

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Gestión del talento humano y clima organizacional en el hospital  
“Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

**Autora:**

**Pacora Gonzales, Lucyana Rossmery  
Código Orcid 0009-0001-7178-2092**

**Asesor**

**Mg. Neira Valdivia, Ysaac Felipe  
Código Orcid 0000-0002-9870-8861**

**Huacho – Perú**

**2024**

## ÍNDICE

Índice General .....	i
Índice de Tablas .....	ii
Palabra clave .....	iii
Constancia similitud. ....	iv
Título .....	v
Resumen. ....	vi
Abstract. ....	vii
1. Introducción .....	1
2. Metodología .....	16
3. Resultados .....	19
4. Análisis y discusión.....	25
5. Conclusiones y recomendaciones.....	30
6. Referencias bibliográficas .....	35
7. Anexos y apéndices.....	41

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Frecuencia del nivel del clima organizacional en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	19
Tabla 2	Frecuencia del nivel de la gestión del talento humano en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	19
Tabla 3	Frecuencia del nivel de integración de las personas en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	20
Tabla 4	Frecuencia del nivel de desarrollo del personal en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	20
Tabla 5	Frecuencia del nivel de compensación del personal en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	21
Tabla 6	Frecuencia del nivel de retención del personal en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	21
Tabla 7	Correlación gestión de talento humano y clima organizacional en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	22
Tabla 8	Correlación integración de las personas y clima organizacional en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	22
Tabla 9	Correlación desarrollo del personal y clima organizacional en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	23
Tabla 10	Correlación compensación del personal y clima organizacional en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	23
Tabla 11	Correlación retención del personal y clima organizacional en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.	24

## PALABRAS CLAVES

**Tema** Gestión del talento humano – clima organizacional  
**Especialidad** Administración

## KEYBOARDS

**Theme** Human talent management – organizational climate  
**Specialty** Administration

### Línea de investigación

<b>Línea del programa</b>	Talento humano
<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub-área</b>	Economía y Negocios
<b>Disciplina</b>	Economía

### Line of research

<b>Program Line</b>	Human resources
<b>Área</b>	Social Sciences
<b>Sub-área</b>	Economics and Business
<b>Discipline</b>	Economics

## CONSTANCIA DE SIMILITUD



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL "LAURA ESTHER RODRIGUEZ DULANTO", SUPE-2021" del (a) estudiante: PACORA GONZALES LUCYANA ROSSMERY, identificado(a) con Código N° 1710200227, se ha verificado un porcentaje de similitud del 30%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 23 de diciembre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
DR. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Título**

Gestión del talento humano y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe- 2021.

**title**

Management of human talent and organizational climate at “Laura Esther Rodríguez Dulanto” Hospital, Supe- 2021.

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en el Hospital “Esther Rodríguez Dulanto”, Supe 2021, Se realizó una investigación de tipo aplicada, de nivel descriptiva correlacional, y diseño no experimental, de corte transversal. Se trabajó con una población estudiada fue de 363 trabajadores, se aplicó la formula estadística y se obtuvo la muestra de 187trabajadores. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se aplicaron dos cuestionarios cuya confiabilidad se validó con el alfa de cronbach. Para la obtención de los resultados se utilizó el software estadístico SPSS versión 26 en español y Excel 2016.

Los resultados mostraron una relación positiva entre la gestión del talento humano y el clima organizacional, en el Hospital “Esther Rodríguez Dulanto”, Supe 2021, con un valor Sig. = 0,000 (menor a 0,05) y un valor de Rho Spearman de 0.765 aceptándose la hipótesis alterna.

## **ABSTRACT**

This research aimed to determine the level of relationship between human talent management and the organizational climate at the “Esther Rodríguez Dulanto” Hospital in Supe. An applied research was carried out, with a correlational descriptive level, and a non-experimental, cross-sectional design. We worked with a population of 363 workers and a sample of 187. The technique used was the survey and two questionnaires were applied as an instrument. To obtain the results, the statistical software SPSS version 26 in Spanish and Excel 2016 were used.

The result was 48.1% stated that sometimes compensation has been observed for the person, and 42.2% indicated that there has never been any type of reward at the “Esther Rodríguez Dulanto” hospital in Supe.

It is determined that there is a relationship between the management of human talent and the organizational climate at the “Esther Rodríguez Dulanto” Hospital in Supe, with a value Sig. = 0.000 (less than 0.05), therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

## 1. INTRODUCCION

Para el desarrollo de la presente investigación, se recurrió a diversos antecedentes y fundamentación científica.

En antecedentes internacionales tenemos a Paz (2022), El objetivo de su investigación fue proponer un modelo conceptual de gestión de personas con un enfoque sostenible que integre variables clave para la retención de talento, promoviendo un clima organizacional positivo, productivo y eficiente, adaptado al contexto laboral postpandemia. Para ello, se realizaron entrevistas semiestructuradas a 12 profesionales y ejecutivos de la empresa MEDLOG, seleccionados por conveniencia, con el fin de identificar variables estratégicas que expliquen la relación entre movilidad y retención del talento. Los resultados destacan que las principales variables a monitorear para reducir la rotación, mejorar la producción y favorecer el clima laboral son el desarrollo de carrera (50%), la remuneración (33%) y el liderazgo (17%). Se concluye que el modelo facilita la integración y reflexión sobre el bienestar de los colaboradores, contribuyendo a un clima laboral que favorezca la retención del talento.

Farias et al (2021), en su investigación tuvo como objetivo analizar la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño laboral de los trabajadores de las empresas de Manabí. Concluye fomentar un clima laboral idóneo dependerá de cómo se desarrolla la gestión de talento humano, esta debe de garantizar que el trabajador se desenvuelva sin sentirse presionado en sus actividades, tener ambientes adecuados, con buena iluminación, sin ruidos, con materiales y herramientas para el desarrollo de sus funciones, encaminado al cumplimiento y productividad de las labores.

En tanto Shilquigua (2020), su objetivo principal fue determinar la incidencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral del personal de la Distribuidora Fonseca. Utilizó el método hipotético – deductivo, de tipo descriptivo y con un diseño no experimental. Se aplicó una encuesta a la muestra conformada por 16 colaboradores. Se aceptó la hipótesis general rechazando la hipótesis nula, confirmando por el Chi cuadrado con un valor de 6.96. Se determinó que la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral del personal de la Distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018.

Finalmente Santamaría (2020) investigó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en Datapro S.A., utilizando un diseño correlacional y un cuestionario tipo Likert de 32 preguntas aplicado a 106 trabajadores. La fiabilidad del instrumento fue alta, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.919. Los resultados, obtenidos mediante la prueba Chi Cuadrado, mostraron una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un valor de significancia de 0.000 (menor que 0.05).

En los estudios nacionales se menciona a Díaz (2023) analizó la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión en 2022. Su estudio reveló que el 60% de los encuestados calificaron la gestión como regular, mientras que el 41.7% consideraron su desempeño deficiente. A pesar de ello, encontró una fuerte correlación positiva entre ambas variables (Rho de Spearman = 0.883,  $p < 0.05$ ), sugiriendo que mejorar la gestión del talento humano podría potenciar el desempeño.

Flores y Muñoz (2023) investigaron la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en CMCZ SAC durante 2021, y hallaron una correlación significativa de 0.757. Este resultado sugiere que una gestión efectiva del talento humano tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados.

Por otro lado, Moya (2023) analizó cómo la gestión del talento humano y el clima organizacional influyen en el desempeño docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque. En su estudio, que involucró a 253 docentes, encontró una relación significativa ( $p < 0.01$ ) entre ambas variables y el desempeño de los educadores.

De manera similar, Rosado (2023) examinó la relación entre la integración del personal y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Piura en 2020. Su investigación, con una correlación moderada de ( $r = 0.553$ ), concluyó que una mayor integración del personal se traduce en una mayor satisfacción laboral, subrayando la importancia de la cohesión del equipo en el entorno organizacional.

Por otro lado Ruiz (2023) investigó el impacto del clima organizacional en la calidad del servicio al cliente en una empresa de entretenimiento en Lima Metropolitana. Los resultados mostraron una relación significativa positiva entre el clima organizacional y la calidad del servicio, a pesar de que ambos aspectos fueron calificados de manera deficiente.

También Calle y Flores (2022) analizaron la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en una empresa avícola en Lima. Los resultados indicaron una fuerte correlación positiva entre ambas variables (0.830), concluyendo que una buena gestión del talento humano mejora el clima organizacional.

Chavez et al. (2022) estudiaron la relación entre la compensación laboral y la retención del talento humano en la empresa Explo Drilling Perú Colquijirca. Los resultados revelaron una correlación directa, aunque baja ( $Rho = 0.363$ ,  $p = 0.000$ ), lo que sugiere que la compensación laboral tiene un impacto en la retención de empleados, aunque su influencia es limitada.

Por otro lado, Rodríguez (2022) analizó la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la empresa Urbesur S.A.C. Los hallazgos confirmaron que una gestión eficaz del talento humano puede reducir la rotación de personal, con una correlación moderada negativa entre ambas variables ( $Rho = -0.474$ ,  $p = 0.000$ ), indicando que una mejor gestión contribuye a una menor rotación.

También Cobeñas (2021) llevó a cabo un estudio para determinar cómo la gestión del talento humano impacta en el clima organizacional de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A., ubicada en el distrito de Sayán durante el año 2020. La investigación, de tipo básica y enfoque cuantitativo, utilizó un diseño no experimental y explicativo. Con una muestra de 230 trabajadores seleccionados de una población de 570, el estudio validó la confiabilidad de los instrumentos empleados con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.954, lo que sugiere alta consistencia interna. Los resultados obtenidos permitieron establecer una relación significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional, lo que refuerza la importancia de la gestión eficaz de los recursos humanos para lograr un ambiente organizacional positivo y favorable para los empleados.

Por su parte Horna y Rossi (2021), realizaron una investigación similar, pero enfocada en la empresa agroindustrial Cartavio S.A.A. durante el año 2020. Su estudio, con diseño correlacional, involucró a 150 colaboradores de una población de 1,300. Los resultados, analizados a través del coeficiente de Spearman (0.808,  $p = 0.000$ ), revelaron una correlación altamente positiva entre la gestión del talento humano y el clima organizacional, indicando que la adecuada gestión de recursos humanos tiene un impacto positivo directo sobre la satisfacción y el bienestar de los empleados. Este hallazgo resalta la necesidad de implementar estrategias de gestión de talento humano que mejoren el ambiente laboral y fomenten el compromiso de los trabajadores, lo que resulta en un clima organizacional más productivo.

Asimismo Mendoza (2021) exploró la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de capacitación en Lima durante el año 2021. Su estudio utilizó un diseño correlacional y una muestra de 30 trabajadores, a quienes se les aplicaron cuestionarios validados mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0.909 para clima organizacional y 0.912 para desempeño laboral). Los resultados mostraron una correlación positiva alta entre ambas variables (Rho de Spearman = 0.826), lo que sugiere que un clima organizacional favorable está estrechamente relacionado con un desempeño laboral más eficiente y motivado. Esto indica que las condiciones organizacionales juegan un papel clave en el rendimiento de los empleados, respaldando la idea de que un buen clima organizacional puede ser un factor determinante para el éxito de las organizaciones.

En tanto Ávalos y Malca (2020) se centraron en evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en el departamento de enfermería del Hospital Cayetano Heredia durante el año 2020. Con un enfoque cuantitativo y diseño transversal no experimental, la investigación se basó en la aplicación de cuestionarios a una muestra estratificada de 370 enfermeras. El análisis de los datos mediante la correlación de Spearman ( $P < 0.05$ ) concluyó que existe una relación directa y moderada entre la gestión del talento humano y el clima organizacional. Este estudio subraya la importancia de una adecuada gestión de los recursos humanos en el sector salud, ya que un buen clima organizacional en este contexto no solo mejora la

satisfacción y el compromiso de los trabajadores, sino que también puede influir positivamente en la calidad del servicio prestado a los pacientes.

Manturano (2020) examinó la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la carrera de contabilidad de la Universidad Nacional de Ucayali. El estudio, con diseño correlacional, aplicó cuestionarios y análisis estadísticos, arrojando una correlación positiva moderada ( $r = 0.613$ ;  $p < 0.01$ ) entre ambas variables. Los resultados indicaron que, cuando la gestión del talento humano se maneja adecuadamente, el clima organizacional tiende a ser más favorable, lo cual se refleja en un mayor bienestar y satisfacción de los empleados. Esto demuestra que las estrategias de gestión humana tienen una influencia importante en el ambiente de trabajo, promoviendo relaciones laborales saludables y un desempeño eficiente.

Por su parte Abanto (2019) investigó la influencia de la gestión del talento humano en el clima organizacional de una institución educativa privada en Cajamarca. El estudio, que involucró a 32 colaboradores, utilizó el análisis de Chi-cuadrado, obteniendo un valor de 6.7, lo que confirmó una relación de dependencia significativa entre ambas variables. Además, se encontró que el 43.4% de los encuestados consideraba que la gestión del talento humano necesitaba mejoras, lo que estaba relacionado con un clima organizacional débil y por mejorar. Este hallazgo resalta la necesidad de revisar las estrategias de gestión de recursos humanos en contextos educativos para garantizar que se cree un ambiente que fomente el desarrollo y la satisfacción de los empleados.

También Callante y Velásquez (2019) se centraron en el impacto del desarrollo de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya. Con un diseño descriptivo-correlacional no experimental, los investigadores encontraron una correlación directa y significativa ( $r = 0.534$ ) entre el desarrollo de personal y el desempeño laboral, lo que destaca la importancia de invertir en el crecimiento profesional de los empleados. La formación y el desarrollo continuo tienen un impacto positivo en el rendimiento de los trabajadores, lo que refuerza la idea de que el desarrollo del talento humano es crucial para el éxito organizacional.

De igual forma Cecilio et al. (2019) realizaron un estudio sobre la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea en Huánuco. Los resultados mostraron una correlación significativa y positiva ( $r = 0.913$ ;  $p = 0.000$ ), lo que indica que una adecuada gestión del talento humano tiene un impacto directo sobre el clima organizacional. Además, el estudio identificó que la dimensión interna de la gestión del talento humano está vinculada con la responsabilidad en el clima organizacional, mientras que la dimensión externa se relaciona con la recompensa, lo que sugiere que tanto los factores internos como los externos de la gestión humana deben ser considerados para mejorar el ambiente organizacional.

Finalmente, Coral (2019) evaluó la relación entre el desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la Red de Salud Leoncio Prado de Tingo María. Con un diseño transversal y enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional, encontró una correlación moderada ( $r = 0.403$ ;  $p < 0.001$ ), destacando la importancia del desarrollo personal en la mejora de la eficiencia y la satisfacción laboral. El estudio subraya que la inversión en el desarrollo de los empleados no solo beneficia su crecimiento profesional, sino que también contribuye a la mejora de su satisfacción en el lugar de trabajo, lo que es crucial para la retención de talento.

Respecto a la fundamentación científica, a continuación se detallan las bases teóricas para las variables Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional. En primer lugar USAP (2023), refiere el término "talento humano" a las capacidades, conocimientos y habilidades que los empleados ponen al servicio de una empresa. También es conocido como el activo más valioso de una organización, ya que son las personas quienes impulsan el funcionamiento y el rendimiento del negocio. Gestionar de forma efectiva el talento humano de una empresa implica transformar el entorno de trabajo en espacios productivos y competitivos mediante el desarrollo de una cultura empresarial sólida. En otras palabras, una adecuada gestión del talento humano es una inversión estratégica para el crecimiento de la organización. En este contexto, cada vez más empresas están contratando a expertos en gestión del talento humano, una posición clave y bien remunerada. Esto se debe a la necesidad de

las organizaciones de mantenerse competitivas, cuidando y desarrollando a sus mejores talentos para evitar su fuga y asegurar su permanencia en el mercado.

De acuerdo a lo extraído en FUNDARES (2024), talento humano se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos y competencias que poseen los empleados de una organización. Abarca tanto las capacidades técnicas como las habilidades interpersonales y de liderazgo, y puede desarrollarse y mejorarse mediante programas de capacitación y desarrollo profesional. Resalta el capital humano está compuesto por individuos con diversas competencias que, al trabajar en conjunto, contribuyen al logro de los objetivos de la organización. El talento humano incluye a empleados de todos los niveles jerárquicos, desde el personal operativo hasta los líderes empresariales, quienes desempeñan roles clave en el éxito organizacional.

También menciona, para gestionar eficientemente el talento humano, el primer paso es atraer el talento adecuado. Esto implica identificar las habilidades y competencias necesarias para alcanzar los objetivos empresariales y diseñar un proceso de selección que atraiga a los mejores candidatos. Es crucial comunicar la cultura organizacional, los valores y la misión de la empresa para captar perfiles que se alineen con ella. Una vez incorporado el talento, el siguiente paso es desarrollar el talento existente. Esto requiere ofrecer formación, brindar feedback constructivo y crear un entorno que fomente la creatividad e innovación. Además, es importante asignar responsabilidades adecuadas y brindar oportunidades de crecimiento, evitando así la desmotivación y la posible pérdida de personal. Otro aspecto importante es retener el talento para evitar la rotación. Para ello, se debe ofrecer un paquete competitivo de remuneración y beneficios, así como oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados se sientan valorados y encuentren un equilibrio entre su vida laboral y personal. También fomentar la diversidad y la inclusión. Crear un entorno de respeto hacia las diferencias culturales, étnicas y de género no solo ayuda a atraer y retener talento, sino que también potencia la creatividad, la innovación y la productividad de la organización.

Asimismo, es esencial mantener una comunicación abierta. Los empleados deben sentirse escuchados y valorados, y la empresa debe comunicar claramente sus objetivos, estrategias y cambios relevantes. Finalmente, un equipo directivo formado

en gestión y liderazgo es crucial. La gestión de equipos requiere preparación continua para asegurar una administración eficiente de la empresa y de su talento humano.

En cuanto a los procesos básicos en la gestión del talento humano, señala Chavez y Shinno (2020), son el eje fundamental que se relacionan con el suministro de personas a la organización para obtener un buen resultado que permita alcanzar los objetivos de la organización. El proceso de reclutamiento consiste en que las organizaciones seleccionan a personas para laborar en sus empresas, mientras que los individuos escogen las empresas donde desean aplicar sus esfuerzos y competencias. Las organizaciones anuncian sus oportunidades laborales para atraer candidatos que cumplan con los requisitos de sus procesos de selección. Por otro lado, la selección de personal es un sistema de comparación y elección que debe basarse en información tanto del puesto a cubrir como de los candidatos disponibles. En tanto el diseño de puestos implica la especificación de tareas, métodos de trabajo y relaciones entre puestos, con el fin de cumplir con los requisitos tecnológicos, organizacionales, sociales y personales. Este diseño ayuda a los administradores a estructurar puestos individuales en unidades, departamentos y organizaciones. También la evaluación de desempeño es un proceso de valoración de las cualidades y el desempeño de una persona en un puesto específico, además de su potencial. El esfuerzo individual depende de sus habilidades, capacidades y la percepción de su rol. Asimismo, refiere la capacitación es un proceso educativo a corto plazo en el que los empleados adquieren conocimientos específicos, desarrollan actitudes hacia la organización y mejoran habilidades relacionadas con su trabajo. Finalmente, el desarrollo de personal se centra en brindar oportunidades de crecimiento tanto a los empleados como a la organización mediante la participación activa de los gerentes, el perfeccionamiento personal, la adaptación de la capacitación a las diferencias individuales y la preparación para mejorar la calidad de vida.

Las funciones esenciales de la gestión de talento humano, según Chiavenato (2011), incluyen diversas áreas estratégicas. Menciona el reclutamiento externo se realiza con candidatos provenientes de fuera de la organización, utilizando métodos como anuncios en empresas, contactos con sindicatos, ferias de empleo, publicaciones en medios y reclutamiento en línea. También define la selección es el proceso de elegir

un grupo adecuado de candidatos, que comienza con la búsqueda de empleo y concluye con la decisión de contratación, luego de cumplir con una serie de etapas. En cuanto a la inducción señala es el proceso de familiarizar a los nuevos empleados con la empresa, sus productos, procesos y el rol que desempeñarán. Un empleado bien inducido tiende a ser más eficiente y contribuye a una mayor productividad, reduciendo la rotación de personal.

En tanto Alles (2011), resalta que a través de la capacitación se busca ampliar conocimientos y habilidades para un desempeño exitoso en el puesto, ajustando al trabajador a las exigencias del entorno global. Chiavenato (2011). Finalmente, la motivación se refiere a un sistema de recompensas e incentivos, tanto económicos como de reconocimiento, que busca alinear el esfuerzo del trabajador con los objetivos de la empresa. También puede incluir sanciones para desalentar comportamientos indeseables.

En la actualidad existen muchos retos y desafíos que enfrentan las organizaciones para gestionar el talento humano. Dessler y Varela, (2017), citado en Carvajal (2021) menciona los avances tecnológicos generan un cambio en el análisis y diseño de puestos, y en la captación del talento. De otro lado, con la tecnología los trabajos operativos pueden realizarse de forma más ágil y exacta.

Las habilidades transversales o blandas se han vuelto una necesidad muy fuerte en las organizaciones. Algunas de estas habilidades son: trabajar y tomar decisiones basadas en datos; dar solución a problemas, manejo de inteligencia emocional, cognitivas (creatividad, pensamiento matemático) y procedimentales (comunicación, saber escuchar tener pensamiento crítico, capacidad de socialización o la resiliencia, trabajo equipo y liderazgo). Conforme las organizaciones se desarrollan también crecen los puestos de trabajo. Con el fin de adaptarse a los cambios del entorno, su crecimiento a veces no ha ido a la misma velocidad, debido a la lentitud en la toma de decisiones hasta impedimentos de tipo financiero. A partir del año 2020 esta situación cambió a razón de los efectos que hubo con la pandemia COVID-19. Durante este tiempo las empresas se vieron obligadas a implementar nuevas formas de trabajo utilizando la tecnología, a través de plataformas virtuales, teletrabajo.

Chiavenato (2014), citado en Ramos (2019), describe el clima organizacional como la calidad del ambiente laboral percibido por los empleados, que influye en su comportamiento. Un entorno positivo, donde la motivación es alta, favorece relaciones interpersonales satisfactorias, caracterizadas por compromiso y colaboración. En cambio, la falta de motivación crea un clima negativo, con desinterés y apatía, lo que puede derivar en inconformismo y conflictos como huelgas. El clima organizacional está determinado por diversos factores ambientales que impactan la motivación de los trabajadores.

Chiavenato también aborda aspectos como la Estructura Organizacional, entendida como las limitaciones y reglas del trabajo que impactan en la presión sobre los empleados, y cómo una menor presión mejora el clima. La Responsabilidad, que se refiere a la autonomía de los empleados, también influye en el clima; a mayor empoderamiento, mejor es el ambiente organizacional. El Riesgo es otro factor relevante, ya que los desafíos pueden motivar a los trabajadores, contribuyendo a un ambiente positivo. Además, las Recompensas, tanto críticas como incentivos, juegan un papel importante en el clima organizacional, así como la calidad humana dentro de la empresa, donde un ambiente frío puede transformarse en cálido y colaborativo. Finalmente, el Conflicto, aunque inevitable, puede gestionarse a través de reglas y procedimientos que minimicen la controversia.

En cuanto a las características de los trabajadores, Chiavenato (2015), citado en Ramos (2019), sostiene que la adaptación de los empleados a la organización es clave para un buen clima, y aquellas personas con buena salud mental tienden a tener mejores relaciones laborales y a manejar de manera efectiva los retos del trabajo. Por su parte, Uribe (2015), citado en Ramos (2019), considera el clima laboral como un conjunto complejo de culturas organizacionales, donde factores como la evitación del trabajo, el bienestar emocional, la sensibilidad a la justicia, y la satisfacción en el trabajo afectan la motivación y el comportamiento de los empleados.

Finalmente, Chiavenato (2014) aborda varias teorías del clima organizacional. La Teoría de las Relaciones Humanas resalta la importancia de la dinámica de grupos y la motivación, sugiriendo que la satisfacción de necesidades sociales es más

relevante que las recompensas económicas. En la Teoría de la Moral y Clima Organizacional, se indica que el clima laboral depende de la moral de los empleados, la cual mejora cuando sus necesidades son satisfechas. Además, en la Teoría del Desarrollo Organizacional, se destaca que el conocimiento del clima organizacional implica considerar factores estructurales, metas y cultura organizacional, subrayando la importancia de adaptarse a los cambios del entorno para mejorar continuamente la motivación y productividad de los empleados.

En la presente investigación la justificación teórica radica en su contribución al conocimiento sobre la gestión del talento humano y el clima organizacional. Al arrojar luz sobre cómo estas variables se relacionan y afectan mutuamente, el estudio no solo amplía el entendimiento académico, sino que también ofrece valiosos insights que pueden ser aplicados en el ámbito práctico. Los resultados obtenidos no solo ayudarán a fortalecer la relación entre ambas variables, sino que también pueden servir como base para desarrollar estrategias efectivas en otras organizaciones. Así, la investigación se posiciona como un recurso esencial tanto para académicos como para profesionales en el campo de la gestión del talento y la administración organizacional.

La justificación práctica del estudio reside en que se realizó un diagnóstico detallado de cada variable, permitiendo identificar problemas específicos en el entorno laboral del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe. Con base en estos diagnósticos, se proporcionaron recomendaciones y sugerencias precisas para abordar las problemáticas detectadas. Además, las conclusiones y estrategias derivadas del estudio pueden ser aplicadas a otras instituciones con condiciones similares, ampliando el impacto positivo de la investigación. De esta manera, el estudio no solo contribuye teóricamente, sino que también ofrece soluciones prácticas y replicables que pueden mejorar significativamente el clima organizacional y la satisfacción laboral en diversos contextos laborales.

La justificación social de este estudio es fundamental, ya que permite a los directivos del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto conocer en detalle las variables investigadas. Las recomendaciones obtenidas del estudio facilitarán mejoras en el clima laboral y fortalecerán las relaciones entre los trabajadores y los usuarios del hospital. Además, el impacto positivo de estas mejoras se extiende más allá del

ámbito interno del hospital, beneficiando a la comunidad al asegurar un servicio de salud más eficiente y humano. Este enfoque integral no solo eleva la satisfacción laboral, sino que también promueve un entorno de cuidado más acogedor para los pacientes y sus familias.

En cuanto a la justificación metodológica, siguió rigurosamente el protocolo establecido por la USP. Este protocolo asegura la validez y confiabilidad de los datos recolectados y garantiza la replicabilidad del estudio. Además, el método utilizado en esta investigación no solo aportó resultados valiosos, sino que también ofrece una base sólida para futuras investigaciones en este campo. Esto permite a otros investigadores seguir una metodología comprobada y comparativa en estudios similares, contribuyendo al enriquecimiento continuo de la literatura académica.

Además, la investigación tiene una justificación científica ya que los resultados obtenidos aportarán significativamente a futuros estudios. Este nuevo y amplio conocimiento sobre salario emocional y retención del talento humano no solo ayudará en el diagnóstico y solución de problemas actuales, sino que también servirá como antecedente para otras investigaciones. De este modo, el estudio contribuye al avance del campo y proporciona una base sólida para estudios posteriores.

En cuanto al problema del presente estudio, en el Perú la Gestión del Talento Humano (GTH) no es adecuada en el sector público, existen deficiencias para ejecutar los lineamientos de GTH, por ello el estado peruano implementó propuestas de modernización que no son supervisadas ni ejecutadas correctamente por las instituciones gubernamentales, aumentando las deficiencias en el clima organizacional de los trabajadores, siendo perjudicial para la productividad y el servicio.

Destacó la Organización Internacional del Trabajo OIT (2017), en el encuentro con Educadores: los empleos del futuro”, convocada en Lima por el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) de Perú : *“Las rápidas transformaciones del trabajo, exige tomar medidas para reinventar la formación profesional en América Latina y el Caribe, a fin de cerrar las brechas que afectan a quienes buscan un empleo, y a las empresas interesadas en cubrir vacantes”*.

Además, se conoce que estos inconvenientes vienen dándose desde hace muchos años atrás y hasta el momento no se tiene alguna solución, perjudicando a una parte importante de la población que asiste a este centro de salud.

Para que una institución, u organización publica deje de tener fisuras en el clima organizacional, y debilidad en la gestión del talento, debe mejorar los procesos competentes a la gestión ayudados en la nueva ley servir, y gestionar ante los entes responsables programas de fortalecimiento del clima organizacional. Por todo lo expuesto se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe- 2021?

En cuanto a la conceptualización de las variables, según Cuesta (2017), define Gestión del Talento Humano (GTH) también Gestión de Recursos Humanos (GRH) o Gestión Humana, como la gestión del personal que están involucradas en una institución, y los trabajadores son los portadores del conocimiento que deben tratarse en el contexto social de las personas.

En tanto Rothwel [s.f] menciona que la Gestión del talento es un proceso integrado que influye para captar, desarrollar y cuidar a los excelentes colaboradores; o, también, un mecanismo bien delineado para ensamblar los elementos de todo el procedimiento de recursos humanos de una institución con la finalidad de captar, elegir, desarrollar, valorar, recompensar y cuidar a los mejores.

Ramirez, et al (2019) mencionan que la GTH consiste en ejecutar acciones competitivas estableciendo una estructura organizacional con condiciones favorables, distribución óptima de los recursos, gerenciar los cambios y las estrategias que conduzcan al éxito de la organización. A través de la GTH, se desarrollan políticas y se establecen una estructura organizacional de condiciones favorables, que conduzca a una retribución de recursos que ayude a lograr con éxito esas estrategias. También permite adelantarse y gerenciar conjuntamente los cambios, para generar constantemente estrategias que avalen el objeto de la institución y su porvenir.

En cuanto a la definición operacional la Gestión de Talento Humano, es un conjunto de acciones que actúan de forma integrada y sistémica en el desarrollo de los procesos de integración de las personas, desarrollo del personal, compensación del

personal y retención del personal, buscando siempre el equilibrio entre las necesidades de la institución y el bienestar de sus empleados.

En cuanto a las dimensiones de la gestión del talento humano, Ibáñez (2011) menciona: Integración del personal, desarrollo del personal, compensación del personal y retención del personal

Define integración del personal como las experiencias iniciales que adquiere un colaborador en una organización condiciona su desempeño y rápido acomodo a las actividades o engranajes activos de la organización.

En cuanto a Desarrollo del personal, a través del cual el talento humano debe adquirir las sapiencias y las habilidades idóneas para su desarrollo personal, y de cierta manera ayudar a la contribución de los objetivos de la institución.

Respecto a la dimensión Compensación del personal, sugiere que es obligatorio plasmar una política de salario atractivo, competitivo y acorde a la realidad, de esta forma retener a los posibles talentos humanos.

También Retención del personal, señala Lujan (2018), esta referida en retener a los mejores trabajadores (talentos) para el bien de la organización, avalando niveles altos de rendimiento teniendo en cuenta la satisfacción y motivación del personal con su trabajo para permanecer en la organización.

En cuanto a la variable Clima organizacional, según Chiavenato (2011) tiene relación directa con el nivel de motivación de sus integrantes, es decir esta vinculado al ambiente interno de los componentes de la institución.

En tanto Chávez (2018) señala el entorno laboral es un conjunto de propiedades cuantificables que existen en el lugar de trabajo y se perciben directamente e indirecta y repercute en la conducta del trabajador.

Según Galdós (2017), señala tener un lugar de trabajo decente no depende sólo de una persona, también de las condiciones del lugar de trabajo, una atmosfera negativa e intolerable, así tenga la mejor remuneración hará que renuncie al trabajo. Establecer un clima laboral armonioso es fundamental en una organización para lograr la eficiencia y productividad.

Existen varios tipos de entorno: centrado en el grupo, incorpora un conjunto de valores y se centra en la responsabilidad y los resultados obtenidos por los directivos.

Centrado en las organizaciones cuyo objetivo fundamental es mejorar los procesos para obtener los resultados óptimos y centrado en el avance mejora de dispositivos y nuevos ciclos.

Se define operacionalmente clima organizacional, como la atmosfera interna que perciben los trabajadores del Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto – Supe, y el estudio de las dimensiones autonomía individual, comunicación, recompensa y estímulos, es con el objetivo de crear un entorno laboral, saludable y productivo dentro del hospital.

Chiavenato (2011), define autonomía individual, como el grado en el que el trabajo proporciona libertad sustancial, independencia y discrecionalidad al individuo para que programe sus labores y determine los procedimientos para usar y llevarlo a cabo. En cuanto a la comunicación, señala es un intercambio de información entre las personas lo cual significa volver común un mensaje o una información. Es así que la comunicación actúa de varias maneras para controlar el comportamiento de los miembros.

En tanto Cifuentes, (2015) expresa recompensa se basa en los aspectos monetarios, y las posibilidades de promoción. Debe existir igualdad en el proceso de evaluación del puesto y lo que se establece, y refiere estímulos a la consideración, agradecimiento y al apoyo que un empleado recibe de su superior. Muchas veces se confunde la motivación con el estímulo, pero son conceptos totalmente diferentes. La motivación es todo aquello que nos impulsa a lograr un objetivo o una meta, y el estímulo es todo aquello que provoca una reacción.

Se planteó la hipótesis general H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe- 2021. H0: La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe- 2021

Se formuló el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.

En cuanto a los objetivos específicos: Establecer la relación entre integración de las personas y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. Precisar la relación entre desarrollo del personal y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. Definir la relación entre compensación del personal y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. 4. Demostrar la relación entre retención del personal y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.

## **2. METODOLOGÍA**

### **a. Tipo y diseño de investigación**

#### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación es aplicada, porque presenta fundamentos teóricos ya definidos para diagnosticar y proponer cambios en la realidad. De acuerdo a Hernández, et al , (2014).

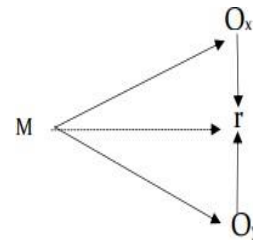
#### **Diseño de la investigación**

El diseño de esta investigación es de tipo no experimental, ya que no se manipuló ninguna de las variables involucradas. Es de carácter transversal, dado que los datos fueron recolectados en un solo momento en el tiempo. Según Hernández et al. (2014), en un diseño no experimental "se observan los fenómenos tal como se presentan", y es transversal porque su objetivo es describir las variables y analizar su relación e impacto en un momento específico.

El nivel de la investigación es descriptivo correlacional, ya que se buscó establecer la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Clima Organizacional en el Hospital de Supe. Tal como señala Hernández et al. (2014), este tipo de investigación se centra en investigar e identificar las características de los fenómenos estudiados.

Esquema:

M = Muestra  
O<sub>x</sub> = Gestión Talento Humano  
O<sub>y</sub> = Clima Organizacional  
r = Relación entre O<sub>x</sub> y O<sub>y</sub>



## Población – muestra

### b. Población

La población está conformada por 363 trabajadores del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.

### Muestra

La muestra se obtiene bajo la fórmula del muestreo aleatorio simple cuyos detalles se dan a continuación:

Donde:

Z=1,96 (95% de nivel de confianza)

p=0,5

q=0,5

E=0,05

N=363

$$n_0 = \frac{Z^2 \times p \times q}{E^2}$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$$n_0 = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2}$$

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{363}} = 187$$

La muestra consistió en 187 trabajadores seleccionados al azar, utilizando la información de la oficina de Recursos Humanos. Los participantes fueron encuestados a través de herramientas digitales para completar los instrumentos.

### **c. Técnicas e instrumentos de investigación**

La técnica que se utilizó para la recolección de datos es la encuesta, y los instrumentos dos cuestionarios que se describen a continuación:

### **d. Validez y confiabilidad del instrumento**

La validez y confiabilidad del cuestionario fue evaluado por 3 docentes expertos de la USP y su confiabilidad se determinó a través del programa SPSS V.26.

Se elaboró un cuestionario con 22 preguntas para la variable Gestión de Talento Humano, cuya confiabilidad se midió utilizando el alfa de cron Bach, teniendo un valor de 0,877 y un cuestionario de 22 preguntas para la variable Clima Laboral con un valor de 0,862

Ñaupas et al. (2014), un instrumento se considera confiable, cuando aplicado en dos momentos diferentes los resultados son consistentes.

### **e. Procesamiento y análisis de la información**

Se empleó la técnica descriptiva de distribución de frecuencias y porcentajes para analizar los niveles de gestión del talento humano y clima organizacional. Para determinar la relación entre las variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, que mide la asociación entre dos variables continuas o ordinales sin requerir distribución normal. El análisis de la información se realizó con el soporte de los programas estadísticos SPSS 26 y Microsoft Excel 2016.

### 3. RESULTADOS

**Tabla 1 : Frecuencia del nivel del clima organizacional en el hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2021**

ESCALA	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	6	3,2
Casi Nunca	43	23,0
A Veces	101	54,0
Casi Siempre	34	18,2
Siempre	3	1,6
Total	187	100,0

Elaboración Fuente Propia

#### **Interpretación**

En la tabla 1, los resultados de las encuestas realizadas al 100%, indica que el 54,0 % confirma que a veces existe un clima laboral óptimo en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto; el 23,0 % , casi nunca, el 18,2 % , casi siempre, el 3,2 % nunca y sólo el 1,6% indicaron siempre existe un buen clima laboral en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto.

**Tabla 2 : Frecuencia del nivel de gestión de talento humano en el hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2021**

ESCALA	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	9	4,8
Casi Nunca	45	24,1
A Veces	104	55,6
Casi Siempre	25	13,4
Siempre	4	2,1
Total	187	100,0

Elaboración Fuente Propia

#### **Interpretación**

En la tabla 2, se muestra que el 55,6 % manifestaron a veces se desarrolla una buena gestión del talento humano, en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto; el 24,1 % afirmó casi nunca, el 13,4 % siempre; 4,8 % , nunca y sólo el 2,1 % afirmaron siempre existe una buena gestión del talento humano.

**Tabla 3 : Frecuencia del nivel de integración de las personas en el hospital  
Laura Esther Rodríguez Dulanto, Supe 2021**

ESCALA	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	37	19,8
Casi Nunca	56	29,9
A Veces	50	26,7
Casi Siempre	40	21,4
Siempre	4	2,1
Total	187	100,0

Elaboración Fuente Propia

### **Interpretación**

En la tabla 3 se observa que, según los resultados de las encuestas, el 29,9% de los encuestados señalaron que casi nunca se integran los trabajadores en el Hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto". Además, el 26,7% indicó que sucede a veces, el 21,4% afirmó que casi siempre, el 19,8% mencionó que nunca ocurre, y solo el 2,1% manifestó que siempre hay integración entre los trabajadores.

**Tabla 4 : Frecuencia del nivel de desarrollo personal en el hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto**

ESCALA	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	180	96,3
Casi Nunca	0	0
A Veces	3	1,6
Casi Siempre	0	0
Siempre	4	2,1
Total	187	100,0

Elaboración Fuente Propia

### **Interpretación**

En la tabla 4 se presenta que el 96,3% de los encuestados indicaron que los directivos del Hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto" nunca muestran interés en el desarrollo del personal. Solo el 2,1% señaló que siempre lo hacen, y el 1,6% afirmó que ocurre a veces.

**Tabla 5 : Frecuencia del nivel de compensación del personal en el hospital  
Laura Esther Rodríguez Dulanto**

ESCALA	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	9	4,8
Casi Nunca	60	32,1
A Veces	79	42,2
Casi Siempre	35	18,7
Siempre	4	2,1
Total	187	100,0

Elaboración Fuente Propia

### **Interpretación**

En la tabla 5, las encuestas realizadas al 100%, el 42,2 % manifestaron que a veces se compensa al personal en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto; el 32,1% casi nunca, el 18,7% casi siempre; el 4,8 nunca y sólo el 2,1 % afirmaron siempre se compensa al personal.

**Tabla 6 : Frecuencia del nivel de retención del personal en el hospital Laura  
Esther Rodríguez Dulanto**

ESCALA	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	9	4,8
Casi Nunca	23	12,3
A Veces	101	54,0
Casi Siempre	41	21,9
Siempre	13	7,0
Total	187	100,0

Elaboración Fuente Propia

### **Interpretación**

La tabla 6 muestra que el 54,0% de los encuestados afirmaron que el Hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto" a veces realiza una buena gestión para retener al personal. El 21,9% indicó que esto ocurre casi siempre, el 12,3% respondió que casi nunca, el 7,0% señaló que siempre, y el 4,8% mencionó que nunca se retiene al personal.

**Tabla 7 : Correlación gestión del talento humano y clima organizacional**

		Gestión del Talento Humano (Agrupada)	Clima Organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,765**
		N	.
	Clima Organizacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,765**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	187

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

### Interpretación

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se tiene una correlación ,765, y un coeficiente bilateral  $0,00 < 0,05$ , por lo que se puede afirmar que existe una relación significativa entre gestión del talento humano y clima organizacional.

**Tabla 8 : Correlación integración de personas y clima organizacional**

		Integración de personas (Agrupada)	Clima Organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Integración de personas (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,439**
		N	.
	Clima Organizacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,439**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	187

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

### Interpretación

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se tiene una correlación ,439, y un coeficiente bilateral  $0,00 < 0,05$ , por lo que se puede afirmar que existe una relación positiva entre la integración de personas y clima organizacional.

**Tabla 9 : Correlación desarrollo del personal y clima organizacional**

		Desarrollo del personal (Agrupada)	Clima Organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Desarrollo del personal (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 187
	Clima Organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,328** . 187
			,328**
			,000
			1,000
			187

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

### Interpretación

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se tiene una correlación de ,328, y un coeficiente bilateral  $0,00 < 0,05$ , por lo que se puede afirmar que existe una relación positiva entre el desarrollo de personas y clima organizacional.

**Tabla 10 : Correlación compensación del personal y clima organizacional**

		Compensación del personal (Agrupada)	Clima Organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Compensación del personal (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 187
	Clima Organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,687** . 187
			,687**
			,000
			1,000
			187

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

### Interpretación

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se tiene una correlación de ,687, y un coeficiente bilateral  $0,00 < 0,05$ , por lo que se puede afirmar que existe una relación significativa entre gestión la compensación del personal y clima organizacional.

**Tabla 11 : Correlación retención del personal y clima organizacional**

		Compensación del personal (Agrupada)	Clima Organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Compensación del personal (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,695**
		N	187
	Clima Organizacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,695**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	187

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

### **Interpretación**

Según la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se tiene una correlación de ,695, y un coeficiente bilateral  $0,00 < 0,05$ , por lo que se puede afirmar que existe una relación significativa entre la retención del personal y clima organizacional.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

**Objetivo Principal: Determinar la relación entre gestión del talento humano y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.** Según la tabla 7, se observa una correlación de Spearman de 0.765 con un valor de significancia (Sig.) de 0.000, lo que indica una relación altamente significativa entre el salario emocional y la retención del talento humano en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto” en Supe durante 2021. Este hallazgo es respaldado por el estudio de Cobeñas (2021), quien demostró que la gestión del talento humano impacta en el clima organizacional en el distrito de Sayán, donde el 17% de los encuestados expresaron estar totalmente en desacuerdo con la existencia de una gestión eficaz de talento humano, mientras que el 20.9% estuvo de acuerdo. Además, el 6.1% indicó desacuerdo con la presencia de un clima organizacional adecuado, y el 76.1% mostró un nivel moderado de acuerdo. Por otro lado, en la investigación de Calle y Flores (2022), se encontró una correlación positiva significativa entre el talento humano y el clima organizacional, destacando la influencia positiva de la gestión del talento humano en el clima organizacional de una empresa avícola en el Cercado de Lima. En un estudio similar, Moya (2023) reveló una relación significativa entre la gestión del talento humano, el clima organizacional y el desempeño docente en una institución educativa pública en Lambayeque. Finalmente, Flores y Muñoz (2023) también hallaron una correlación positiva considerable entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa CMCZ SAC en 2021, con un valor de correlación de 0.757 en el coeficiente de Spearman.

*De acuerdo a lo señalado por los autores, una buena gestión del talento humano es fundamental para mantener un clima organizacional positivo. Esto, a su vez, se traduce en un desempeño laboral más eficiente. La gestión efectiva del talento humano implica no solo la contratación y retención de empleados calificados, sino también su desarrollo continuo a través de la capacitación y el apoyo.*

*Invertir en una gestión del talento humano eficaz no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también impulsa el éxito global de la organización.*

**Objetivo específico 1. Establecer la relación entre integración de las personas y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.** Según el resultado hallado en la tabla 8, se demuestra que existe una correlación de Spearman ,439 con un grado de Sig. = 0,000 (menor a 0,05), se afirma que existe relación positiva entre la integración de las personas y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. Este resultado se evidencia en Rosado (2023) investigó la relación entre la integración del personal y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Piura en 2020. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada ( $r=0.553$ ) y una asociación estadísticamente significativa ( $p=0.000$ ). En tanto Farías et al (2021), en su investigación señala que un clima laboral idóneo debe de garantizar el desempeño del trabajador sin presión, integrándose en sus actividades con ambientes adecuados, materiales y herramientas para el desarrollo de sus funciones, encaminado a la productividad de las labores. Esto sugiere que mejorar la integración del personal podría aumentar la satisfacción laboral. *De acuerdo con los autores se determina la integración del personal es un factor muy importante para mantener un clima laboral óptimo que contribuya a fortalecer el sentido de pertenencia y la identificación con la empresa. Mientras más valorados y reconocidos son los trabajadores, más motivados estarán para un desempeño eficiente en sus funciones. Una integración adecuada del personal implica la creación de un ambiente en el que todos los empleados se sientan parte de un equipo cohesionado. Estos factores son esenciales para la creación de un entorno de trabajo positivo y productivo, en el cual los empleados se sienten apreciados y motivados para dar lo mejor de sí mismos.*

**Objetivo específico 2. Precisar la relación entre desarrollo del personal y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.**

De acuerdo al resultado en la tabla 9, existe una correlación Spearman ,328 con un grado de Sig. = 0,000 (menor a 0,05), por lo tanto, existe una relación positiva entre desarrollo del personal y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. Este hallazgo se evidencia en el estudio de Callante y Velásquez (2019), cuyo resultado mostraron que el desarrollo profesional de los trabajadores,

basado en sus experiencias acumuladas, influye positivamente en su desempeño laboral y en el logro de los objetivos de la institución, también Casana (2017) demostró que la mayoría de los trabajadores perciben un nivel medio en desarrollo personal (53.5%) y satisfacción laboral, confirmándose una relación entre ambas variables.

Por su parte Avalos y Malca (2020), hallaron una relación directa moderada entre la gestión del talento humano y el clima organizacional (...) Cayetano Heredia, con un valor Spearman. sig. = 0.00 < 0.05.

*De acuerdo a los hallazgos, es vital ofrecer caminos claros de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización. Los empleados deben conocer las oportunidades de ascenso y las competencias requeridas para avanzar en su carrera. Esto no solo motiva a los empleados a mejorar continuamente, sino que también ayuda a la institución a retener su talento más valioso al ofrecer perspectivas de crecimiento a largo plazo.*

*El hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, al establecer estrategias sólidas para el desarrollo del personal no solo mejorará el clima laboral y la satisfacción de sus empleados, sino que también fortalecerá su capacidad para retener talento y aumentar la productividad.*

### **Objetivo específico 3. Definir la relación entre compensación del personal y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.**

En la tabla 10, se presenta una correlación de Spearman de 0.687 con un valor de significancia (Sig.) de 0.000, lo que indica una relación significativa entre la compensación del personal y el clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto” en Supe durante 2021. Este hallazgo coincide con el estudio de Chávez et al. (2022), que analizó la relación entre la compensación laboral y la retención del talento humano en Explo Drilling Perú Colquijirca. En su investigación, que incluyó una encuesta a 131 colaboradores, identificó una correlación directa, aunque baja, entre ambas variables (Rho=0.363, p=0.000). De igual forma, Cecilio et al. (2019) encontró que la gestión del talento humano está significativamente relacionada con la dimensión de recompensa del clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea. Por su parte, Abanto (2019) investigó la

influencia de la gestión del talento humano en el clima organizacional en el Pacífico College en Cajamarca, y concluyó que el 43.4% de los encuestados consideraron que la gestión del talento humano debe mejorar.

*De acuerdo con las investigaciones citadas, es evidente que tener colaboradores que se sienten valorados y bien compensados crea un ambiente de trabajo más eficiente, dinámico y productivo. La valorización de los empleados no se limita únicamente al reconocimiento verbal o al aprecio moral, sino que también incluye una compensación adecuada y competitiva.*

*Una compensación atractiva no solo capta la atención de posibles candidatos, sino que también es un factor clave para mantener a los talentos existentes dentro de la organización. Los empleados que perciben una compensación justa por su trabajo tienden a estar más motivados y comprometidos con sus responsabilidades, lo que incrementa su productividad y contribuye a una cultura organizacional positiva, creando un ciclo virtuoso de productividad y crecimiento sostenido para la organización.*

#### **Objetivo específico 4. Demostrar la relación entre retención del personal y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.**

En la tabla 11, existe una correlación de Spearman ,695 y un valor Sig. = 0,000 (menor a 0,05), por lo tanto, se afirma que existe relación significativa entre retención del personal y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021. El estudio de Rodríguez (2022) evidencia que una mejor gestión del talento humano reduce la rotación de personal y sus efectos negativos, como los costos de inducción y adaptación de nuevos empleados, que impactan la productividad. Se identificó una correlación moderada entre la gestión del talento humano y la rotación (Rho de Spearman de -0,474), significativa ( $p = 0,000$ ), lo que confirma que una gestión eficiente del talento humano está relacionada con una menor rotación en Urbesur S.A.C. También los resultados del estudio de Paz (2022) revelan que las variables clave para reducir la rotación, mejorar la producción y fortalecer el clima laboral son el desarrollo de carrera (50%), la remuneración (33%) y el liderazgo (17%). Concluye que el modelo propuesto facilita la integración y el enfoque en el bienestar

de los colaboradores, promoviendo un clima laboral favorable para la retención del talento. Horna y Rossi (2021) demostraron que en la empresa Agroindustrial Cartavio, una buena gestión del talento humano genera satisfacción entre los colaboradores, concluyendo que la retención del talento humano y el clima organizacional es altamente positiva, con un coeficiente de Spearman de 0,808 y un nivel de significancia de 0.000.

*De acuerdo a las investigaciones de los diversos autores, la retención de talento es particularmente importante en un entorno empresarial competitivo. Las empresas que invierten en la satisfacción y bienestar de sus empleados no solo logran una mayor estabilidad laboral, sino que también se benefician de la continuidad y la experiencia acumulada de su personal. Esto se traduce en un menor costo de rotación y una mayor eficiencia operativa.*

*Al valorar y cuidar a su personal, las instituciones no solo retienen a sus mejores talentos, sino que también atraen a nuevos candidatos calificados, fortaleciendo su capital humano a largo plazo.*

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones:

En relación con el objetivo general, se concluye que existe una correlación positiva entre la gestión de talento humano y el clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.765 y un valor de significancia de 0.000 (menor a 0.05). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En cuanto al objetivo específico 1, se determina que hay una relación entre la integración de las personas y el clima organizacional en el hospital, con una correlación de Spearman de 0.439 y un nivel de significancia de 0.000 (menor a 0.05), lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Este resultado se refleja en la tabla 3, donde el 29.9% de los encuestados indicaron que casi siempre existe integración de personas en el hospital, mientras que solo el 2.1% afirmó que los directivos establecen políticas y estrategias para mejorar la integración laboral.

Respecto al objetivo específico 2, se encontró una correlación de Spearman de 0.328, con un nivel de significancia de 0.000 (menor a 0.05), lo que confirma una relación positiva entre el desarrollo del personal y el clima organizacional en el hospital. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este hallazgo se apoya en la tabla 4, donde el 96.2% señaló que nunca se vela por el desarrollo del personal, mientras que solo el 2.1% afirmó que siempre hay interés en el crecimiento personal y profesional del trabajador.

En relación con el objetivo específico 3, la correlación de Spearman es 0.687, con un nivel de significancia de 0.000 (menor a 0.05), lo que sugiere una relación positiva entre la compensación del personal y el clima organizacional en el hospital. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este hallazgo se confirma en la tabla 5, donde el 42.2% manifestó que el hospital a veces realiza compensaciones al personal, mientras que solo el 2.1% indicó que los directivos realizan incentivos salariales y compensan al personal por su dedicación y compromiso.

Finalmente, respecto al objetivo específico 4, se encontró una correlación de Spearman de 0.695, con un nivel de significancia de 0.000 (menor a 0.05), lo que indica una relación positiva entre la retención del personal y el clima organizacional en el hospital. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado se respalda con los datos de la tabla 6, donde el 54.0% indicó que a veces se retiene al personal, mientras que solo el 4.8% respondió que nunca. Estos resultados sugieren que los directivos del hospital no centran suficientemente su atención en establecer políticas y estrategias eficaces para retener a sus mejores talentos.

**Recomendaciones:**

La Dirección del hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos deben de mejorar las estrategias de gestión del talento humano, promover la comunicación permanente, monitorear las funciones, motivar y felicitar su desempeño de los logros alcanzados, de tal manera que alcance el desarrollo del potencial, su creatividad, capacidad de liderar, coordinar para la resolución de problemas en equipo.

Los jefes de cada unidad, en colaboración con la Oficina de Recursos Humanos del Hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto", deben organizar talleres de integración y trabajo en equipo. Estas actividades contribuirán a mejorar la comunicación interpersonal entre los empleados, promoverán actitudes positivas tanto hacia los compañeros como hacia la organización, y, en última instancia, fortalecerán el sentimiento de pertenencia de los trabajadores hacia la institución.

Se propone la creación de un plan integral de promoción y desarrollo para los empleados, con el objetivo de fomentar nuevas competencias y habilidades que les permitan asumir nuevos roles dentro de la organización, al tiempo que se mejora su situación actual en la empresa. Para garantizar la implementación efectiva de este plan, es fundamental realizar un análisis exhaustivo de las necesidades formativas, con el fin de identificar las áreas de mejora y determinar qué empleados requieren capacitación específica. Este enfoque permitirá un desarrollo alineado tanto con las necesidades individuales como con los objetivos estratégicos de la empresa.

El Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto” debe incluir dentro de su presupuesto anual un Plan de Compensación para prevenir la fuga de sus mejores profesionales hacia otras instituciones y atraer nuevos talentos. Este plan debe estar alineado tanto con las necesidades de los trabajadores como con los objetivos de la organización. Es esencial que el hospital diseñe un Plan de Compensación atractivo, que contemple incentivos, bonificaciones, comisiones, aumentos por tiempo de servicio, entre otros beneficios, de modo que sus empleados no solo reciban un salario adecuado, sino también disfruten de beneficios adicionales que contribuyan a su satisfacción y retención.

La Oficina de Recursos Humanos del Hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto" tiene la responsabilidad de retener a sus mejores talentos. Para lograrlo, debe implementar estrategias de retención efectivas, centradas en identificar y valorar las competencias, destrezas y habilidades de los empleados. Estas acciones deben orientarse a crear un entorno motivador que impulse a los trabajadores a permanecer en la organización a largo plazo, asegurando su satisfacción y compromiso con la empresa.

## **Agradecimiento**

Primeramente, agradecer a Dios por darme la fortaleza para y tener mi trabajo de investigación culminado.

A mi esposo por el apoyo, empuje y motivación constante para el alcanzar todo lo que me proponga.

A mi hija que ha sido mi inspiración para realizar este trabajo y llegar a cumplir un logro más de ser profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albelo, J. (19 de noviembre 2017). *Recursos humanos y digitalización: la importancia de tratar a los empleados como clientes*. Economía. Recuperado de: <https://www.revistaeconomia.com/recursos-humanos-y-digitalizacion-la-importancia-de-tratar-a-los-empleados-como-clientes/>
- Alles, M. (2011). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. (2ª. ed.). Buenos Aires: Granica.
- Abanto, L. (2019). *Influencia de la gestión del talento humano en el clima organizacional en la institución educativa particular del Pacífico College, Cajamarca, 2019*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca Perú. Recuperado de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3800/LILIANA%20MARISOL%20ABANTO%20HERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Avalos O. y Malca I.(2020). *Gestión del talento humano y el clima organizacional en el departamento de enfermería del hospital Cayetano Heredia lima - 2020*. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Gerencia de Salud. Universidad del Callao. Callao Perú. Recuperado de <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5734/TESIS-MAESTRO-%20MALCA%20Y%20AVALOS-FCS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calle, R. y Flores R. (2022). *Gestión del talento humano y clima organizacional en una empresa avícola ubicada en el distrito de cercado de Lima, Lima Perú, 2022*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad Privada del Norte. Lima Perú. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/32261/Calle%20Flores%20Rosa%20Katherine%20%20Flores%20Ojeda%20Raquel%20Ines.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Callante, Y., Velásquez. (2019). *El desarrollo de personal y su impacto en el desempeño laboral en los trabajadores de la sede de la unidad de gestión educativa local La Joya-Arequipa 2019*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciadas en Relaciones Industriales Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa Perú. Recuperado de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a4035bb3-fd29-436f-921b-be0e0e50e7d8/content>
- Cecilio, K., Solís, N., y Saldívar, S. (2019) *Gestión del talento humano y su relación con el clima organizacional en la Municipalidad Provincial de Pachitea 2018*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”. Huánuco Perú. Recuperado de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4547/TAD00649C43.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cobeñas, J. (2021). *Gestión del talento humano y clima organizacional en la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A, 2020*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho Perú. Recuperado de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6394/COBE%c3%91AS%20VASQUEZ%20JESUS%20EDUARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cifuentes, A. (2015). *Gestión administrativa y clima organizacional del personal Administrativo de la Institución Educativa Particular Marco Polo del distrito de Villa María del Triunfo en el año 2014*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima. Recuperado de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2914520?locale=es>
- Cora, C. (2019). *El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud, Leoncio Prado de Tingo María – 2017*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración. Universidad Agraria de la Selva. Tingo María Perú. Recuperado de <https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ecd8225f-fadc-47fb-b62f-9b647e004fa2/content>

- Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (2ª. ed.). Bogotá: Ecoe ediciones.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (9ª. ed.) México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Chavez, A. y Shinno (2020). R. *Gestión del talento humano en la MYPE del estudio contable Miyashiro E.I.R.L. en el periodo 2020*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración. Universidad Privada del Norte. Lima Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29964/Chavez%20Almeyda%20Alexander%20Gonzalo%20%20Shinno%20Saavedra%20Robertha%20Lin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chavez, E. Chuchon,A.,Vilchez,A.(2022). *Compensación laboral y retención del talento humano en los colaboradores de la empresa Contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca – 2022*.Tesis Para optar el Grado Académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional. Universidad Continental. Huancayo Perú. Recuperado de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12919/8/IV\\_PG\\_MRHGO\\_TE\\_Chavez\\_Chuchon\\_Vilchez\\_2023.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12919/8/IV_PG_MRHGO_TE_Chavez_Chuchon_Vilchez_2023.pdf)
- Díaz, J. (2023). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho, 2022*. Tesis Pregrado para optar el Título Profesional de Lic. en Sociología. Universidad Nacional J.F.S.C. Huacho Perú. Recuperado de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7445/GESTI%c3%93N%20DEL%20TALENTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Farias A. Zambrano L. Macías M. y Farias O. (2021). *Gestión del Talento Humano y Su Influencia en el Clima Laboral en Empresas de Manabí*. Revista Polo del Conocimiento. Edición núm. 63 Vol. 6, No 11. Manabí Ecuador. Recuperado de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElClimaLabor-8219367%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYSuInfluenciaEnElClimaLabor-8219367%20(1).pdf)
- Fundares (2024). *El talento humano en empresas*. Blog Fundares. Recuperado de <https://www.fundares.com/talento-humano-empresas/>

- Flores M. y Muñoz C. (2023). *Relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CMCZ S.A.C en el distrito de Huaral en el año 2021*. Tesis para optar el Título Profesional de Lic. en Administración. Universidad San Martín de Porras. Lima Perú. Recuperado de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11378/flores\\_sma-mu%c3%bluz\\_aci.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11378/flores_sma-mu%c3%bluz_aci.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Flores, R. y Flores, I. (2011). *Administración de Capital Humano*. Presentaciones Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/tlahuelilpan/administracion/admin\\_cap\\_hum/ADMINISTRACION%20DE%20CAPITAL%20HUMANO.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/tlahuelilpan/administracion/admin_cap_hum/ADMINISTRACION%20DE%20CAPITAL%20HUMANO.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.) México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Tomo I. Lima: San Marcos.
- Manturano, T. (2020). *Gestión del talento humano y el clima organizacional en los docentes de la carrera profesional de contabilidad de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables de la Universidad Nacional de, 2018* (tesis doctoral). Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa. Recuperado de [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4314/UNU\\_DOCTORADO\\_2020\\_TD\\_TEOFILLO-MANTURANO.pdf?sence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4314/UNU_DOCTORADO_2020_TD_TEOFILLO-MANTURANO.pdf?sence=1&isAllowed=y)
- Mendoza, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021*. Tesis pregrado para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión de Empresas. Universidad Peruana de las Américas. Lima Perú. Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1479/MENDOZA.pdf?sequence=1>
- Moya M. (2023). *Gestión de talento humano y clima organizacional como predictores de desempeño docente en las instituciones educativas del departamento de Lambayeque, 2020*. Tesis para obtener el grado académico de Doctora en Educación, con mención en Gestión Educativa. Universidad Peruana Unión. Lima Perú. Recuperado de

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6248/Mar%  
%ada\\_Tesis\\_Doctorado\\_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/6248/Mar%c3%ada_Tesis_Doctorado_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Organización Internacional del Trabajo OIT (4 de octubre 2017). *OIT: desarrollar el talento humano para enfrentar desafíos del futuro del trabajo*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_579680/lang--  
es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579680/lang--es/index.htm)

Paz, M.(2022). *Retención de talento: una reflexión integral desde un entorno sostenible y sus implicancias en el clima laboral*. Proyecto de grado para optar al Grado Académico de Magister en Gestión de la Sustentabilidad.Universidad del Desarrollo. Santiago Chile. Recuperado de [https://repositorio.udd.cl/server/api/core/bitstreams/76db552e-8a5f-4341-  
bcd6-6e2cdb6a0f12/content](https://repositorio.udd.cl/server/api/core/bitstreams/76db552e-8a5f-4341-bcd6-6e2cdb6a0f12/content)

Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., y Hugueth, A. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. Información tecnológica, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

Ramos, J. (2019). *Cultura organizacional y su relación con el clima organizacional en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Huacho 2017*. Tesis para optar el Título Profesional de Administración. Universidad San Pedro. Huacho Perú.Recuperado de [https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/70127f85-  
fdf9-4f44-8574-b255aff77007/content](https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/70127f85-fdf9-4f44-8574-b255aff77007/content)

Ramírez, R. Santamaría, M. Cano, D. [s.f.]. *Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica*. Universidad de Zulia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/310/31070032010/>

Robbins, S. y Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13ª ed.). México: Pearson educación.

Rodríguez, A.(2022). *“La gestión del talento humano y la rotación de personal en la empresa Urbesur S.A.C – Arequipa 2021”*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales. Universidad Alas Peruanas. Lima Perú. Recuperado de [https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10536/Tesis\\_Ge](https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10536/Tesis_Ge)

[sti%C3%B3n.TalentoHumano\\_Rotaci%C3%B3n.Personal\\_Empresa\\_UBESUR%20SAC.\\_Arequipa.pdf?sequence=1](https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2301709d-9da0-4cf9-9ac9-92f6ef775809/content)

Rosado, J.(2023). *Relación de la integración del personal y la satisfacción laboral en la Municipalidad de Piura, 2020*. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales. Universidad Peruana Unión. Lima Perú. Recuperado de <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2301709d-9da0-4cf9-9ac9-92f6ef775809/content>

Rothwel, W. [s.f]. *Introducción a la gestión del talento*. Dale Carnegie Training. Recuperado de <http://www.crecento.es/wp-content/uploads/2014/02/LB-gesti%C3%B3n-del-talento.pdf>

Ruiz, T. (2023). *Impacto del clima organizacional en la calidad del servicio al cliente en una empresa de servicios de Lima Metropolitana, 2020*. Tesis pregrado para Optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gerencia. Universidad Ricardo Palma. Lima Perú. Recuperado de [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6469/T030\\_40863816\\_T%20%20%20RUIZ%20GLASTON%20TERESA%20ISABEL.%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6469/T030_40863816_T%20%20%20RUIZ%20GLASTON%20TERESA%20ISABEL.%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Santamaría J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A*. Tesis de Postgrado para optar el Grado de Maestro. Universidad Andina Simón Bolívar. Quito Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

Shilquigua, E. (2020). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del personal de la distribuidora Fonseca, Ciudad de Riobamba, 2018*. Proyecto de pregrado para la obtención del Título de Ingeniero Industrial. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba Ecuador. Recuperado de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7008/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION%20FINAL%20Edison%20Javier%20Shilquigua%20Gua%20m%20c3%a1n-ING-COM.pdf>

Universidad de San Pedro (2023). *Talento Humano*. Blog USAP. Recuperado de <https://www.usap.edu/blog/que-es-talento-humano/>

**Anexos y apéndices**

**Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables**

**Anexo 2: Matriz de consistencia**

**Anexo 3: Instrumento de recolección de datos**

**Anexo 4: Juicio de expertos**

**Apéndices**

## ANEXO 01 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

### Variable: Gestión de talento humano

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<p>Ramirez, et al (2019) mencionan que la GTH consiste en ejecutar acciones competitivas estableciendo una estructura organizacional con condiciones favorables, distribución óptima de los recursos que permite anticiparse y gerenciar los cambios y las estrategias que conduzcan al éxito de la organización.</p>	<p>Gestión de Talento Humano, es un conjunto de acciones que actúan de forma integrada y sistémica en el desarrollo de los procesos de integración de las personas, desarrollo del personal, compensación del personal y retención del personal, buscando siempre el equilibrio entre las necesidades de la institución y el bienestar de sus empleados. Se aplicará una encuesta con 22 preguntas empleando la escala de Likert.</p>	Integración de las personas	Trabajo en equipo Relación en el trabajo	1-5
		Desarrollo del personal	Desarrollo de carrera Evaluación de desempeño	6-12
		Compensación del personal	Remuneraciones Beneficios Prestaciones sociales	13-17
		Retención del personal	Cultura organizacional Higiene de trabajo	18-22

### Variable: Clima organizacional

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<p><b>Clima organizacional:</b> Chiavenato (2011) menciona tiene relacion directa con el nivel de motivación de sus integrantes, es decir esta vinculado al ambiente interno de los componentes de la institución</p>	<p>Es la atmosfera interna que perciben los trabajadores del Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto – Supe Se define operacionalmente clima organizacional, y el estudio de las dimensiones autonomía individual, comunicación, recompensa y estímulos, es con el objetivo de crear un entorno laboral, saludable y productivo dentro del hospital. Se aplicará una encuesta con 22 preguntas empleando la escala de Likert.</p>	Autonomía individual	Responsabilidad Capacidad	23-27
		Comunicación	Fluidez Oportunidad	28-31
		Recompensa	Monetarias Sociales	32-37
		Estímulos.	Consideración Bienestar social y económico	38-44

Anexo 02 Matriz de consistencia

TITULO: Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe- 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe- 2021?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre gestión del talento humano y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer la relación entre integración de las personas y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.</li> <li>2. Precisar la relación entre desarrollo del personal y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.</li> <li>3. Definir la relación entre compensación del personal y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.</li> <li>4. Demostrar la relación entre retención del personal y clima organizacional en el Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>H1. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe- 2021.</p> <p>H0. La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el clima organizacional del Hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe- 2021.</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal y Nivel descriptiva correlacional.</p> <p><b>Población</b></p> <p>Todos los trabajadores del Hospital de Supe se</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>El tamaño de la muestra es de 187 trabajadores</p> <p><b>Técnica e Instrumento</b></p> <p>Encuesta - Cuestionario</p>

## Anexo 03 Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**INSTRUCCIONES:** Estimados trabajadores, a continuación, se presentan un conjunto de preguntas referentes al Clima organizacional, por favor conteste con toda sinceridad, ya que de ello dependerá la objetividad de los resultados de la investigación.

Marque con una X la alternativa que crea conveniente.

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
<b>INTEGRACION DE PERSONAS</b>						
1	El jefe fomenta el trabajo en equipo					
2	La institución desarrolla políticas de integración y promueve un buen clima laboral.					
3	Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo					
4	El liderazgo del jefe influye en su rendimiento laboral.					
5	La institución se preocupa cuando no asiste a laborar					
<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b>						
6	La institución brinda oportunidades de desarrollo profesional.					
7	Ha recibido reconocimientos por su desempeño.					
8	La institución realiza evaluaciones de desempeño a todos los colaboradores.					
9	La institución da a conocer los resultados de las evaluaciones .					
10	La institución cuenta con un plan de capacitaciones.					
11	Recibe certificado por las capacitaciones					
12	Las capacitaciones han mejorado sus habilidades y destrezas para el desempeño de sus funciones					
<b>COMPENSACIÓN DEL PERSONAL</b>						
13	Recibe incentivo salarial por el buen desempeño.					
14	Los beneficios adicionales que le brinda la empresa contribuyen con su motivación.					
15	La institución cumple con todos los beneficios de ley.					
16	Se pagan horas extras.					
17	La institución le brinda información actualizada sobre sus prestaciones sociales.					

	<b>RETENCIÓN DEL PERSONAL</b>					
18	Se siente parte importante de la institución.					
19	La institución incorpora valores e intereses comunes a sus colaboradores					
20	Su ambiente de trabajo es apropiado para el desempeño eficiente de sus labores					
21	La institución brinda programas de salud y seguridad en el trabajo					
22	La institución realiza exámenes médicos periódicos de su personal.					

**Muchas Gracias...**

## CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

**INSTRUCCIONES:** Estimados trabajadores, a continuación, se presentan un conjunto de preguntas referentes al Clima organizacional, por favor conteste con toda sinceridad, ya que de ello dependerá la objetividad de los resultados de la investigación.

Marque con una X la alternativa que crea conveniente.

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
	<b>AUTONOMÍA INDIVIDUAL</b>					
23	¿Considera que hay responsabilidad en el cumplimiento de los trabajos encomendados por los colaboradores de la institución?					
24	¿Los trabajadores ponen en práctica los valores de la institución?					
25	¿Considera que tiene autonomía para realizar su trabajo?					
26	¿Considera que la autonomía es buena para el mejor desempeño de los colaboradores?					
27	¿Le brindan la confianza para tomar decisiones?					
	<b>COMUNICACIÓN</b>					
28	¿Existe una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?					
29	¿Se respeta las líneas de comunicación formal?					
30	Se comunican los acuerdos de forma oportuna a las áreas correspondientes?					
31	¿La comunicación en la institución garantiza el logro de los objetivos organizacionales?					
	<b>RECOMPENSA</b>					
32	¿La remuneración que percibe es justa por su labor realizada?					
33	¿Considera que la compensación monetaria mejora el rendimiento laboral?					
34	¿Se respeta la escala salarial en la asignación de los sueldos?					
35	¿Tiene conocimiento si la institución cuenta con un programa de incentivos?					
36	¿La institución promueve a los colaboradores con mejor rendimiento laboral?					

N°	ÍTEMS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
37	¿Los incentivos de la institución promueve un clima laboral positivo?					
	<b>ESTÍMULOS</b>					
38	¿En la institución se tratan con amabilidad y respeto?					
39	¿La institución valora sus opiniones y sugerencias?					
40	¿Su ambiente de trabajo es óptimo y adecuado?					
41	¿La institución se preocupa por su bienestar y satisfacción de sus necesidades?					
42	¿La institución realiza talleres y eventos recreativos?					
43	¿Cree usted que la institución brinda oportunidades de ascender a un mejor puesto de trabajo?					
44	¿La institución tiene como política dar incentivos económicos por el sobretiempo laborado?					

**Muchas Gracias...**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: **CARLOS GONZALES CHAVEZ**

Fecha: \_\_\_\_\_ Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del investigador: Lucyana Rossmery Pacora Gonzales

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Gestión del talento humano y clima organizacional en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	

Sumatoria parcial				138	38
Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)				

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

176	≡	0.88
-----	---	------

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del Experto**  
**Dr. Carlos Manuel González Chávez**  
**DNI. 10588687**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: **CARLOS M. GONZALES AÑORGA**

Fecha: \_\_\_\_\_ Especialidad: Lic. en Administración

Autor del instrumento: \_\_\_\_\_ Lucyana Rossmery Pacora Gonzales

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“Gestión del talento humano y clima organizacional en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				17	

Sumatoria parcial				174	
Sumatoria Total	174 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.87 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---



---



---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

174	≡	0.87
-----	---	------

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Dr. CARLOS MAURICIO GONZALEZ ANORGA  
DOCENTE UNIVERSITARIO  
CLAD. N° 04774  
DNI-053

**Firma del Experto**  
**Dr. Carlos M. González Añorga**  
**DNI. 157620004**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

## VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

### I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: **Danilo H. Carreño Ramirez**

Fecha: \_\_\_\_\_ Especialidad: Lic. en Administración

Autor del instrumento: Lucyana Rossmery Pacora Gonzales

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

### “Gestión del talento humano y clima organizacional en el hospital “Laura Esther Rodríguez Dulanto”, Supe-2021”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

### II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				<b>18</b>	
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>18</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				<b>17</b>	
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				<b>17</b>	
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				<b>18</b>	
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				<b>18</b>	
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				<b>18</b>	
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>					<b>178</b>	

<b>Sumatoria Total</b>	<b>178 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>	<b>0.89 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

<b>178</b>	=	<b>0.89</b>
------------	---	-------------

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Mg. Adm. Danilo Hugo Carreño Ramírez  
CLAD 03584

**Firma del Experto**  
**Dr. Danilo H. Carreño Ramírez**  
**DNI. 15589843**

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### Resumen de procesamiento de casos

N	%
---	---

Casos	Válido	187	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	187	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	44

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	187	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	187	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	22

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	187	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	187	100,0

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	22

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
PACORA GONZALES LUCYANA ROSMERY		43906868	lucyanapacoragonzales@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>				
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación				
"Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional en Hospital "Laura Esther Rodríguez Dulanto", Supe - 2021"				
5. Programa Académico				
Administración				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>1</sup> ( <a href="#">/info/ru-repo/semantic/openAccess</a> )		<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>1</sup> ( <a href="#">/info/ru-repo/semantic/restrictedAccess/</a> ) <sup>(*)</sup>		
(*) En caso de restringido sustentar motivo				

**A. Originalidad del Archivo Digital**

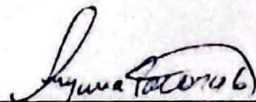
Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS<sup>5</sup>**

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.<sup>6</sup>



Chimbote 25 02 25

  
Firma

**Importante**

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD: Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 8.2
2. Ley N° 30016 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y U.S. 006-2015-PCM
3. Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva para que se pueda hacer entrega de forma en la web y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822
4. En caso de que el autor elija la segunda opción únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra de acuerdo a la directiva N° 004-2015-CD/ALYTC-UEC/PA, niveles S1 y B.7 que rige el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
5. La licencia Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 12.2 del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTI). Las universidades, institutos y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluye los méritos en sus repositorios institucionales, prestando el nivel de acceso abierto o restringido. Los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital (RNTI) a través del Repositorio AUSA.

**Nota:** En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a la Ley 29444 art. 32, inc. 32.3

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL "LAURA ESTHER RODRÍGUEZ DULANTO", SUPE-2021

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Politécnica del Perú</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.usmp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad San Marcos</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

Activ  
Ve a C

9	Submitted to unasam Trabajo del estudiante	1 %
10	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1 %
13	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	1 %
14	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
15	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1 %
16	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1 %
17	issuu.com Fuente de Internet	1 %
18	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
19	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
20	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Acti  
Ve a C

21	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
25	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uide.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
27	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
29	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
31	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %

Acti  
Ve a

32	Submitted to Universidad Tecnica De Ambato- Direccion de Investigacion y Desarrollo , DIDE Trabajo del estudiante	<1 %
33	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	revistas.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
37	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
38	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
39	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
40	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
41	1library.co Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	cybertesis.unmsm.edu.pe	<1 %

Acti  
Ve a C

44	<a href="http://repositorio.unap.edu.pe">repositorio.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
45	<a href="http://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
46	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
47	Submitted to Universidad Mariano Gálvez de Guatemala Trabajo del estudiante	<1 %
48	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
49	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
50	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
51	<a href="http://repositorio.unapiquitos.edu.pe">repositorio.unapiquitos.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
52	<a href="http://repositorio.utn.edu.ec">repositorio.utn.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
53	<a href="http://revistas.uss.edu.pe">revistas.uss.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

Acti  
Ve a C

54 repositorio.unajma.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

55 repositorio.usil.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

56 www.slideshare.net <1 %  
Fuente de Internet

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo