda trabajar de manera adecuada en equipo.

En base a lo escrito se formuló el siguiente problema general de investigación ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y cultura organizacional de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021? se plantearon problemas específicos ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la participación, la consistencia y la adaptabilidad del personal de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021?

La Justificación teórica abarca la comprensión de los procesos científicos basados en la contribución de autores y teorías de las variables de estudio que contribuyen a desarrollar los pensamientos basados en data y ciencia, en donde también consideren factores sociales, psicológicos e historia que son parte del presente estudio.

De modo práctico, el estudio se justifica en brindar aportes en beneficio de todos los actores del proceso, así mismo, cómo implementar mejoras en la gestión de recursos humanos y la cultura organizacional, optimizando la gestión.

Desde la justificación metodológica, este estudio indica que el desarrollo de la investigación lleva una secuencia metodológica, presentando herramientas, análisis, resultados, con encuestas validadas y con buena confiabilidad, considerándolos como la aportación del estudio para dar pie a otras.

El objetivo general del presente trabajo fue determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y cultura organizacional de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021; en tal sentido se plantearon objetivos específicos que fueron; establecer qué relación existe entre la gestión del talento humano con la participación, la consistencia y la adaptabilidad del personal de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.

Por lo tanto, como hipótesis general se planteó que existe una relación directa entre la gestión del talento humano y cultura organizacional de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021; se propuso como hipótesis específicas; la gestión del talento humano se relaciona con la participación, la consistencia y la adaptabilidad del personal de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes nacionales un estudio similar al presente realizado por Villarruel (2021) en Lima, concluyó que los colaboradores perciben de forma buena la aceptación acerca de la administración del talento humano con un 75% y otro 75% para la cultura organizacional, y si se presenta relación positiva de un nivel muy alto. Portocarrero (2020) en Chimbote, encontró que en un 92% los trabajadores afirman que hay una cultura organizacional desfavorable y un regular desenvolvimiento laboral, obteniendo como resultado la existencia de una correlación positiva moderada.

Por su parte, Delaó (2019) en Lima, quien no evidencio relación entre variables en relación con lo percibido por los trabajadores. Así mismo, Quispe (2019) en la ciudad de Lampa, evidencio que el factor de organización se relaciona con la CO, además de ello los trabajadores no identifica claramente los objetivos de la entidad por lo que no se sienten a gusto; Por su parte, Casana & Carhuanchu (2019) en Lima, la gestión de RRHH está en fase inicial en concordancia con el nuevo presupuesto de la entidad.

En este contexto, Segovia (2019) en Lima, evidencia correlación entre las variables y los procesos del personal del MinSA, con percepción de muy buena por los trabajadores. Del mismo modo, Mendoza (2018) en Lima, encontró luego de estudiar las estadísticas de lo obtenido como resultados, que la gestión de personal se relaciona con la CO en los trabajadores de la entidad.

En esa perspectiva, Morales (2018) en Lima, encontró correlación entre CO y la gestión de personal de la DIGESA, especialmente entre los valores de la entidad y las jefaturas. También, Curillo & Paima (2017) en Amazonas, evidencian una alta relación entre recursos humanos y la CO, condicionada a que factores externos afecten esta relación; Lomparte (2016) en el Callao, finiquitó que las variables del estudio se relacionan directamente, por lo que, en proporción al incremento del grado de manejo del talento de personas, incrementarán también los niveles de la CO en los colaboradores.

En cuanto a los antecedentes internacionales, Palafox et al. (2019) Ecuador, señalaron que el rendimiento laboral, misión, visión, valores, objetivos, liderazgo, participación, y otros intervienen en la estabilidad empresarial. Ante esto, sugieren dar fundamental relevancia a temas que alinean la cultura, ayudando a que las empresas perduren en el tiempo. Por otro lado, Ramírez et al. (2019) en Chile, demostraron que existen diferencias muy significativas considerándose moderadamente óptimo, prevaleciendo la estrategia organizacional, continuando los rasgos y tendencia actual, se priorizan la estrategia organizacional como una estrategia fundamental para el desarrollo del recurso humano, así mismo la identificación con su cultura, para el logro de los objetivos organizacionales.

Igualmente, Iglesias & Torres (2018) en Cuba, concluyeron que, sintetizar los conceptos afines al clima organizacional, accedió a concretar los términos de clima organizacional, objetivos, características, importancia, teorías y sus dimensiones, para que estos puedan ser medidos, es fundamental que estos términos se conozcan y difundan para mejorar la calidad de las organizaciones

Por otro lado, Quintanilla & Barrera (2018) en Ecuador, concluyeron que, existen conceptos que no están bien definidos como analizar la influencia de contextos de sociedad en la CO en los que intervienen los líderes, la motivación, la eficiencia y la eficacia. En esa perspectiva, Gonzáles-Limas et al. (2018), en Ecuador, identificaron 110 conceptos de cultura organizacional, clasificándolas sobre valores y costumbres de la entidad. Así mismo, Jara et al. (2018) en Venezuela, señalaron que, la gestión de personal es correcta, siendo primigenia gestionar y el desempeñarse laboralmente. Calderón & Sánchez (2018) en Colombia, mencionaron que la concepción cultural es muy variada por lo que existen diferentes fundamentos que la detallan y la gestión por ello es importante evaluarla y darle una seguridad de diagnóstico puntual.

Ante esto, Arboleda & López (2017) en Colombia, Tener una adecuada o tener una correcta cultura en la entidad sobre todo en instituciones de salud estimula el generar los conocimientos, en camino a conseguir objetivos, sostiene a la organización para que cumpla sus metas.

No obstante, Borja (2017) en Colombia, realizó un análisis sobre la cultura de la entidad y cómo influye en la gestión de la prestación de los servicios, evidenciando como diferentes trabajadores notaban los indicadores no solo en la evaluación de una manera integral en todas las prestaciones de salud. Por su parte, López et al. (2017) en Cuba, concluyeron que sobresalieron opiniones positivas sobre la administración del talento. Había reservas de mejora para el estudio de la gestión del talento en los colaboradores y las necesidades de realizarse. Por otro lado, Guerrero (2017) en Ecuador, encontró que los errores en los servicios logísticos se multiplican cuando existe poca identificación con la CO, retardando las actividades de trabajo. En este sentido, Bernal & Vargas-Hernández (2017) en México, encontraron que la cultura de organización sustentada en la gestión del talento de personas, traería consigo un impacto positivo con respecto a la permanencia de las organizaciones dentro del mercado. Por ello es necesario hacer inversiones en varios aspectos, considerando como uno de los primordiales el talento de personas, habrá que calificarlo de forma adecuada, al igual que el aprendizaje continuo mediante planes para aumentar la atracción, integración y actualización del talento de personas. Así mismo, García (2017) en Bolivia, realizó un equivalente entre la cultura presente y la que se debía tener evidenciando enormes brechas que solo se podían corregir con la planificación adecuada.

La gestión del talento de personas es llevar procesos estructurados con la misión de conseguir resultados con efectividad y ahorro de recursos. Por ello gestionar de acuerdo con Robbins & Coulter (2010) se basa en una correcta forma de emplear los recursos donde se incluye a los trabajadores. Así mismo Villar (2012) enfocándolo en lo sanitario, propone la integralidad administrativa para el manejo de personal debido a que este grupo de personas está en contacto directo con los usuarios o la comunidad. Con respecto a la administración sanitaria, Villar (2012) especifica que el concepto de integralidad de estos manejos administrativos en salud debe tener como características: planificar, organizar, dirigir, controlar con efectividad produciendo mayores metas cumplidas para beneficio de la población atendida (Fernández-Oliva et al., 2019)

Gestionar procesos debe incluir el mapeo de los mismos para meta inicial del replanteo organizacional que incluya a todas sus áreas. Así mismo, Chiavenato (2007) sostuvo que el recurso de personas es el capital más valioso de la entidad y lo que determinara su productividad (Robles & Diaz, 2017).

Con respecto a gestionar personal, los participantes que se encuentran en tareas, con el propósito de mejora, intereses, deseos y aspiraciones propias para desarrollar un mejor desempeño, son quienes deben retenerse. Por otro lado, Gilbert et al. (2003) pensaron que se debe estimular modelos para trabajar y que estos ayuden en su éxito y productividad en su labor. Así mismo, Alles (2002) propuso que la capacitación como parte de la gestión del talento, modifica, desarrolla e indica ampliación de las capacidades y actitudes del colaborador de conductas realizando una modificación de forma positiva y el desempeño en sus labores (Cajó, 2019).

En los últimos años se han establecido mega tendencias para tener un sistema de salud eficiente, analizando sus modelos y su crecimiento organizacional, enfocándose en la integralidad en todas sus fases ya que la sumatoria de los administrados debe ser congruente y eficiente con los objetivos planeados, mejora de la productividad y de la prestación de servicios en una política de cobertura y calidad (Pulgarín & Tabarquino, 2016).

Existen diversas modalidades de evaluación de la GTH, cada uno con sus características y métodos, propuestos para llevar a cabo la mejor forma de gestionar salud, por ello, Knowles et al. (1997), al evaluar diferentes entidades de salud se guiaron por las ratios: accesibilidad, equidad, calidad, efectividad, que pueden ser utilizados favorablemente para rediseñar y mejorar la administración. Se visualiza que en un periodo temporal se han llevado a cabo transformaciones estructurales, conformacionales y organizacionales de las prestaciones de servicios concluyendo que llegan a un punto donde la persona es la razón de ser del sistema, de acuerdo con las propuestas de modernizar la gestión estatal para consolidar la función de la entidad sanitaria y de cumplimiento a los objetivos para lo cual fue instaurada, se aprobó la Ley 30885, sobre las redes integradas de salud (RIS), siendo las propias entidades las que debe de llevar a cabo su mejoramiento organizacional con

integridad de los servicios prestados geográficamente referido con articulación de funciones y servicios (Villegas-Cedeño & Bello-Sabando, 2021).

En relación a las dimensiones de gestión del talento humano se establecen: **Dimensión de capacidad**, producción brindada por la entidad basada en capacidades de sus trabajadores y experiencia laboral. Su aspecto clave es el reconocimiento del rol de sus empleados cuando realizan la prestación del servicio que redundan en la consecución de metas satisfaciendo al usuario, lo que redundan en una mayor experiencia mejores prestaciones sanitarias; aunado a esto, **Dimensión de comportamiento**, se refiere al comportamiento del colaborador que lejos de verse obligado por la normatividad, realiza su labor con dedicación, innovación y creatividad, añadiéndole un valor agregado a la atención por su trabajo en equipo, pertenencia, idoneidad y responsabilidad; así mismo, **Dimensión potencial innovador**, sumatoria de acciones estratégicas, sistematización laboral y de personal para potenciar el desarrollo y aplicación de todas las capacidades de los trabajadores para su productividad, efectividad en el logro en un ambiente adecuado de CO que lleva a maximizar el logro de objetivos institucionales (Miranda, 2016).

Las teorías que sustentan la GTH son: La teoría X desarrolla la inclusión de un estilo de liderazgo autoritario, donde lo más buscado es la productividad, el trabajo justificado, se restringe la opinión y al bienestar laboral. Propicia el creer que los empleados evaden su labor Refleja, donde se debe gestionar como contrarrestar ese comportamiento laboral, aplicando mayor supervisión, control y monitoreo. Se piensa que el trabajador posee cierta timidez propicio a excusarse si no llegan a su meta, sus requerimientos son satisfechos mínimamente y su meta no está centrada en producir; asimismo, teoría Y, la definen como: grupo de proposiciones y mitos enfocados en un líder y delegación de poderes administrativos, basándose en un enfoque positivista del género humano. Algunas características enfocadas en la teoría Y, se compone del soporte para que los que administran consideren a los colaboradores como seres humanos con necesidades expectativas y metas con capacidad de actuar independientemente capaces de ser responsables de ejecutar las tareas que le corresponden o más allá

de ellas, la teoría Y establece que los esfuerzos físicos y mentales durante la labor es algo natural y que no se necesita castigar para motivar (Madero-Gómez & Rodríguez-Delgado, 2018).

En relación a la cultura organizacional, la definición de Denison (1989), sostuvo está en relación con los valores, lo que se cree y la fundamentación en que se basa la organización de la entidad. El Modelo Denison establece que se relaciona con el rendimiento en el trabajo, establece una perspectiva de la CO de interpretación simple al relacionarlo con las negociaciones. Por su parte, para Robbins & Coulter (2010), la enfocan como valores, normas costumbres y estilos para realizar las cosas que inciden en la continuidad de los empleados para realizar su trabajo (Ortiz et al., 2021).

La CO es un tema muy investigado generalizado como la receptividad del trabajador respecto al comportamiento general de los demás colaboradores, es muy importante porque solo las personas pueden hacer marchar la entidad y cumplir con sus objetivos, si bien es cierto con rasgos de individualidad pero que se compenetran para un fin común de la entidad desarrollándola. Al respecto Chiavenato (2008) en sus investigaciones prioriza la importancia de lo que se vive y se logra laboralmente en un trabajo de equipo en la entidad (Segredo, 2017).

En ese sentido, las características que inciden en las entidades entre las que resalta la identidad con la organización como sumatoria de todas las de los trabajadores, la experiencia ganada laboralmente, el sentido de pertenencia, lealtad, responsabilidad se aún an para formar la base de esta identidad corporativa y como corolario final las líneas de lo natural, del interés, equilibrio de poder, manejo de discrepancias y actitudes esperadas o correlacionadas a la problemática generando también soluciones, su sumatoria de esfuerzos integrando los fines de la entidad como suyos (Castellano, 2016).

Se destaca la valoración de las capacidades personales como capital de la entidad y son la fuerza de la CO que consolida el trabajo de equipo concatenando esfuerzos para realizar la tarea y cumplir con las metas, mientras Reyes & Moros (2019) afirmaron que, cuando se maximiza lo armónico de lo social y actitudinal en

la entidad hace su matoria para que los colaboradores potencien sus sistemas a través de comprometerse y adecuarse permanentemente para el cambio lo que ayuda también a la transferencia de los saberes y experiencias, tal es así que Palafox et al. (2019) coinciden en que las entidades deben priorizar un entorno laboral optimo, trabajo cooperativo y adecuada forma de comunicarse, sin embargo Vargas & Flores (2019) evidenciaron resultados con diferencia en genero ya que en el masculino necesitaban la supervisión a diferencia del género femenino (Téran et al., 2017).

Hay autores como Salazar et al. (2009) sostienen que lo percibido y exportado por el trabajador no es predecible en donde el estrés se da sintomáticamente y secuencialmente en un espacio de tiempo en relación al entorno interno de la entidad, Chávez & Ibarra (1997) recomiendan que, las acciones de gestión no sean indiferentes al factor social ni del ambiente en la entidad, ya que pueden ocasionar poca mejora sustentable. Finalmente, no existe una forma exacta de diagnóstico, ya que los directivos adolecen de su involucramiento para solucionar la problemática (García, 2017).

Es importante, resaltar que por las diversas entidades que hay en la actualidad, así como en los cambios de entorno es ponderablemente influyente en los cambios que presenta la globalización, la era digital e informática, etc. Sobre el comportamiento de los colaboradores en su actitud y reacción a los mismos por lo que se da en una forma de referencia por ello la cultura tiene que ver en la manera que los colaboradores ejecutan su trabajo, individualmente o como equipo generando un patrón de conducta único para todos (Ospino, 2017).

En relación a las dimensiones de cultura organizacional se presentan: **Dimensión de participación** se establece por la potencialidad de sus integrantes, establecidos organizacionalmente como grupos, con compromiso de trabajo, con sentido de pertenencia participando en lo que se decide para cumplimiento de las metas, a esta dimensión Robbins & Coulter (2010) pertenece la orientación de equipos; **Dimensión de consistencia**, se da por que las acciones laborales están sincronizadas y su fortaleza le da fuerza y consistencia a la entidad al tener una visión en conjunto siendo de accionar uniforme; **Dimensión de adaptabilidad**, se

da en las entidades que se adaptan rápidamente al cambio de entorno propiciando acciones válidas y efectivas para lograrlo, es decir están sintonizadas con la realidad del entorno externo lo que hace que mejore su productividad, a esta dimensión Robbins & Coulter (2010) la llamaron innovación y toma de riesgos (Contreras & Gómez, 2018).

En este estudio se acepta el modelo de medición de Hofstede (1999), que establece que la cultura obedece a un programa mental comunitario que marca la diferencia entre una y otra entidad. Se consideró tres condiciones para la elegibilidad de este modelo: está estructurado teóricamente lo que hace fácil relacionarlo con el bienestar; está reconocido por otras investigaciones con ítems utilizados y validados y, por último, el modelo resalta una característica, que está enfocada en la práctica del día a día porque es más sencillo extrapolar una práctica que un valor ya arraigados de la gente, en la actualidad este modelo es importante porque tiene influencia en las decisiones jefaturales (Segredo, 2017).

En cuanto a las teorías de cultura organizacional estas son: la teoría desarrollada por Terrence A. Deal & Allan A. Kennedy, mostrando que una entidad cumple sus objetivos por las actitudes de su equipo de colaboradores quienes comparten y aplican estos principios en la entidad en todas sus áreas haciendo un comportamiento uniforme, constante y de éxito laboral en un conjunto global; al mismo tiempo, la teoría de Dioses de Handy, modelo conformado en base a principios filosóficos, en como comenzó la administración y se basa en lo experimentado, en los cuales cada trabajador cumple un rol que beneficia al conjunto, no hay nada que sea calificado como malo (Pedraza, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

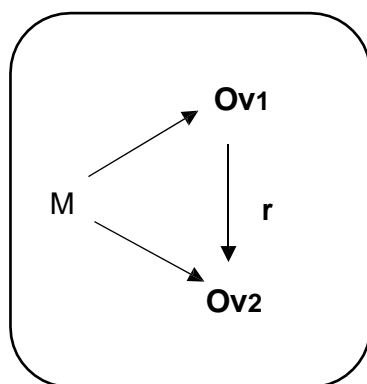
La investigación fue básica, porque profundizó los saberes científicos que ya existen (Bwisa, 2018).

De tipo descriptivo correlacional, ya que con el estudio de las variables se buscó establecer una relación (Nassaji, 2018).

El diseño fue no experimental, ya que no se manipularon las variables. De corte transversal porque la correlación de la data se ejecutó en un solo momento, (Moreno, 2015).

Enfoque cuantitativo, porque los datos recogidos se procesaron de manera numérica (Bath, 2018)

Esquema de diseño:



Dónde:

M= Enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional de Lima

V1= Gestión del talento humano

V2= Cultura organizacional

r= Correlación

3.2. Variables y Operacionalización

Gestión del talento humano

Definida como provisión de recursos que representan el capital más valioso de la entidad y que determina el éxito de la misma (Robles, 2017).

Definición operacional

La variable se ha clasificado en tres dimensiones, haciendo un total de 20 ítems ordinales, el cuestionario como instrumento fue elaborado por la autora. La recepción de los datos fue online utilizando una encuesta que se llevó a cabo virtualmente por medio de los formularios de Google, validada por expertos en el tema. (ver anexo)

Cultura organizacional

Son las actitudes y comportamientos en que se basa la entidad para mantener su productividad constante (Gómez, 2018).

Definición operacional

La variable se ha medido en tres dimensiones y cuenta con 22 ítems. Los indicadores son de escala ordinal, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario elaborado por la autora. La obtención de los datos fue virtual utilizando una encuesta que se llevó a cabo vía online por medio de los formularios de Google, validada por expertos en el tema. (Ver anexo)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Representada por todos los sujetos que nos otorgaron la información necesaria acerca del asunto que se estudia, que cumplen con los requisitos que son básicos para el estudio (Research 2015). Se consideró a 86 enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.

Muestra

Es un grupo de individuos que representan a una población, por lo tanto, se obtienen datos importantes de las variables empleadas, (Mc Combes, 2019). Se contó con una muestra compuesta de 86 enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.

Cálculo del tamaño de la muestra

No hubo cálculo muestral, se trabajó con el total de las enfermeras de neonatología que participaron voluntariamente.

Unidad de análisis

Es la mínima parte poblacional, que brinda la información final. En consecuencia, es un medio de elegibilidad orientado por las características del estudio (Ferdinand, 2016).

Criterios

Criterios de inclusión:

Enfermeras de neonatología en un INM de Lima, que aceptaron participar de la encuesta.

Criterios de exclusión:

Enfermeras que no corresponden al servicio de neonatología.

Enfermeras que tienen menos de un mes laborando en el servicio de neonatología.

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

La técnica fue la encuesta y se recogieron datos con el cuestionario como instrumento (De Aguiar, 2016). El cuestionario simboliza a un conglomerado de preguntas relativas de la variable a medir (Canals, 2017). Dichos instrumentos presentarán las respectivas fichas técnicas.

Ficha Técnica:**Cuestionario 1**

Nombre del Instrumento:	Gestión del talento humano
Autor(es):	Luisa Marlene Cahua Heredia
Numero de ítems:	20
Numero de dimensiones:	3 (D1: Capacidad; D2: Comportamiento; D3: Potencial innovador)
Escala:	Tipo ordinal (Escala de Likert: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre)
Aplicación:	Individual. Tiempo promedio estimado por encuestado: 10 a 15'
Validación:	Técnica: Juicio de expertos. Criterio: Validación de contenido.

Ficha Técnica:**Cuestionario 2. Nombre del**

Instrumento:	Cultura organizacional
Autor(es):	Luisa Marlene Cahua Heredia
Numero de ítems:	22
Numero de dimensiones:	3 (D1: Participación del personal; D2: Consistencia del personal; D3: Adaptabilidad del personal)
Escala:	Tipo ordinal (Escala de Likert: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre)
Aplicación:	Individual. Tiempo promedio estimado por encuestado: 10 a 15'
Validación:	Técnica: Juicio de expertos. Criterio: Validación de contenido.

Validez del instrumento

Son las particularidades que hacen referencia al beneficio del instrumento, en el cual nos brindara las características de las personas que son motivo de estudio (Tagerdoost, 2016).

La alternativa es por juicio de expertos, se validaron los instrumentos con cuenta con docentes de la EPUCV con grado de doctor.

Tabla 1

Expertos que validaron los cuestionarios

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Jorge Diaz Dumont	Doctor	Sí	Aplicable
Joaquín Vértiz Osoro	Doctor	Sí	Aplicable
Ledesma Cuadros. M.	Doctor	Sí	Aplicable

Detalle: Anexo 3.1. Formatos de validación de instrumento.

Confiabilidad del instrumento

Se realizó con el Alfa de Cronbach. Se ha realizado una prueba con 30 encuestas y el resultado de la prueba piloto fue de 0,821 para la variable gestión del talento humano y de 0.931 para la variable cultura organizacional, que según Salkind (2012), el instrumento presenta alta confiabilidad. (Anexo 3.2)

3.5 Procedimiento

La investigación parte de definir a la variable y sus indicadores, para después ir desglosando las variables en la tabla de operacionalización, con el trabajo de la matriz se elaboraron problemas, objetivos e hipótesis, seguidamente se elaboró el cuestionario. Se aplicó los instrumentos mediante la aplicación WhatsApp, este fue respondido por el personal de enfermería de la muestra, al obtener la información, paso a un Excel para que los datos obtenidos fueran ordenados, posteriormente se aplicó el software SPSS versión 26 para obtener los resultados.

3.6 Método de análisis de datos

Se usaron hojas MS Excel, para analizar los datos y obtener tablas de frecuencia. Para la contrastación de las hipótesis se usó el software SPSS 26.

Estadística descriptiva

Se minimizaron los datos para su comprensión y analizándolos para transformarlos a tablas (Kenton, 2019. pp.2).

Estadística inferencial y prueba de hipótesis

Se empleó la prueba de Rho de Spearman, porque identifico la correlación entre variables ordinales y que facultaron la contrastación de las hipótesis (Trochim, 2019).

3.7 Aspectos éticos

En el trabajo realizado se encargó de respetar el derecho de los autores en las citas detalladas y en las referencias, teniendo cuidado al mencionarla fuente, lo cual se verifica en las referencias bibliográficas. Se ha trabajado conforme a los lineamientos indicados por las indicaciones documentadas de la EPG-UCV, las referencias con el Mendeley para tener las normas de APA. La consulta a los encuestados fue previa mediante un consentimiento informado, incluido al iniciar el cuestionario virtual. Se protegió la privacidad de las enfermeras encuestadas por WhatsApp. Los datos no han sido manipulados.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción

Tabla 2

Gestión del talento humano de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.

Nivel	Frecuen.	Porcentaje.
Bajo	3	3,5
Medio	56	65,1
Alto	27	31,4
Total	86	100,0

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 2; la gestión del talento humano según las enfermeras calificó un nivel medio en 65.1%, seguido de un nivel alto en 31.4%.

Tabla 3

Cultura organizacional de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.

Nivel	Frecuen.	Porcent.
Bajo	16	18,6
Medio	39	45,3
Alto	31	36,0
Total	86	100,0

Interpretación :

De acuerdo a la tabla 3; la cultura organizacional según las enfermeras encuestadas el 45.3% lo consideró en nivel medio y el 36% lo calificó en nivel alto.

Tabla 4

Gestión del talento humano y cultura organizacional de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.

		Gestión del talento humano			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Cultura organizacional	Bajo	3	13	0	16
		3,5%	15,1%	0,0%	18,6%
	Medio	0	38	1	39
		0,0%	44,2%	1,2%	45,3%
	Alto	0	5	26	31
		0,0%	5,8%	30,2%	36,0%
Total		3	56	27	86
		3,5%	65,1%	31,4%	100,0%

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4; El 44.2% de las enfermeras calificó la gestión del talento humano y cultura organizacional en nivel medio, por consiguiente, el 30.2% de las enfermeras controló que la cultura organizacional y la gestión del talento humano en nivel alto.

Tabla 5

Gestión del talento humano y participación del personal de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.

		Gestión del talento humano			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Participación del personal	Bajo	3 3,5%	11 12,8%	0 0,0%	14 16,3%
	Medio	0 0,0%	39 45,3%	0 0,0%	39 45,3%
	Alto	0 0,0%	6 7,0%	27 31,4%	33 38,4%
Total		3 3,5%	56 65,1%	27 31,4%	86 100,0%

Interpretación :

De acuerdo a la tabla 5; el 45.3% de las enfermeras calificó que la gestión del talento humano y la participación del personal se encontró en nivel medio, en consecuencia, el 31.4% de ellas calificó que la participación del personal y la gestión del talento humano era alta.

Tabla 6

Gestión del talento humano y consistencia del personal de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.

*Tabla cruzada Consistencia del personal*Gestión del talento humano*

		Gestión del talento humano			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Consistencia del personal	Bajo	3	2	0	5
		3,5%	2,3%	0,0%	5,8%
	Medio	0	49	1	50
		0,0%	57,0%	1,2%	58,1%
	Alto	0	5	26	31
		0,0%	5,8%	30,2%	36,0%
Total		3	56	27	86
		3,5%	65,1%	31,4%	100,0%

Interpretación :

De acuerdo a la tabla 6; el 57% de las enfermeras consideró la consistencia del personal y la gestión del talento humano en nivel medio, y el 30.2% de ellas calificó la consistencia del personal y la gestión del talento humano en nivel alto.

Tabla 7

Gestión del talento humano y adaptabilidad del personal de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.

		Gestión del talento humano			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Adaptabilidad del personal	Bajo	3 3,5%	14 16,3%	1 1,2%	18 20,9%
	Medio	0 0,0%	38 44,2%	1 1,2%	39 45,3%
	Alto	0 0,0%	4 4,7%	25 29,1%	29 33,7%
Total		3 3,5%	56 65,1%	27 31,4%	86 100,0%

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 7; el 44.2% de las enfermeras consideró la adaptabilidad del personal y la gestión del talento humano en nivel medio. Además, el 29.1% de ellas lo calificó la adaptabilidad del personal y la gestión del talento humano en nivel alto.

Tabla 8

Correlación de variable y dimensiones

Correlaciones			GTH	Cultura	Participación	Consistencia	Adaptabilidad
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficien.	1,000	,796**	,810**	,853**	,756**
		Correl.	.	,000	,000	,000	,000
		Sig. (bilat.)
		N	86	86	86	86	86
	Cultura organizacional	Coeficien.		1,000	,958**	,857**	,958**
		Correl.			.	,000	,000
		Sig. (bilat.)			,000	,000	,000
		N		86	86	86	86
	Participación del personal	Coeficien.			1,000	,833**	,875**
		Correl.				.	,000
		Sig. (bilat.)				,000	,000
		N			86	86	86
	Consistencia del personal	Coeficien.				1,000	,791**
		Correl.					.
		Sig. (bilat.)				.	,000
		N				86	86
	Adaptabilidad del personal	Coeficien.					1,000
		Correl.					
		Sig. (bilat.)					.
		N					86

** . Correlación Significativa Nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8 se demostró que, entre la gestión del talento humano y cultura organizacional se observó correlaciones altas, igualmente el caso de la gestión del talento humano y las dimensiones de la cultura organizacional.

4.2. Contratación de las hipótesis

Tabla 9

Contratación de la hipótesis general y específicas

	Hipótesis	P_valor (p	Significancia	Contratación	Decisión
				Hipótesis	
Ha	La Gestión del talento humano se relaciona con la cultura organizacional de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 20	0,000	0.05	$p < \alpha$	Rechazar Ho
Ho	La Gestión del talento humano no se relaciona con la cultura organizacional de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 20				
HE1	La Gestión del talento humano se relaciona con la participación del personal en las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021	0,000	0.05	$p < \alpha$	Rechazar Ho
Ho	La Gestión del talento humano no se relaciona con la participación del personal en las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021				
HE2	La Gestión del talento humano se relaciona con la consistencia del personal en las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021	0,000	0.05	$p < \alpha$	Rechazar Ho
Ho	La Gestión del talento humano no se relaciona con la consistencia del personal en las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021				
HE3	La Gestión del talento humano se relaciona con la adaptabilidad del personal en las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021	0,000	0.05	$p < \alpha$	Rechazar Ho
Ho	La Gestión del talento humano no se relaciona con la adaptabilidad del personal en las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021				

Respecto a la hipótesis general, R_{ho} de Spearman de 0.796 y nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$, indicó relación positiva y alta entre las variables de acuerdo con la calificación de Bisquerra (2004), lo que descartó la hipótesis nula y se validó la hipótesis

general; se concluyó que: La Gestión del talento humano se relaciona con la cultura organizacional de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.

Igu almente, respecto a la hipótesis específica 1, Rho de Spearman de 0.810 y nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$, indicó relación positiva y alta de variables, según la calificación de Bisquera (2004), por lo que se descartó hipótesis nula y validó hipótesis específica 1; se concluyó que: La Gestión del talento humano se relaciona con la participación del personal de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.

Así mismo, respecto a la hipótesis específica 2, Rho de Spearman de 0.853 y nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$ indicó relación positiva y alta de variables, según la calificación de Bisquera (2004), por lo que se descartó hipótesis nula y validó hipótesis específica 2; se concluyó que: La Gestión del talento humano se relaciona con la consistencia del personal de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima.

Así mismo, respecto a la hipótesis específica 3, Rho de Spearman de 0.756 y nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$ indicó relación positiva y alta de variables según la calificación de Bisquera (2004), por lo que se descartó hipótesis nula y validó hipótesis específica 3; se concluyó que: La Gestión del talento humano se relaciona con la adaptabilidad del personal de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima.

V. DISCUSIÓN.

Respecto al objetivo general, Rho de Spearman de 0.796 y nivel de signific. Bilat. $p=0.000<0.05$, indicó relación positiva y alta de variables de acuerdo con la calificación de Bisquerra (2004), por lo que se descartó hipótesis nula y se validó hipótesis general; se concluyó que: La Gestión del talento humano se relaciona con la cultura organizacional de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021, lo que corroboró lo planteado por García (2017) encontrándose que la gestión del talento humano se correlaciona con la cultura organizacional; además es coincidente en afirmar que el gestionamiento adecuado del personal es vital especialmente en entidades sanitarias por que los pacientes acuden en un estado de enfermedad y necesitan una atención de calidad que resuelva su enfermedad, siendo el recurso humano comprometido con la CO el que brinda una adecuada prestación para la recuperación de la salud del usuario, cuando el recurso cumple con estas características está en posición de ser imprescindible para la entidad, con la opción que ella invierta en su capacitación, aumentando su experiencia no solo con un recurso sino con la totalidad del personal de tal manera que el trabajo en equipo permita una prestación excelente permitiendo que la entidad cumpla con sus objetivos previamente planificados, otro factor importante es la motivación individual y colectiva dado que todos los recursos no tienen el mismo nivel ni la capacidad de aprendizaje y desarrollo de competencias uniformes por lo que como parte de la gestión se debe personalizar el trato al colaborador con la finalidad de llevarlos a todos al mismo nivel de desempeño y productividad, otro factor previo es el diagnóstico situacional de los colaboradores en relación a su desempeño lo que hace que se pueda planificar las capacitaciones por grupos o individuales, aplicar estrategias de liderazgo, motivación, bienestar, etc. Los modelos de evaluación y diagnóstico a pesar de ser estándares no siempre darán el mismo resultado toda vez que como seres humanos tienen capacidades diferentes, en esta fase se necesita el compromiso de las jefaturas con todas sus áreas con la finalidad de mantener

constan te la evalu ación y aplicac ión de accion es destin adas a mejorar las h abilitades del personal.

Igu almen te, respecto al objetivo específico 1, Rh o de Spearman de 0.810 con nivel de signific. Bilat. $p=0.000<0.05$, indicó relación positiva y alta de variables ,según la calificación de Bisquerra (2004), por lo que se descartó hipótesis nula y se validó hipótesis específica 1; se concluyó que: La Gestión del talento humano se relaciona con la participación del personal de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021; lo que corrobora lo planteado por Villarruel (2021), que concluye que cuando se comparte el liderazgo es lo correcto para conseguir armónicamente aceptación lo que favorece al entorno interno de la entidad y hace que todos los actores del proceso participen en ello. La gestión del talento de personas es llevar procesos estructurados con la misión de conseguir resultados con efectividad y ahorro de recursos. Por ello gestionarse basa en una correcta forma de emplear los recursos donde se incluye a los trabajadores, por ello enfocándolo en lo sanitario, propone la integralidad administrativa para el manejo de personal debido a que este grupo de personas está en contacto directo con los usuarios o la comunidad. Con respecto a la administración sanitaria, el concepto de integralidad de estos manejos administrativos en salud debe tener como características: planificar, organizar, dirigir, controlar con efectividad produciendo mayores metas cumplidas para beneficio de la población atendida. Portocarrero (2020), establece que en la actualidad las entidades están optimizando sus procesos con la finalidad de lograr la efectividad y desarrollo de la misión y objetivos institucionales para ello se requiere colaboradores que estén a la altura del reto que le corresponde cumplir, en ese sentido se deben de desarrollar en el sentido de pertenencia, identificación institucional, responsabilidad, ética, innovación y creatividad además del cumplimiento tácito de las normas correspondientes a la organización, buscar trabajo cooperativo y de equipo para lograr uniformizar las acciones laborales con integridad y constancia lo que hará aumentar el desempeño y mejorar la productividad. Delaó (2019), coincide en que, es importante, resaltar que por las diversas entidades que hay en la actualidad, así como

en los cambios de entorno es ponderablemente influyente en los cambios que presenta la globalización, la era digital e informática, etc. Sobre el comportamiento de los colaboradores en su actitud y reacción a los mismos por lo que se da en una forma de referencia por ello la cultura tiene que ver en el modo que los colaboradores efectivizan y cumplen sus labores, individualmente o como equipo generando un patrón de conducta único para todos en la actualidad; Quispe (2019), también es coincidente en que, se debe estimular modelos para trabajar y que estos ayuden en su éxito y productividad en su labor, por lo que la capacitación como parte de la gestión del talento, modifica, desarrolla e indica ampliación de las capacidades y actitudes del colaborador de conductas realizando una modificación de forma positiva y el desempeño en sus labores. En los últimos años se han establecido megatendencias para tener un sistema de salud eficiente, analizando sus modelos y su crecimiento organizacional, enfocándose en la integralidad en todas sus fases ya que la sumatoria de todos los administrados debe ser congruente y eficiente con los objetivos planteados, mejora de la productividad y de la prestación de servicios en una política de cobertura y calidad; Segovia (2019), las características que inciden en las entidades entre las que resalta la identidad con la organización como sumatoria de todas las de los trabajadores, la experiencia ganada laboralmente, el sentido de pertenencia, lealtad, responsabilidad se unen para formar la base de esta identidad corporativa y como corolario final las líneas de lo natural, del interés, equilibrio de poder, manejo de discrepancias y actitudes esperadas o correlacionadas a la problemática generando también soluciones, sumatoria de esfuerzos integrando los fines de la entidad como suyos. Mendoza (2018), considera que la tecnología y la globalización inducen a entornos cambiantes a los cuales se les agrega los avances tecnológicos lo que incide en la entidad que tiene que acoplarse a los cambios para ello la cultura de su organización es importante en el sentido que todos están inmersos en el cambio como mejora y con una adecuada gestión de personal se puede contar con los perfiles requeridos para el puesto y la situación cambiante de la actualidad; Morales (2018), evidencia que en los estudios realizados verifica la correlación de la variable administrativa gestión del talento humano con otras variables administrativas como lo

es la participación del personal a través de su entorno laboral, en estas reglas de juego se encuentran inmersas la cultura como soporte de la entidad para mantener una ruta de trabajo planificada en resultados basadas en su fuerza de personal, quien aporta sus conocimientos, capacidades, habilidades y experiencia que se suma a la de los demás trabajadores creando un trabajo cooperativo y con resultados basados en la productividad

Del mismo modo, respecto al objetivo específico 2, Rho de Spearman de 0.853 y nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$ indicó relación positiva y alta de variables, según la calificación de Bisquerra (2004), por lo que se descartó hipótesis nula y se validó hipótesis específica 2; se concluyó que: La Gestión del talento humano se relaciona con la consistencia del personal de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima; lo que corrobora lo planteado por Curillo (2017), estableció que los elementos importantes de las propuestas para potenciar los recursos de personal se basan en el desarrollo de sus capacidades mediante un adecuado liderazgo, motivación, bienestar, capacitación, el responsable de esta área se encarga de la evaluación continua desarrollando también cualidades humanas, compromiso, pertenencia, identificación a nivel grupal o en todos los equipos de trabajo. Lomparte (2016), Al hablar de cultura de trabajo destacó que las percepciones del colaborador y la sumatoria que ellos perciban servirá de insumo para sus actitudes y comportamientos, su interrelación laboral y amical con los demás trabajadores, la ergonomía de la infraestructura como parte material y las emociones que puedan propiciar un adecuado ambiente de trabajo, igualmente con el acatamiento de las normas y directivas dadas de la entidad; Palafox (2019), La cultura de las organizaciones brinda un importante aporte en la identidad de los trabajadores sanitarios y define la lealtad de sus clientes, esta cultura cambia permanentemente dependiendo de la conducta propia y colectiva de los colaboradores, es relevante mencionar que la eficacia, eficiencia, productividad, y el talento humano son elementos indispensables para alcanzar los objetivos deseados. Por otro lado, la cultura en las organizaciones de nuestro país, es un tema tan veterano como presente,

de particular interés social basado en el recurso humano como un elemento estratégico de la organización; Casana (2019) expresa que lo percibido y exportado por el trabajador no es predecible en donde el estrés se da sintomáticamente y secuencialmente en un espacio de tiempo en relación al entorno interno de la entidad, se recomienda que, las acciones de gestión no sean indiferentes al factor social ni del ambiente en la entidad, ya que pueden ocasionar poca mejora sustentable, por ello no existe una forma exacta de diagnóstico, ya que los directivos adolecen de su involucramiento para solucionar la problemática; (Ramírez, 2019), resaltar que por las diversas entidades que hay en la actualidad, así como en los cambios de entorno es ponderablemente influyente en los cambios que presenta la globalización, la era digital e informática, etc. Sobre el comportamiento de los colaboradores en su actitud y reacción a los mismos por lo que se da en una forma de referencia por ello la cultura tiene que ver en la manera que los colaboradores hacen su trabajo, individualmente o como equipo generando un patrón de conducta único para todos

Así mismo, respecto al objetivo específico 3, Rho de Spearman de 0.756 y nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$ indicó relación positiva y alta de variables según la calificación de Bisquerra (2004), por lo que se descartó hipótesis nula y se validó hipótesis específica 3; se concluyó que: La Gestión del talento humano se relaciona con la adaptabilidad del personal de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima; lo que reconoce lo planteado por Quintanilla (2018), ratifica la coincidencia en los efectos en una implantación de una adecuada CO en un entidad están dados por la falta de interés de los directivos, metas y objetivos mal planificados, gestión de personal inapropiada, recursos humanos fuera del perfil solicitado, es entonces donde el liderazgo aparece como conducción para direccionar la gestión de la entidad, haciendo una reingeniería y nuevas contrataciones para revertir la escasez de recursos no calificados, este cambio de rumbo es posible cuando la gestión por resultados se organiza y se mide lo que permite hacer una planificación adecuada y la reasignación de recursos especialmente de personal; Gonzáles (2018), La percepción de los colaboradores no

se puede predecir, algunos de ellos se sienten agobiados por trabajar bajo presión, caen poco a poco en el estrés laboral, mientras otros lo superan y se van adaptando al cambio organizacional, adecuándose con capacitaciones a los perfiles solicitados, fomentando el trabajo en equipo y los logros cooperativos para ir incorporando uno a uno a los colaboradores más reticentes, es decir se va creando una cultura en la entidad de buen desempeño y logro de metas. Igualmente son coincidentes con Jara (2018), establece que, en muchos años en salud no se han preocupado por gestionar adecuadamente los recursos humanos lo que ha incidido negativamente sobre el desempeño y cuya carga negativa es percibida por los usuarios, este sector es crítico porque es el que atiende la salud de la población por tanto tiene que desempeñarse para cumplir estrictamente su rol, se hace necesario replantear la gestión de personal dado que es el activo más significativo del lugar donde labora y es el que marca el curso de la CO, convirtiéndose en un círculo vicioso con algunas excepciones; Calderón (2018), al evaluar diferentes entidades de salud se guiaron por los ratios: accesibilidad, equidad, calidad, efectividad, que pueden ser utilizados favorablemente para rediseñar y mejorar la administración. Se visualiza que en un periodo temporal se han llevado a cabo transformaciones estructurales, conformacionales y organizacionales de las prestaciones de servicios concluyendo que llegan a un punto donde la persona es la razón de ser del sistema, de acuerdo con las propuestas de modernizar la gestión estatal para consolidar la función de la entidad sanitaria y cumpla con el fin para lo que fue creada, siendo las propias entidades las que debe de llevar a cabo su mejoramiento organizacional con integralidad de los servicios prestados geográficamente referido con articulación de funciones y servicios; Borja (2017), lo percibido y exportado por el trabajador no es predecible en donde el estrés se da sintómicamente y secuencialmente en un espacio de tiempo en relación al entorno interno de la entidad, se recomienda que, las acciones de gestión no sean indiferentes al factor social ni del ambiente en la entidad, ya que pueden ocasionar poca mejora sustentable. Finalmente, no existe una forma exacta de diagnóstico, ya que los directivos adolecen de su involucramiento para solucionar la problemática. López (2017) conceptualiza que un mecanismo singular en la gestión del capital

humano es aquella que se ejecuta sobre su talento. Por lo tanto, la idea a la que apunta esta categoría y el éxito de su correcta gestión, a veces no están claras, o quedar situadas en un vacío de definiciones que restringen su abordaje pertinente. Guerrero (2017) es coincidente en el sentido que siendo que queda demostrado que entre la gestión del talento humano se relaciona con la consistencia del personal en una asociación alta. Es importante enfatizar que, debido a la diversidad de organizaciones existentes y cambios permanentes en el entorno, esto inevitablemente afecta la estructura, función y relación de los seres humanos; las dimensiones sugeridas no son absolutas ni definidas, solo significan que esta investigación está permitida. Un marco de referencia para una ejecución ordenada. Asimismo, la cultura organizacional está naturalmente relacionada con la gestión del talento, y ambos son componentes esenciales junto con el conocimiento, por lo que, independientemente del tamaño de la empresa, cualquier tipo de organización puede lograr los resultados deseados.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En relación al objetivo general, el resultado de Rho de Spearman de 0.796 y nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$, indicó relación positiva y alta de variables por lo que las enfermeras relacionan la gestión del talento humano con la cultura organizacional en el servicio de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.

Segunda: En relación al objetivo específico 1, el resultado de Rho de Spearman de 0.810 y nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$, indicó relación positiva y alta entre las variables por lo que las enfermeras relacionan la gestión del talento humano con la participación en el servicio de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.

Tercera: En relación al objetivo específico 2, el resultado de correlación Rho de Spearman de 0.853 y nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$, indicó relación positiva y alta entre las variables por lo que las enfermeras relacionan la gestión del talento humano con la consistencia en el servicio de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.

Cuarta: En relación al objetivo específico 3, el resultado de correlación Rho de Spearman de 0.756 y nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$, indicó relación positiva y alta entre las variables por lo que las enfermeras relacionan la gestión del talento humano con la adaptabilidad en el servicio de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda al Director del INM de Lima, 2021, disponga que la oficina de RRHH organice cursos de formación profesional acordes con la temática de su trabajo, para que los empleados tengan más conocimientos y puedan dar pleno rendimiento a sus funciones. Esto conducirá a una mayor autonomía y resolverá adecuadamente los contratiempos que se puedan encontrar. También se recomienda realizar un taller de integración humana, para una mejor cultura organizacional y que estimule el entusiasmo de los empleados, aumentando su compromiso institucional.
- Segunda:** Se recomienda al Director del INM de Lima, 2021, implementar acciones para fortalecer las diversas áreas administrativas, la cultura y el desempeño con el fin de fomentar el desarrollo de capacidades del recurso humano, empoderarlos, cultivar la identidad, el compromiso para mejorar la participación de los colaboradores al momento de desarrollar sus funciones, incrementando así los resultados relacionados a la productividad.
- Tercera:** Se recomienda que el Director del INM de Lima, 2021, gestione que la oficina de Recursos Humanos implemente seminarios de capacitación y coaching para mejorar la consistencia y potenciar los niveles de actitud de los que laboran, con el fin de mejorar su creatividad, su capacidad y habilidades, y crear entre todos los miembros de la entidad un mayor nivel de actitud de cooperación.
- Cuarta:** Se recomienda que el Director del INM de Lima, 2021, coordine la implementación de talleres de liderazgo, discursos motivacionales, incentive el trabajo en equipo, mejore la adaptabilidad y realice encuestas periódicas para ver dónde se encuentran todos los empleados en un punto bajo para poder empoderarlos y conozca más sobre las funciones.
- Quinta** Se recomienda a los investigadores desarrollar evaluaciones permanentes para diagnosticar los niveles de gestión del talento

humano y cultura organizacional para que la entidad pueda cumplir con su misión contando para ello con programas de adiestramiento de capacidades que contribuyan a fortalecer sus conocimientos y prácticas del buen uso en el plantel de profesionales de enfermería.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2002). *Desempeño por competencias*. (Primera Ed). Granica.
- Arboleda, G., (2017). Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá - Dialnet. *Revista Ciencia Salud*, 15(2), 247–258.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6073910>
- Arias, B. et al. (2017). La cultura de la seguridad del paciente: enfoques y metodologías para su medición. *CES Medicina*, 31(2),179-190. ISSN: 0120- 8705. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=261152682008>
- Arévalo, A. et al. (2017). Las prácticas innovadoras de la gestión humana: una necesidad estratégica de las microempresas. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25(37),15-24. ISSN: 1794-8347. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151353628002>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera Ed). Pearson.
- Bernal, E., & Vargas-Hernández, J. (2017). Cultura organizacional basada en la gestión del talento humano como factor de permanencia de las Pymes en Zacatecas. *Revista Gestión Joven*, 16, 109–126.
- Borja, L. (2017). Cultura organizacional y la gestión pública en el ámbito de los servicios de salud en Colombia. *Revista Administración y Desarrollo*, 47(2), 136–159.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6403421&info=resumen&idioma=SPA>
- Bhat, A. (2018). *Quantitative research: definition, methods, types and examples*.
Recovered from: <https://www.questionpro.com/blog/quantitative-research/>
- Burgos, A., & Castillo, W. (2020). Factores que contribuyen a la gestión humana basadas en la teoría de responsabilidad social empresarial y su relación con la cultura organizacional del grupo TRC en la ciudad de Trujillo, año 2019.
Universidad Privada Antenor Orrego.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6851>
- Bwisa, H. (2018). *The basics of writing a statement of the problem for your*

research proposal. Recovered from:
<https://www.editage.com/in-sights/the-basics-of-writing-a-statement-of-the-problem-for-your-research-proposal>

- Cajo, M. (2019). Implementación de un sistema de gestión administrativa [Universidad de San Martín de Porres]. In *Repositorio Académico USMP*.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5762>
- Calderon, C. (2018). *Cultura organizacional en el Hospital Universitario Nacional de Colombia 2017* [Universidad Nacional de Colombia].
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/59807>
- Casana, K., & Carhuanchu, M. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *CIAIQ2019*, 3, 120–125.
<https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991>
- Castellano, P. (2016). Dimensiones Genéricas de las Culturas Organizacionales. *Sinergia e Innovación. UPC-Institucional*, 22.
- Campbell, J. (2017). *Sampling Techniques for Thesis Writing*. Disponible en: <https://classroom.synonym.com/info-7893250-sampling-techniques-thesis-writing.html>
- Carlosama, D. (2020). Humanización de los servicios de salud en Iberoamérica: una revisión sistemática de la literatura. *Persona y Bioética*, vol. 23, núm. 2, pp. 245- 262, 2019. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/832/83263857006/html/>
- Chávez, J., & Ibarra, J. (1997). Liderazgo y cambio cultural en la organización para la sustentabilidad. *Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 18(1), 138–158.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. (Séptima ed). McGraw-Hill.
- Canals, E. (2017). *Survey Research: Definition, Examples and Methods*. Recuperado de: <https://www.questionpro.com/article/survey-research.html>
- Contreras, A., & Gómez, A. (2018). Aplicación de los cuestionarios de Denison para determinar las características de la cultura organizacional. *Revista de Investigación Sigma*, 5(1), 59–86.

- Curillo, C., & Paima, M. (2017). Gerencia del potencial humano y cultura organizacional en el centro de salud Pomacochas, Amazonas - 2016 [Universidad Nacional del Callao]. In *Repositorio institucional – UNAC*. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3677>
- Delaó, K. (2019). Influencia De La Cultura Organizacional En La Gestión De Servicios Según Percepción Del Personal De Salud De Un Centro De Salud Nivel I-4 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37726>
- Denison, D. (1989). *Organizational Culture and Organizational effectiveness: A theory and Some Preliminary Empirical Evidence*.
- De Aguiar. (2016). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos*. Recuperado de: <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Farfán, J. (2019). Investigación universitaria, clima y cultura organizacional en la Universidad César Vallejo – sede Lima Este – San Juan de Lurigancho - 2012. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3487>
- Fernández, O. et al. (2019). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(2), 188-192. <https://dx.doi.org/10.15381/anales.802.15745>
- Ferdinand, J. (2016). *Can anyone provide some good examples of describing the Unit of Analysis in case Studies*. Disponible en: <https://www.researchgate.net/post/Can-anyone-provide-some-good-examples-of-describing-the-Unit-of-Analysis-in-case-studies>
- García, V. (2017a). Desarrollo de un modelo de diagnóstico de cultura organizacional. *Revista Perspectivas*, 39, 75–102.
- García, V. (2017b). Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional. *Revista Perspectiva*, 39, 75–102. <http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994->

37332017000100004&script=sci_arttex

t

Gilbert, D., Freeman, E., & Stoner, J. (2003). *Administración* (Sexta Edic). Pearson. González-Limas, W., Bastidas-Jurado, C., Figueroa-Chaves, H., Zambrano-Guerrero,

C., & Matabanchoy-Tulcán, S. (2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2), 200–214. <https://doi.org/10.22267/RUS.182002.123>

Goes, J. (2016). *Dissertation and Scholarly Research: Recipes for Success*. Seattle, WA: Dissertation Success LLC. <http://dissertationrecipes.com/wp-content/uploads/2011/04/Correlational-ResearchX.pdf>

Gonzales, L., & Orta, Y. (2016). La cultura organizacional y el síndrome de desgaste profesional en profesores universitarios. *Revista Chakiñan*, 14, 17.

Guerrero, J. (2017). Cultura organizacional como influencia del talento humano para la gestión logística en la Dirección Provincial De Salud De El Oro. *Urkund*, 28. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/11449>

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edic). McGraw-Hill.

Hofstede, G. H. (1999). *Culturas y organizaciones: el software mental: la cooperación internacional y su importancia para la supervivencia*. Alianza Editorial.

Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197–209. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tlng=en

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23, 20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>

Knowles, J., Leighton, C., & Stinson, W. (1997). *Indicadores del Desempeño del Sistema de Salud*. PAHO.

Kenton, W. (2019). *Descriptive Statistics*. Recovered from:

- https://www.investopedia.com/terms/d/descriptive_statistics.asp
- Lompart, E. (2016). *Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en el personal de Enfermería del Centro Médico Naval, Callao 2016*. Universidad Cesar Vallejo.
- López, P., Zoe, B., Segredo, A., & Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 14. <http://scielo.sld.cu>
- Martínez, J. (2020). Impacto de factores del desarrollo cultural organizacional, en la rentabilidad empresarial. *Revista Científica Orbis Cognitiona*, 4(2), 140–157. <https://doi.org/10.48204/J.ORBIS.V4N2A8>
- Miranda, H. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27. Recuperado en http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372016000100005&lng=es&tlng=es.
- Mendoza, C. (2018). Gestión del talento humano y cultura organizacional en los servidores de un instituto de educación superior pedagógico público. Perú-2017 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11851>
- Morales, J. (2018). Cultura organizacional y gestión institucional en los trabajadores de la dirección general de salud ambiental e inocuidad alimentaria, Lima - 2016 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14833>
- Madero, G. et al. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Mc Combes, (2019). *An introduction to sampling methods*. Disponible en: <https://www.scribbr.com/methodology/sampling-methods/>
- Moreno (2015), *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis*. Recuperado de: <http://tesis-investigacion->

cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html

- Nassaji, H. (2018). *Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis*. Recovered from: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1362168815572747>
- Ospino, L. (2017). *La cultura organizacional y su influencia para la implantación de la dirección de conocimiento: Análisis de una muestra de empresas colombianas y españolas bajo el modelo de Denison*. Universidad de Alicante.
- Ortiz, D. et al. (2021). Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*, 7(1), 37–45. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1064>
- Pedraza, A. (2018). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. *Clío América*, 9 (17), pp-pp. 17 - 25. Disponible en: <https://www.studocu.com/pe/document/pontificia-universidad-catolica-del-peru/linguistica-andina/dialnet-cultura-organizacional-desde-la-teoria-de-edgar-schein-5139907/5103709>
- Palafox, M., Ochoa, S., & Jacobo, C. (2019). La cultura organizacional como base para la permanencia en las organizaciones. *Revista San Gregorio*, 35, 198–207. <https://doi.org/10.36097/RSAN.V1I35.1109>
- Portocarrero, L. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad de Chimbote 2020*. Universidad Cesar Vallejo.
- Pulgarín, D., & Tabarquino, R. (2016). Análisis del diseño de una Red Integrada de Servicios de Salud. *Semestre Económico*, 19, 175–212.
- Quintanilla, J., & Barrera, M. (2018). Liderazgo y cultura. Influencia en la eficiencia organizacional - CORE Reader. *Revista Publicando*, 14(2), 286–302. <https://core.ac.uk/reader/236644410>
- Quispe, E. (2019). Factores Organizacionales, Personales y Laborales que influyen en la Cultura Organizacional del Personal de Salud que Labora en el Hospital Antonio Barrionuevo de Lampa 2017 [Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. In *Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/3209>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del

Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

- Reyes, J., & Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios Del Desarrollo Social*, 7, 201–217.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Decima edi). Prentice Hall. www.pearsoneducacion.net
- Robles, L., & Diaz, P. (2017). Aplicando la gestión por procesos, en el sector salud del Perú. *ACAD Perú Salud*, 24, 34–54.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67–75.
https://www.researchgate.net/publication/290570332_Climate_and_organizational_culture_Two_essential_components_in_the_working_productivity
- Salkind, N. (2012). *EXPLORING RESEARCH* (Eight edit). Pearson.
- Segovia, C. (2019). *Cultura organizacional y gestión por competencia en el sistema de recursos humanos del Ministerio de Salud, 2017*.
- Segredo. P. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2017, v. 43, n. 1, pp. 57-67.
Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/57-67/#27>.
- Segredo, P. et al. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Infodir*. 2017;13(24):86-99.
Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?idarticulo=70797>
- Tagerdoost, H. (2016). *Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research*. Recovered from: Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research (archives-ouvertes.fr)

- Téran, G., Mora, E., Gutiérrez, M., & Maldonado, S. (2017). Gestión de la innovación en los servicios de salud pública. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 26(3), 8.
- Trochim, W. (2019). *Inferential Statistics*.
Recovered from:
<https://conjointly.com/kb/inferential-statistics/>
- Ulloa–Erazo, N. (2019). Cultura organizacional ¿un paradigma social? *Revista Científica de Comunicación*, 10(2), 150–173.
<https://doi.org/10.31207/RCH.V10I2.201>
- Vargas, J., Barrutia, L., Ruiz-Camus, C., Moncada, J., & Palomino, G. (2021). Cultura organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 1546–1561.
https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I2.369
- Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica*, 33, 149–176.
<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Villar, H. (2012). *Gestión de servicios de salud* (Primera ed). Zona Editorial.
- Villarruel, O. (2021). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en la empresa de servicio educativo SISE. Lima, 2020*. Universidad Cesar Vallejo.
- Villegas, C. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo. *Pol. Con.* (Edición núm.58) Vol. 6, No 5, mayo 2021, pp. 752-768, ISSN: 2550 - 682X.
Disponible en: <file:///C:/Users/ /Downloads/Dialnet-ImpactoDeLaCulturaOrganizacionalEnElDesempenoLabor-8016914.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia
TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LAS ENFERMERAS DE NEONATOLOGÍA EN UN INSTITUTO NACIONAL MATERNO DE LIMA, 2021
AUTOR: BCH. LUISA MARLENE CAHUA HEREDIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y cultura organizacional de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la participación del personal en las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la consistencia del personal en las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la adaptabilidad del personal en las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y cultura organizacional de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la participación del personal en las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la consistencia del personal en las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.</p> <p>Determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la adaptabilidad del personal en las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La Gestión del talento humano se relaciona con cultura organizacional de las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>La Gestión del talento humano se relaciona con la participación del personal en las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.</p> <p>La Gestión del talento humano se relaciona con la consistencia del personal en las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.</p> <p>La Gestión del talento humano se relaciona con la adaptabilidad del personal en las enfermeras de neonatología en un Instituto Nacional Materno de Lima, 2021.</p>	VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Capacidad	Conocimiento Habilidades Talento	1-6	1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.	Bajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100)
			Comportamiento	Desarrollo de valores Compromiso Identidad	7-13		
			Potencial innovador	Creatividad Liderazgo Solución de problemas	14-20		
			VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Participación del personal	Capacidad. Compromiso Organización	1-8	1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.	Bajo (22-51) Medio (52-81) Alto (82-110)
			Consistencia del personal	Ética Diálogo Emotividad.	9-15		
			Adaptabilidad del personal	Innovación Proactividad. Cooperación	16-22		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>PO: BÁSICO</p> <p>Esta investigación es básica, según Zorrilla (1993, p. 43) este tipo de investigaciones se denomina también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>Según Hernández (2010), el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, Merten s (2005) citado en Hernández (2010) señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo, por lo tanto, una vez recopilada la data se determinó la relación que existió entre ambas.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estuvo conformada por 86 enfermeras de Neonatología en un INM de Lima, 2021</p> <p>MUESTRA: 86 enfermeras de Neonatología en un INM de Lima, 2021</p> <p>MUESTREO: Se trabajó con toda la población, debido a que esta es muy pequeña. Por consiguiente, se trata de una muestra no probabilística censal poblacional.</p> <p>MÉTODO: Hipotético Deductivo</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p>	<p>Variable 1: GTH.</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Fichaje <p>Análisis estadístico Instrumentos: Cuestionario de GRH.</p> <p>Variable 2: Cultura Organizacional</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - Fichaje <p>Análisis estadístico Instrumentos: Cuestionario de Cultura Organizacional.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas de contingencia, Figuras</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>Prueba hipótesis</p> <p>Para Torres (1997) "La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema" (Torres, 1997, p. 129)</p> <p>Estadística inferencial.</p> <p>Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 26, y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la contrastación de la hipótesis y determinar relación y conclusiones.</p>

Anexo 2. Matrices de operacion alización

Operacionalización de la Variable Gestión del Talento Humano.

Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición
Se define como el recurso de personas que se vuelve el más importante recurso organizacional y el factor determinante del éxito empresarial, (Robles, 2017).	La variable se ha clasificado en tres dimensiones, haciendo un total de 20 ítems ordinales, el cuestionario como instrumento fue elaborado por la autora. La recepción de los datos fue online utilizando una encuesta que se llevó a cabo virtualmente por medio de los formularios de Google, validada por expertos en el tema.	Conocimiento Habilidades Talento	1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
		Desarrollo de valores Compromiso Liderazgo	
		Creatividad Liderazgo Solución de problemas	

Fuente: Cahua, H. (2021).

Operacionalización de la variable Cultura Organizacional.

Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición
Son los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización, (Gómez, 2018).	La variable se ha medido en tres dimensiones y cuenta con 22 ítems. Los indicadores son de escala ordinal, la técnica fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario elaborado por la autora. La obtención de los datos fue virtual utilizando una encuesta que se llevó a cabo vía online por medio de los formularios de Google, validada por expertos en el tema.	Capacidad. Compromiso Organización	1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre.
		Ética Diálogo Emotividad.	
		Innovación Proactividad. Cooperación	

Fuente: Cahua, H. (2021).

Anexo 3. Instrumentos

Anexo 3.1. Certificados de Validadores

Validación del instrumento de gestión del talento humano.

N/O	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION CAPACIDAD.								
01	Las enfermeras tenemos el conocimiento suficiente para cumplir sus nuestras funciones.	x		x		x		
02	Las enfermeras tienen las habilidades necesarias para cumplir sus funciones	x		x		x		
03	Las enfermeras tienen el talento necesario para satisfacer el requerimiento de los usuarios	x		x		x		
04	Las enfermeras están capacitadas en las últimas innovaciones de sus especialidades	x		x		x		
05	Las enfermeras administran el trabajo incluyendo habilidades y capacidades para satisfacer la demanda de los usuarios	x		x		x		
06	Las enfermeras evalúan la efectividad, educación y en entrenamiento en las diversas áreas para cumplir con una apropiada atención.	x		x		x		
DIMENSION COMPORTAMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
07	Las enfermeras son corteses y amables en su trato con los pacientes y familiares	x		x		x		
08	Las enfermeras practican valores personales y sociales	x		x		x		
09	Las enfermeras se identifican con los pacientes	x		x		x		
10	Las enfermeras están comprometidas con la institución y los pacientes	x		x		x		
11	Las enfermeras promueven la cooperación, la iniciativa y el empoderamiento entre los compañeros.	x		x		x		
12	Las enfermeras aprovechan los sistemas de trabajo, diversidad de ideas, interculturalidad y pensamientos para mejorar la atención	x		x		x		
13	Las enfermeras mantienen comunicación efectiva entre los diversos grupos de trabajo	x		x		x		
DIMENSION POTENCIAL INNOVADOR		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Las enfermeras evidencian creatividad en su profesión	x		x		x		
15	Las enfermeras son innovadores en el cumplimiento de sus funciones	x		x		x		
16	Las enfermeras son líderes dentro del grupo de trabajo	x		x		x		
17	Las enfermeras tienen conocimientos actuales e innovadores	x		x		x		
18	Las enfermeras tienen un buen sistema de recompensas para alcanzar los objetivos	x		x		x		
19	Las enfermeras utilizan los métodos adecuados para contratar nuevo personal	x		x		x		

20	Las enfermeras toman en cuenta a los trabajadores para las mejoras del lugar de trabajo	x		x		x		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Validación del instrumento de cultura organizacional

N°	DIMENSIÓN 1 Participación del personal	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La mayoría de los servidores de la institución están muy comprometidos con su trabajo	x		x		x		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información	x		x		x		
3	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su labor y los objetivos institucionales	x		x		x		
4	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas	x		x		x		
5	La institución invierte en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	x		x		x		
6	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva	x		x		x		
7	Disponemos de los materiales necesarios para hacer el trabajo	x		x		x		
8	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Consistencia del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los líderes y directores practican lo que promueven	x		x		x		
10	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas	x		x		x		
11	Trabajar con alguien de otra unidad de esta institución es como trabajar con alguien de otra organización	x		x		x		
12	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	x		x		x		
13	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones a estas discrepancias	x		x		x		
14	Las personas de diferentes unidades o áreas de esta institución tenemos una perspectiva común	x		x		x		
15	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos	x		x		x		
	DIMENSION 3 Adaptabilidad del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Respondemos bien a los cambios del entorno	x		x		x		
17	Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas	x		x		x		
18	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios	x		x		x		
19	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios conducen a menudo a introducir cambios	x		x		x		
20	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno	x		x		x		
21	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los usuarios	x		x		x		
22	La innovación es algo que fomenta la institución	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

15 de octubre 2021.

Apellidos y nombres del juez evaluador: MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS

DNI: 09606465

Especialidad del evaluador: METODOLOGA



Validación del instrumento de gestión del talento humano.

N/O	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION CAPACIDAD.								
01	Las enfermeras tenemos el conocimiento suficiente para cumplir sus nuestras funciones.	x		x		x		
02	Las enfermeras tienen las habilidades necesarias para cumplir sus funciones	x		x		x		
03	Las enfermeras tienen el talento necesario para satisfacer el requerimiento de los usuarios	x		x		x		
04	Las enfermeras están capacitadas en las últimas innovaciones de sus especialidades	x		x		x		
05	Las enfermeras administran el trabajo incluyendo habilidades y capacidades para satisfacer la demanda de los usuarios	x		x		x		
06	Las enfermeras evalúan la efectividad, educación y entrenamiento en las diversas áreas para cumplir con una apropiada atención.	x		x		x		
DIMENSION COMPORTAMIENTO								
07	Las enfermeras son corteses y amables en su trato con los pacientes y familiares	x		x		x		
08	Las enfermeras practican valores personales y sociales	x		x		x		
09	Las enfermeras se identifican con los pacientes	x		x		x		

10	Las enfermeras están comprometidas con la institución y los pacientes	x		x		x		
11	Las enfermeras promueven la cooperación, la iniciativa y el empoderamiento entre los compañeros.	x		x		x		
12	Las enfermeras aprovechan los sistemas de trabajo, diversidad de ideas, interculturalidad y pensamientos para mejorar la atención	x		x		x		
13	Las enfermeras mantienen comunicación efectiva entre los diversos grupos de trabajo	x		x		x		
	DIMENSION POTENCIAL INNOVADOR	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Las enfermeras evidencian creatividad en su profesión	x		x		x		
15	Las enfermeras son innovadores en el cumplimiento de sus funciones	x		x		x		
16	Las enfermeras son líderes dentro del grupo de trabajo	x		x		x		
17	Las enfermeras tienen conocimientos actuales e innovadores	x		x		x		
18	Las enfermeras tienen un buen sistema de recompensas para alcanzar los objetivos	x		x		x		
19	Las enfermeras utilizan los métodos adecuados para contratar nuevo personal	x		x		x		
20	Las enfermeras toman en cuenta a los trabajadores para las mejoras del lugar de trabajo	x		x		x		

Validación del instrumento de cultura organizacional

N°	DIMENSIÓN 1 Participación del personal	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La mayoría de los servidores de la institución están muy comprometidos con su trabajo	x		x		x		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información	x		x		x		
3	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su labor y los objetivos institucionales	x		x		x		
4	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas	x		x		x		
5	La institución invierte en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	x		x		x		
6	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva	x		x		x		
7	Disponemos de los materiales necesarios para hacer el trabajo	x		x		x		
8	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Consistencia del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los líderes y directores practican lo que promueven	x		x		x		
10	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas	x		x		x		
11	Trabajar con alguien de otra unidad de esta institución es como trabajar con alguien de otra organización	x		x		x		

12	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	x		x		x		
13	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones a estas discrepancias	x		x		x		
14	Las personas de diferentes unidades o áreas de esta institución tenemos una perspectiva común	x		x		x		
15	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos	x		x		x		
DIMENSION 3 Adaptabilidad del personal		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Respondemos bien a los cambios del entorno	x		x		x		
17	Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas	x		x		x		
18	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios	x		x		x		
19	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios conducen a menudo a introducir cambios	x		x		x		
20	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno	x		x		x		
21	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los usuarios	x		x		x		
22	La innovación es algo que fomenta la institución	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

15 de octubre del 2021.

Apellidos y nombres del juez evaluador: DIAZ DUMONT JORGE

DNI: 06698815

Especialidad del evaluador: METODOLOGO



Validación del instrumento de gestión del talento humano.

N/O	DIMENSIONES	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION CAPACIDAD.								
01	Las enfermeras tenemos el conocimiento suficiente para cumplir sus nuestras funciones.	x		x		x		
02	Las enfermeras tienen las habilidades necesarias para cumplir sus funciones	x		x		x		
03	Las enfermeras tienen el talento necesario para satisfacer el requerimiento de los usuarios	x		x		x		
04	Las enfermeras están capacitadas en las últimas innovaciones de sus especialidades	x		x		x		
05	Las enfermeras administran el trabajo incluyendo habilidades y capacidades para satisfacer la demanda de los usuarios	x		x		x		
06	Las enfermeras evalúan la efectividad, educación y en entrenamiento en las diversas áreas para cumplir con una apropiada atención.	x		x		x		
DIMENSION COMPORTAMIENTO								
07	Las enfermeras son corteses y amables en su trato con los pacientes y familiares	x		x		x		
08	Las enfermeras practican valores personales y sociales	x		x		x		
09	Las enfermeras se identifican con los pacientes	x		x		x		
10	Las enfermeras están comprometidas con la institución y los pacientes	x		x		x		
11	Las enfermeras promueven la cooperación, la iniciativa y el empoderamiento entre los compañeros.	x		x		x		
12	Las enfermeras aprovechan los sistemas de trabajo, diversidad de ideas, interculturalidad y pensamientos para mejorar la atención	x		x		x		
13	Las enfermeras mantienen comunicación efectiva entre los diversos grupos de trabajo	x		x		x		
DIMENSION POTENCIAL INNOVADOR								
14	Las enfermeras evidencian creatividad en su profesión	x		x		x		
15	Las enfermeras son innovadores en el cumplimiento de sus funciones	x		x		x		
16	Las enfermeras son líderes dentro del grupo de trabajo	x		x		x		
17	Las enfermeras tienen conocimientos actuales e innovadores	x		x		x		
18	Las enfermeras tienen un buen sistema de recompensas para alcanzar los objetivos	x		x		x		
19	Las enfermeras utilizan los métodos adecuados para contratar nuevo personal	x		x		x		
20	Las enfermeras toman en cuenta a los trabajadores para las mejoras del lugar de trabajo	x		x		x		

Validación del instrumento de cultura organizacional

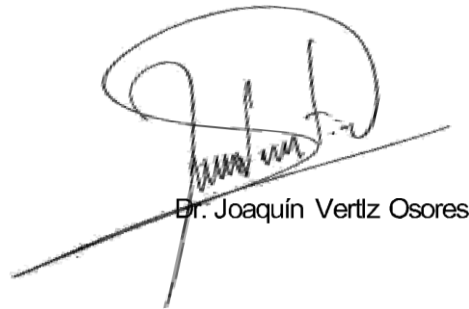
N°		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Participación del personal								
1	La mayoría de los servidores de la institución están muy comprometidos con su trabajo	x		x		x		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información	x		x		x		
3	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su labor y los objetivos institucionales	x		x		x		
4	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas	x		x		x		
5	La institución invierte en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	x		x		x		
6	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva	x		x		x		
7	Disponemos de los materiales necesarios para hacer el trabajo	x		x		x		
8	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 Consistencia del personal								
9	Los líderes y directores practican lo que promueven	x		x		x		
10	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas	x		x		x		
11	Trabajar con alguien de otra unidad de esta institución es como trabajar con alguien de otra organización	x		x		x		
12	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto	x		x		x		
13	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones a estas discrepancias	x		x		x		
14	Las personas de diferentes unidades o áreas de esta institución tenemos una perspectiva común	x		x		x		
15	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos	x		x		x		
DIMENSION 3 Adaptabilidad del personal								
16	Respondemos bien a los cambios del entorno	x		x		x		
17	Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas	x		x		x		
18	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios	x		x		x		
19	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios conducen a menudo a introducir cambios	x		x		x		
20	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno	x		x		x		
21	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los usuarios	x		x		x		
22	La innovación es algo que fomenta la institución	x		x		x		

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []15
de octubre del 2021.

Apellidos y nombres del juez evaluador: Vertiz Osorez Joaquín.

DNI: 16735482

Especialidad del evaluador: TEMATICO



Dr. Joaquín Vertiz Osorez

[Escriba aquí]

Anexo. 3.2. Cálculo de Confiabilidad

Confiabilidad de las encuestas con una prueba piloto de 30 unidades de análisis.

Variable	Estadístico	P Valor	Ítems
GTH	Likert	,821	20
Cult.Organiz.	Likert	,931	22

Anexo 3.3. Instrumento de toma de datos

CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Instrucciones:

Basado en su percepción de los servicios que brinda el hospital, por favor responda los enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

OPCIONES DE RESPUESTAS	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

ITEM	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
CAPACIDAD						
01	Tengo el conocimiento suficiente para cumplir mis funciones.					
02	Tengo las habilidades necesarias para el cumplimiento de mis funciones.					
03	Poseo el talento necesario para satisfacer el requerimiento de los usuarios.					
04	Estoy capacitada en las últimas innovaciones de mi especialidad.					
05	Administro el trabajo incluyendo habilidades y capacidades para satisfacer la demanda de los usuarios.					
06	Evalúo la efectividad, educación y entrenamiento en las diversas áreas para cumplir con una apropiada atención.					
COMPORTEAMIENTO						
07	Soy cortés y amable en el trato a los pacientes y familiares.					
08	Practico valores personales y sociales.					
09	Me identifico con los pacientes.					
10	Estoy comprometida con la institución y los pacientes.					
11	Promuevo la cooperación, la iniciativa y el empoderamiento entre los compañeros.					

[Escriba aquí]

12	Aprovecho los sistemas de trabajo, diversidad de ideas, interculturalidad y pensamientos para mejorar la atención.					
13	Mantengo comunicación efectiva con los diversos grupos de trabajo.					
	POTENCIAL INNOVADOR					
14	Tengo creatividad en mi profesión.					
15	Soy innovadora en el cumplimiento de mis funciones.					
16	Lidero dentro del grupo de trabajo.					
17	Actualizo permanentemente mis conocimientos.					
18	La institución tiene un buen sistema de recompensas para alcanzar los objetivos.					
19	Utilizan los métodos adecuados para contratar nuevo personal.					
20	Toman en cuenta a los trabajadores para las mejoras del lugar de trabajo.					

CUESTIONARIO CULTURA ORGANIZACIONAL

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

ITEM	PARTICIPACION DEL PERSONAL	1	2	3	4	5
1	La mayoría de los servidores de la institución están muy comprometidos con su trabajo					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información					
3	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su labor y los objetivos institucionales					
4	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas					
5	La institución invierte en el desarrollo de las capacidades de sus miembros					
6	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
7	Disponemos de los materiales necesarios para hacer el trabajo					
8	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rigen la forma en que nos conducimos					
	CONSISTENCIA DEL PERSONAL					
9	Los líderes y directores practican lo que pregonan					
10	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas					
11	Trabajar con alguien de otra unidad de esta institución es como trabajar con alguien de otra organización					
12	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					
13	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones a estas discrepancias					
14	Las personas de diferentes unidades o áreas de esta institución tenemos una perspectiva común					
15	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
	ADAPTABILIDAD DEL PERSONAL					

[Escriba aquí]

16	Respondemos bien a los cambios del entorno					
17	Adoptamos continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas					
18	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios					
19	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios conducen a menudo a introducir cambios					
20	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno					
21	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los usuarios					
22	La innovación es algo que fomenta la institución					

[Escriba aquí]

Anexo 4. Base de datos

N°	CULTURA ORGANIZACIONAL																					
	Participación del personal							Consistencia del personal							Adaptabilidad del personal							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	5	5	5	4	5	3	5	2	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
2	2	2	2	4	2	3	5	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
3	2	2	2	4	2	3	5	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
4	5	5	5	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	2	3	1	2	2	2	4	2	3	1	2	2	2
6	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
7	3	3	3	3	1	2	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
8	3	5	2	4	2	3	5	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
10	5	5	5	2	3	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
11	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
12	2	2	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
13	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3
14	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	4	2	3	5	3	5	2
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	2	3	3	3	5	5	5
17	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	1	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2
19	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
20	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
21	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
22	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
23	1	4	4	3	4	3	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
24	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	1	1	1	1	1	1	4	3	4	2	3	1	2	2	2	4	2	3	1	2	2	2
26	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
27	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
28	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
29	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
30	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
31	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
32	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	
33	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3
34	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	4	2	3	5	3	5	2
35	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	4	3	4	3	3	5	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	3	3	5	5	5
37	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	2	3	2	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
41	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
42	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
43	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	1	1	1	1	1	1	4	3	4	2	3	1	2	2	2	4	2	3	1	2	2	2
45	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
46	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
47	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
48	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
49	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
50	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
51	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
52	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3
53	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	4	2	3	5	3	5	2
54	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	5	5	5	2	3	3	3	5	5	5
56	4	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2
57	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
58	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
59	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
60	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
61	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
62	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
63	1	4	4	3	4	3	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
64	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	1	1	1	1	1	1	4	3	4	2	3	1	2	2	2	4	2	3	1	2	2	2

[Escriba aquí]

66	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
67	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
68	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
69	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
70	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
71	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
72	1	1	1	1	1	1	4	3	4	2	3	1	2	2	2	4	2	3	1	2	2	2
73	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
74	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
75	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
76	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	5	2	2	2	4	2	3	5	2	2	2
77	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
78	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
79	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
80	4	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3
81	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	5	2	4	2	3	5	3	5	2
82	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	2	3	3	3	5	5	5
84	1	4	4	3	4	3	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1
85	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
86	1	1	1	1	1	1	4	3	4	2	3	1	2	2	2	4	2	3	1	2	2	2

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	Capacidad			Comportamiento									Potencial innovador									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4
2	3	4	3	4	3	3	5	2	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	4	3	2	3	
4	3	2	3	2	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	
5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3	2	2	2	4	1	2	3
6	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
7	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
8	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
9	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
10	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
11	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
12	3	4	3	4	3	3	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	
14	3	2	3	2	3	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3	
15	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
16	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	5	5	5	4	3	3	3	
17	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
18	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3
19	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
20	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
21	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
22	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
23	1	1	4	4	3	3	4	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	4	3	2	3
24	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
25	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	4	3	4	3	2	2	2	4	1	2	3
26	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
27	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
28	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
29	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
30	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
31	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
32	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
33	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	
34	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3
35	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
36	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	5	5	5	4	3	3	3
37	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
38	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
39	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
40	3	4	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
41	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	
42	1	4	3	4	3	2	3	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	4	3	2	3
43	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
44	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	4	3	4	3	2	2	2	4	1	2	3
45	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
46	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
47	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
48	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3

[Escriba aquí]

49	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
50	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
51	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
52	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4
53	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3
54	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
55	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	5	5	5	4	3	3	3
56	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	2	3
57	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
58	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3
59	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
60	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
61	3	4	1	1	1	1	1	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
62	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3
63	1	4	3	4	3	2	3	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	4	3	2	3	
64	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	
65	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	4	3	4	3	2	2	2	4	1	2	3
66	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
67	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
68	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
69	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
70	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
71	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
72	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	4	3	4	3	2	2	2	4	1	2	3
73	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
74	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
75	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
76	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	3	2	3
77	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
78	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3
79	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
80	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	
81	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	5	2	3	3	4	3
82	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
83	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	5	5	5	4	3	3	3
84	1	4	3	4	3	2	3	1	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	4	3	2	3
85	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
86	1	1	1	1	1	1	4	3	4	3	1	4	3	4	3	2	2	2	4	1	2	3

[Escriba aquí]

Anexo 5. Otros

Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

El coeficiente de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00 De -0.91

a -1	correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	correlación alta
De -0.41 a -0.70	correlación moderada
De -0.21 a -0.40	correlación baja
De 0 a -0.20	correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	correlación baja
De + 0.41 a 0.70	correlación moderada
De + 0.71 a 0.90	correlación alta
De + 0.91 a 1	correlación muy alta

Fuente: Bisquerra (2004), Metodología de la Investigación Educativa. Madrid, Trilla, p.212

Bisquerra, A. (2004), *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid, Trilla