



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal administrativo de un hospital público de Chimbote, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :

Maestro en Gestión de Servicios de la Salud

AUTOR:

Sandoval Calvo, Ruben Esteban (orcid.org/0000-0001-5847-5517)

ASESORES:

Mtro. Ruiz Barrera, Lázaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgos en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Este aporte investigativo va dedicado en primer lugar a Dios, mis hijos y demas familiares quienes fueron mi motivo a seguir y concluir satisfactoriamente a pesar de los obstáculos que en la vida se presenta.

Agradecimiento

A cada integrante de mi núcleo familiar quienes tuvieron la fortaleza de apoyarme para lograr alcanzar mis sueños y metas de la vida.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Indice de contenidos	iv
Indice de tablas	v
Indice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.	11
3.2. Variables y Operacionalización.	12
3.3. Población, muestra y muestreo.	13
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.	15
3.5. Procedimiento.	19
3.6. Método de Análisis de Datos.	20
3.7. Aspectos Éticos.	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	49

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Aplicación del cuestionario según criterios y Características	14
Tabla 2: Ficha tecnica del Instrumento 1: Relacionado al talento humano y su Gestión	16
Tabla 3: Ficha tecnica del Instrumento 2: relacionado al Compromiso Organizacional	17
Tabla 4: Validez del Cuestionario para la variable independiente	18
Tabla 5: Validez del Cuestionario para la Variable dependiente	18
Tabla 6: Confiabilidad de la variable independiente	19
Tabla 7: Confiabilidad de la variable dependiente	19
Tabla 8: Distribución de las frecuencias de la variable independiente	21
Tabla 9: Tabla de Frecuencias de las Dimensiones de la Gestión del talento humano	22
Tabla 10: Variable 2: Distribución de las Frecuencias: Compromiso de la Organización	23
Tabla 11: Frecuencias de las dimensiones de la variable dependiente	24
Tabla 12: Hipotesis General	25
Tabla 13: Coeficiente de Determinación de la Hipotesis General	26
Tabla 14: Ajustes al Modelo de Hipotesis Especifica uno	27
Tabla 15: Coeficiente de determinación de la hipotesis específica uno	28
Tabla 16: Ajustes al Modelo de Hipotesis Especifica dos	29
Tabla 17: Coeficiente de determinación de la hipotesis específica dos	30
Tabla 18: Ajustes al Modelo de Hipotesis Especifica tres	31
Tabla 19: Coeficiente de determinación de la hipotesis específica tres	32

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1: Bosquejo del diseño correlacional-causal en las variables del presente estudio	11
Figura 2: Cálculo de la muestra del estudio de Investigación	14

Resumen

El Objetivo principal del estudio fue establecer de qué modo afecta la Gestión del Talento Humano en el Compromiso Organizacional del personal administrativo del Hospital Público en Chimbote, 2023. La investigación realizada fue de tipo básica y enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental, de nivel correlacional causal y explicativo. Se utilizó encuesta como técnica, se aplicó dos instrumentos para recolectar la información, la Población fue 133 y la muestra fue de 90 trabajadores administrativos de un Hospital Público en Chimbote. Los resultados fueron que para la variable GTH, el 60,0% tuvieron nivel regular, 28,9% tuvieron nivel alto, 11,1% tuvieron nivel bajo, mientras que la variable CO, el 61,1% tuvieron nivel regular, 27,8% tuvieron nivel alto y el 11,1% tuvieron nivel bajo. Se concluye que la Gestión del Talento Humano influye directamente en el Comportamiento Organizacional en un 60%, así mismo la GTH influye significativamente en un 67,6% en el compromiso afectivo, 68,9% el compromiso de continuidad y 76,2% en el compromiso normativo del personal administrativo del Hospital Público de Chimbote, 2023. Demostrándose estadísticamente mediante Regresión Logística Ordinal($RLO = 0,634$ y una significación de $p\text{-valor} < 0,001$).

Palabras clave: Gestión Talento Humano, Compromiso Organizacional, personal administrativo, Hospital Público.

Abstract

The main objective of the study was to establish how Human Talent Management affects the Organizational Commitment of the administrative staff of the Public Hospital in Chimbote, 2023. The research carried out was of a basic type and a quantitative approach, the design was non-experimental, level causal and explanatory correlational. A survey was used as a technique, two instruments were applied to collect the information, the population was 133 and the sample was 90 administrative workers from a public hospital in Chimbote. The results were that for the GTH variable, 60.0% had a regular level, 28.9% had a high level, 11.1% had a low level, while the CO variable, 61.1% had a regular level, 27.8% had a high level and 11.1% had a low level. It is concluded that Human Talent Management directly influences Organizational Behavior by 60%, likewise GTH significantly influences affective commitment by 67.6%, continuity commitment by 68.9% and 76.2% by the normative commitment of the administrative staff of the Public Hospital of Chimbote, 2023. Statistically demonstrated by Ordinal Logistic Regression (RLO = 0.634 and a significance of p-value < 0.001).

Keywords: Human Talent Management, Organizational Commitment, administrative staff, Public Hospital.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo el potencial humano cumple un rol primordial en una Entidad, siendo el compromiso un aspecto determinante para demostrar el talento o capacidad en favor de objetivos, metas trazadas y de resultados favorables producto de los procesos de una buena gestión empleados por el talento humano dentro del compromiso organizacional.

A nivel Internacional los autores Arias y López (2020), analizaron al talento humano de una Empresa tecnológica en Ecuador sobre la gestión del compromiso donde identificaron que los compromisos organizacionales son afectados de manera directa por la gestión del Talento de las personas, agregado el autor (Salguero Barba & García Salguero, 2022) menciona que los problemas de cultura organizativa y gestión del recurso humano, se dá por ausencia o carencia en la visión, valores y liderazgo y por ello se debe poner énfasis en la gestión del potencial del recurso humano, por otro lado Chávez (2018) examinó que en Gestión del Talento Humano se usa el método y análisis para lograr el éxito es necesario para proporcionar capacitaciones que fomenten el desarrollo de habilidades y permitan alcanzar los objetivos institucionales y mejoren el rendimiento del personal.

Para (Ballestero, 2019) el talento humano está relacionado con la función que desempeña y las metas que puede alcanzar dentro de la organización, Alvarado (2018), manifiesta que las epistemologías paracientíficas estudian el conocimiento y el comportamiento humano, por otro lado (Zeithaml, 1988), manifiesta que la exigencia excelencia total en un bien o servicio que vincula directamente la calidad que ofrece la organización cuando afronta una crisis laboral y la deficiencia en la productividad. Por otro lado (Basurto García & Yoza Rodríguez, 2022), manifiestan que los problemas de la mayoría de las Entidades, el talento humano está direccionado a roles, actividades y herramientas. En la investigación demuestra que el conjunto de acciones del Talento Humano, afecta directamente en las acciones que están vinculadas al compromiso organizacional.

A nivel Nacional (Fabián-Palomino, 2019), señala que; “se evidencia que las Instituciones públicas como ESSALUD han optado por minimizar severamente los nombramientos o contratos indefinidos, y han optado por la contratación CAS, a pesar que se incorporó la Ley N°29849 referente a la supresión progresiva del D.L

N°1057, este problema se transforma en una condición de inestabilidad dentro del ámbito laboral, permitiendo desconocer el compromiso del trabajador con la Institución. El problema se limita que hasta la fecha no se establecen los mecanismos de un reordenamiento de los regímenes laborales”. En ESSALUD durante el año 2017, se realizaron unos estudios para medir el compromiso del trabajador nombrado y del contrato CAS con la Institución, donde no existe un compromiso alto del trabajador CAS con la organización de EsSalud, estas características genera consecuencias de baja productividad laboral para cumplir objetivos y metas Institucionales.

Para (Ames, 2021) mencionó que en el Perú tiene 18,5% en comparación con América Latina que esta bordea los 5% a 10% en relación a la alta rotación de personal (IPSOS, 2014), generando impacto negativo en el compromiso del talento humano con su organización (Hur & Perry, 2020), así mismo (Jiménez, et al., 2023), investigó a 28 revistas científicas latinoamericanas, determinó que el talento humano está muy relacionado a la gestión y es una variable fundamental en toda entidad que busca a través de modelos mejorar procesos y procedimientos.

A nivel local los problemas que surgen es por la falta de conocimiento, compromisos, capacitaciones en el manejo público para cumplir de manera eficiente y oportuna los requerimientos que vienen de los servicios de las diferentes áreas tales como pagos del personal, compra de insumos, mantenimientos de infraestructura y reposición de equipos y otros. No existe articulación y compromiso organizacional entre las diferentes áreas administrativas, algunos servicios que brinda un Hospital público son designados mediante cargo de confianza y son ocupados estos cargos por personal no idóneos que generan una ineficiencia en el manejo y logro de los objetivos institucionales, para (Brewer & Kellough, 2016), el objetivo es perfeccionar el trabajo y el rendimiento racionalizando, así procedimientos del personal acorde a los actos administrativos.

Un hospital Público de Chimbote, es un nosocomio de Nivel 2-1 tiene una Dirección ejecutiva con unidades orgánicas de línea, que están constituidas por la parte asistencial que son los servicios que brinda un hospital público. Otras unidades son las de apoyo que la integran a las áreas administrativas y sub unidades. según (Balwin & Sohal, 2003) manifiesta que: “interpretan el sensaciones como el miedo, angustia, puntualidad y el tiempo que se demoran en

atender a un usuario como las principales causas de la mejora del servicio en salud”.

El SERVIR (2021), Autoridad Nacional del Servicio Civil, emite la Directiva N°006, los mecanismos para elaborar los cuadros de Asignación de personal provisional(CAP-P), previsto del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Manual de Operaciones (MOP), además del Manual de Perfil de Puestos (MPP). Las instituciones de salud del Estado Peruano estan un proceso de actualización de sus documentos normativos que son primordiales para que el conjunto de acciones del Recurso Humano sea eficiente y tenga vínculo con la Entidad.

Por esto el problema general del estudio de Investigación será; ¿De qué modo afecta la Gestión del talento Humano en el Compromiso Organizacional del trabajador administrativo del hospital Público en Chimbote, 2023?. Y los problemas específicos de la Investigación acorde a la variable dependiente serán; (a)¿De qué modo afecta el talento humano y su Gestión al Compromiso Afectivo del trabajador administrativo del hospital público en Chimbote,2023?; (b)¿De qué modo afecta el Talento Humano y su Gestión al compromiso de continuidad del trabajador administrativo del hospital público en Chimbote, 2023?, (c) ¿De qué modo afecta el Talento Humano y su Gestión al compromiso normativo del trabajador administrativo del hospital público en Chimbote, 2023?;

La delimitación temporal para la ejecución del estudio es de Abril a Julio del 2023, donde se obtuvo resultados que afectan el conjunto de acciones del Talento Humano en los deberes de la Organización.

La justificación teórica, establece la necesidad en obtener conocimiento específico y relevante para el entorno particular que es el Hospital público en Chimbote, dichos resultados y conclusiones del estudio aportaron conocimiento nuevo para el desarrollo teórico en relación al talento Humano y el Compromiso Institucional dentro del ámbito del sector salud. Esto permitió ampliar la comprensión práctica y factores que influyen en la obligación de la organización y la efectividad de las estrategias para el conjunto de acciones del Talento Humano en el Hospitales.

La justificación metodológica, radica en el interés de acoplar un esquema de investigación, el método de recabar la información de las particularidades de un

entorno específico que garantiza la confiabilidad y la validez de resultados obtenidos. Además, al seleccionar una muestra representativa de este contexto, se asegura la generalización de los hallazgos y su aplicabilidad a situaciones similares en otras instituciones de salud.

La justificación práctica, se basa en la relevancia y utilidad de hallazgos encontrados para aumentar el conjunto de acciones en el talento humano en el entorno específico de la materia de estudio. Al identificar las prácticas efectivas y las causas que afectan al compromiso del trabajador administrativo del hospital, se implementó estrategias y políticas específicas que promuevan un ambiente laboral favorable del talento para su desarrollo y alcance de metas institucionales. Esto tendrá incidencia directa de servicios de calidad en atención en salud proporcionados por el hospital, beneficiando tanto al personal como a los pacientes.

Se planteó el objetivo general del estudio de investigación a: Establecer de qué modo afecta el talento humano y su Gestión en el Compromiso Organizacional del personal administrativo del Hospital Público en Chimbote, 2023, así mismo se proponen objetivos específicos como: (a) Establecer de qué modo afecta el talento humano y su Gestión al Compromiso Afectivo, del personal administrativo de un Hospital Público de Chimbote; (b) Establecer de qué modo afecta el talento Humano y su gestión al compromiso de continuidad del trabajador administrativo del hospital público en Chimbote, 2023; (c) Establecer de qué modo afecta el talento humano y su Gestión al compromiso normativo del trabajador administrativo de un hospital público en Chimbote, 2023.

La delimitación temporal del estudio de investigación abarca serán de abril a Julio del 2023.

La hipótesis general de la investigación será; el Talento Humano y su Gestión afecta significativamente en el Compromiso Organizacional del personal administrativo de un hospital público en Chimbote, 2023; las hipótesis específicas serán: (a) El Talento Humano y su Gestión afecta significativamente al Compromiso afectivo del personal administrativo de un hospital Público de Chimbote, 2023; (b) El Talento Humano y su Gestión afecta significativamente al Compromiso de continuidad del personal administrativo de un hospital público de Chimbote, 2023, (c) El Talento Humano y su Gestión afecta significativamente al Compromiso normativo del trabajador administrativo del hospital público, Chimbote, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Troncos (2022), estableció como objetivo la incidencia en el Talento Humano y su Gestión con el rendimiento laboral, el modelo de investigación fue aplicado, utilizando esquema cuantificador, de diseño no experimental, causal explicativa. El total poblacional fueron 60 administrativos igual que la muestra, cuyos resultados determinaron que: “el 55% muestra nivel alto, seguido de nivel medio con 41.7% y finalmente un nivel bajo de 3.3%”. Finalmente se concluye que en el Hospital San Martín que: para reclutar personal con talento y calificado lo realiza con deficiencias.

Vásquez (2022), empleó un modelo de estudio básico, su objetivo fue: “establecer como incide la GTH en el CO, tiene diseño no experimental, transversal y correlacional-causal; la metodología aplicada fue cuantitativa basada en una encuesta realizada a una Población y muestra de 106 asistenciales trabajadores en la Micro-Red de Ica”. Se obtuvieron resultados de niveles como: “el 60% presentaron nivel bueno, 34% nivel regular, finalmente mostró nivel malo un 6% de la variable independiente GTH”, concluyendo que la GTH incide directamente en el CO del trabajador de la Micro-Red de salud de Ica, obteniéndose una hipótesis alterna de 97,6%.

Orbegoso (2023), realizó un tipo de estudio es aplicada. Su perspectiva fue cuantitativa, su diseño fue no experimental, cuyo objetivo fue: “establecer de qué manera influye la GTH dentro del comportamiento organizativo del personal administrativos en el Hospital Belén, Trujillo”. Utilizó como metodología la encuesta, el estudio tuvo una Población total de 131 trabajadores y una muestra de 98 trabajadores administrativos, de ello se obtuvieron resultados por niveles de la variable GTH siendo 16.33% nivel alto, 74.49% nivel medio y 9.18% nivel bajo, para el CO se obtuvieron niveles, alto de 18.37% , medio de 69.39% y bajo de 12.24%. Este estudio se interpreta: “la GTH influye directa y significativa del CO de los administrativos en un Hospital Belén en Trujillo”.

La investigación realizada por Palma (2021) en la Maternidad de María de Chimbote, se investigó el vínculo entre la Organización y su compromiso, así como el clima laboral. El enfoque del estudio investigación fue de tipo aplicado y se utilizó un diseño no experimental, descriptivo y transversal. El enfoque fue cuantitativo, el estudio de la muestra de participantes se practicó a 22 asistenciales, la metodología fue la encuesta. Los resultados y conclusiones obtenidos en relación al compromiso

y clima Organizacional; fueron que el 55% calificaron el nivel de compromiso organizacional como alto, el 45% lo calificó como medio y el 9% lo calificó como bajo. Se concluye una similitud importante de variables de GTH y el rendimiento en el trabajo. Esta investigación proporciona evidencia relevante para comprender cómo la GTH puede influir con eficiencia de trabajo en empleados de una Institución.

En el estudio realizado por Zevallos (2019), se propuso como objetivo comprender los efectos del CO en el crecimiento Organizacional en Hospital Daniel Alcides Carrión. El estudio es de nivel aplicado y descriptivo. El estudio se realizó a 131 trabajadores (Población), el instrumento fue un cuestionario para recabar información a 57 trabajadores que fue la muestra. El diseño utilizado fue no experimental. Los resultados obtenidos revelaron una secuencia estadística de ($R=0.318$) entre el compromiso y su desarrollo institucional. Estas conclusiones proporcionan evidencia relevante sobre la implicancia del compromiso para la institución hospitalaria.

El estudio realizado por Rita (2022), tiene por objetivo identificar las causas en la captación y detención del talento Humano y la incidencia del compromiso Empresarial Minero. El estudio es de tipo básico y diseño cuantitativo, descriptivo, observacional prospectivo. La metodología empleada es la aplicación de una encuesta a una muestra de 50 operarios del sector minero, los resultados demostraron que la gestión de personas tienen implicancia debido a que la retención de talento tuvo un resultado de (0.76) y el compromiso Institucional (0.80). Se concluye que el estudio identificó principales criterios de atracción en el capital humano conforme a la visión de la Entidad.

A continuación se presentan las bases teóricas para las variables Gestión del Talento Humano en adelante GTH y Compromiso Organizacional en adelante CO, las definiciones para el presente estudio de investigación están sustentadas en los modelos teóricos de autores que estudiaron las variables y las dimensiones del presente estudio.

Definición de la Variable Gestión del Talento Humano (GTH)

Según Zabaleta (2003), define desde el punto de vista Institucional como la legitimización del potencial humano y su vínculo con el proceso de productividad, asociado al pensamiento gerencial con el unico fin de adquirir nuevos conocimientos.(p.117)

Según Alles (2007), citado por Asencios (2017), define como las capacidades o destreza en el trabajo, a su compromiso para realizar actividades expresando su desempeño laboral, siendo superior al promedio establecido por la Institución. (p. 18).

Según Jericó (2008) define a la variable de estudio como el profesional talentoso que pone en ejecución las habilidades y lograr trabajos sobresalientes dentro de la Institucion incluyendo compromisos e iniciativas además de los conocimientos y las capacidades". (p. 100).

Según Chiavenato (2009), define a la variable de estudio como la dirección de un grupo de acción políticas-prácticas relacionado con los recursos humanos. Estas políticas abarcan áreas las dimensiones como: a) reclutamiento,b) selección, c) formación, d) remuneración y e)evaluación del desempeño.

Según Naranjo (2017), define a la variable de estudio como “el conjunto de decisiones integradas sobre las relaciones en el trabajo que incidan en la eficiencia de los trabajadores y las Instituciones”(p.9).

Según Vélez (2018) define a la variable de estudio como el que establece criterios básicos para el conocimiento, la habilidad, el juicio y la actitud”. (p.179).

Según Ramírez (2019) define a la variable de estudio como el desarrollo de políticas que promuevan cualidades competitivas para el éxito Institucional. Este desarrollo implica anticipar, gestionar y asignar recursos de manera estratégica con el fin de garantizar metas en la Entidad. Estas políticas deben ser dinámicas y adaptarse constantemente a los cambios que se dan en las Instituciones.

En la presente Investigación se toma como autor base a Chiavenato (2009), es quien define a vuestra Variable de estudio relacionado al talento Humano y su Gestión, porque posee un Instrumento que ha sido utilizado por varios autores en los ultimos años, tiene cinco dimensiones como el reclutamiento, la selección del personal, la capacitación, el incentivo y el desempeño evaluado y tiene como principio acciones políticas y prácticas para lograr los objetivos institucionales.

Chiavenato (2009) estudia bajo el modelo teórico de los sistemas (Rensis likert,1965), quien sostiene que toda Institución no funciona independientemente sino que las partes estan dentro de un engranaje, es por ello que si falla una de la partes también fallará el sistema, asi mismo el modelo de Likert (1965) califica al individuo para conocer su acuerdo o desacuerdo de una declaración.

Bajo el modelo teórico de los sistemas de Likert, (1965), el autor base del presente estudio Chiavenato (2009) propone cinco dimensiones para medir al talento humano y su Gestión.

D1: Reclutamiento: Chiavenato (2009), manifiesta que este proceso tiene una comunicación bidireccional que permite la atracción de candidatos para una un cargo dentro de la institución, asi mismo Jara et al. (2018), manifiesta que con el objetivo de convocar aspirantes calificados se trabaja la etapa de comunicación con fines de tener una mayor participación en los procesos de selección.

.D2: Selección: Chiavenato (2009), manifiesta que es el proceso de comparación y decisión del analisis y el requisito del puesto a ocupar con el candidato a elegir, es donde se diseña las especificaciones del cargo como: la preparación, ambiente, desarrollo de la entrevista y evaluación del candidato, asi mismo Naranjo (2014), agrega que las recompensas y vinculos al trabajo depende del desempeño realizados por sus actividades.

D3: Capacitación: Chiavenato (2009), maifiesta que es el sistema del desarrollo de capacidades humanas para alcanzar metas en la Institución, agrega Jara et al. (2018),que corresponde a las mejoras para alcanzar metas Institucionales.

D4: Recompensa: Chiavenato (2009), manifiesta son los beneficios que la Institución pone a disposición de su personal, aplicando el principio del esfuerzo positivo tomado del concepto base de Skinner sobre las secuencias y los comportamientos, asi mismo Thompson (2014), establece que cualquier incentivo impulsa al trabajador de generar necesidad para adquirir mejores habilidades para obtener eficiencia y competitividad.

D5: Evaluación del desempeño: Chiavenato (2009), explica como este indicador mide la obligación de un trabajador en función a las funciones y objetivos trazados a fin de lograr resultados Institucionales.

Definición de la Variable Compromiso Organizacional (CO)

Según Mowday et al., (1982), define a la variable de estudio como la fuerza relativa de caracterización y consecuencia de una persona con determinada Institución”(p. 27).

Según Becker (1960), define la variable de estudio como aquel que interioriza metas y principios Institucionales en el personal que desempeñen con apego laboral.(p.32).

Según Meyer y Allen (1997), define a la variable de estudio como un estado psicologico mediante un vínculo entre la persona y la Institución que influye en su pretensión en continuar siendo integrantes en la Entidad o dejarla.

Según Davis (2000) citando en Zevallos (2019), define a la variable de estudio como la jerarquía de un colaborador que se relaciona con la Institución y aspira a continuar activamente participando”.

Según Gómez (2006), citado por Zevallos (2019), define a la variable de estudio como la mayor correlación de alegría, importancia laboral, gozo general con el trabajo, gozo con la labor, gozo con la generación, gozo con el sistema de evaluación y estrés." (p.12).

Según Robbins y Coulter (2010), define a la variable de estudio como la jerarquia en que los empleados se distingue en cualquier Institución con sus metas y anhelos, a fin de pertenecer a dicha Institución. (p.287).

En la presente Investigación se toma como autor base a Meyer y Allen (1997), porque define a la variable Compromiso organizacional como el vinculo de las personas con la organización de mediante un estado afectivo que involucra continuar en la Organización, ademas posee un Instrumento que ha sido utilizado por varios autores en los ultimos años, tiene tres dimensiones relacionados al compromisos de estados psicologicos emocionales, continuos y normativos.

Meyer y Allen (1997), es un modelo que se sostiene de la Teoria de Meyer y Allen (1991), donde los criterios establecidos a los compromisos dan como fuerza al compromiso del individuo a travez del deseo, la continuidad y la obligación.

Bajo el modelo teorico de Meyer y Allen (1991), tiene como autor base en el presente estudio, estos autores Meyer y Allen (1997) proponen tres dimensiones para medir a los compromisos con la Organización (CO) y son los siguientes:

D1: Compromiso Afectivo: Meyer y Allen (1997), manifiesta que retribuciones

Psicologicas se caracteriza como una consecuencia de atadura emocional y de implicación con la Institución, de otro lado (Robbins & Judge, 2009) define al compromiso afectivo como la inclinación de la emoción y la pertenencia del trabajador por su Institución teniendo en cuenta los valores y objetivos(p.79).

D2: Compromiso de Continuidad:Meyer y Allen (1997), es aquel resultado que se da a lo largo de tiempo cuando existe necesidad de inversiones con pocas alternativas, asi mismo para los autores Montoya, (2014) y Robbins y Judge (2009) manifiestan que la dimensión que es la permanencia que adopta el empleado en base a su posición y empeño invertido en la Institución.(p.80).

D3: Compromiso Normativo: Meyer y Allen (1997), explica como se desarrolla las tribuciones del personal mediante la obligación moral con la Institución, agrega Velásquez, (2018) que las oblgaciones establecidas mediante normas tiene afinidad equilibrada en relación al talento humano y su Gestión, para Kheirkhah, et.al (2016) explica la relación de la variable independiente con la dimensión debido a que tiene siempre los niveles alto.(p.145-152)

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de la Investigación.

3.1.1. Tipo de la Investigación: CONCYTEC (2018), la investigación es modelo básico; y refiere al "conocimiento complejo donde se identifican hechos o fenómenos observables de aspectos fundamentales orientados a una comprensión global."

El enfoque es cuantitativa y tiene como objetivo "Establece patrones de comportamiento" recabando y evaluando información que prueba en su hipótesis" Hernández Sampieri, et. al. (2010)(P.149-151).

3.1.2. Diseño de la Investigación: El estudio tiene un diseño No-experimental ya que las variables no se tocan a propósito, se establecen una relación entre ellas, según Hernández Sampieri, et. al. (2010) (P.149), y (Salgado, 2018). Otro autor afirma que se debe "observar en acontecimiento de su entorno.". Alternativamente, se considera que "mencionar a las variables para evaluar su conducta en el mismo instante.

Es correlacional causal por que se describe que dos o a más variables se relacionan siempre y cuando sea en un momento determinado.(Hernández et al., 2010).

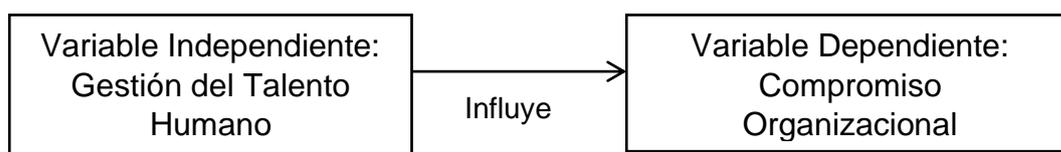
Es Transversal porque es un método de obtención de datos que perdura solo un momento, en un único tiempo (Hernández et. al., 2010).

La investigación tiene nivel explicativa porque explica la relación de las variables cuando se tiene un acontecimiento de las mismas. (Hernández et al., 2010).

La presente investigación su diseño se esquematiza en la figura 1:

Figura 1

Bosquejo del diseño correlacional-causal en las variables del presente estudio.



Nota: La figura muestra el esquema correlacional causal de como influye la variable independiente GTH en la variable dependiente CO.

3.2. Variables y Operacionalización.

3.2.1. Variable Gestión del Talento Humano (GTH)

Definición conceptual: Chiavenato (2009) menciona que: “las acciones que realizan los directivos es aplicando políticas para orientar y gerenciar el talento humano”, para el caso de la variable Independiente GTH, así mismo se habla sobre el mismo tema que el desarrollo de facultades de competición que para fortalecer decisiones es necesario anticipar, gestionar y otorgar recursos creando continuamente nuevas iniciativas para establecer éxito en la Institución”, escribe Ramírez (2019) (p. 47,168) por otro lado (Vera Barbosa & Blanco Ariza, 2019) manifiesta que GTH es eficiente y permite determinar un clima laboral adecuado, siendo necesario la continuidad y estabilidad del personal evitando la rotación exagerada del mismo y la actitud que manejen en sus labores diarias.

Definición operacional: Se midió el talento Humano y su Gestión con la encuesta aplicado a los trabajadores administrativos y ha sido elaborado utilizando la teoría de Chiavenato (2009), este instrumento empleó veinte (20) preguntas.

Las dimensiones que se emplearon para el cuestionario corresponderán a cinco (05), las cuales son: a) reclutamiento; b) selección; c) capacitación; d) recompensa y e) evaluación del desempeño.

Indicadores: Para cuantificar en cada dimensión fueron diez (10), tales como: “diálogo, dotación de personal, perfil de candidatos, competencia laboral, fortalecimiento de capacidades, entrenamiento, financiera, No financiera, evaluación de Actividades y alcance de metas”.

Escala de medición: El Estudio de investigación se midió con escala de Likert que midió la variable GTH. La medición será ordinal con los criterios siguientes: (05) Siempre, (04) Casi siempre, (03) A veces, (02) Casi nunca, (01) Nunca. En relación a la medición Sanchez y Reyes (2009) señala: “la escala Ordinal tiene nivel elevado a la nominal y permite agrupar cosas de acuerdo a su posición”.

3.2.2. Variable Compromiso Organizacional (CO)

Definición conceptual: De la variable dependiente en estudio planteada Meyer y Allen (1991) que el estado psicológico que describe la relación entre un individuo y su Institución”.

Definición operacional: Para medir la variable de estudio fue un cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos y ha sido elaborado utilizando el postulado de Meyer y Allen (1997).

Indicadores: Este instrumento empleó dieciocho (18) preguntas de la dimensión compromiso son de tres tipos: afectivo, de continuidad y normativo y se aplicaron nueve indicadores como: familiar, valores, sentido de pertenencias, satisfacción de expectativas, sacrificio personal, percepción de alternativas, lealtad, retribución y agradecimiento.

Escala de medición: Es de tipo ordinal con los criterios siguientes: (05) Siempre, (04) Casi siempre, (03) A veces, (02) Casi nunca, (01) Nunca. Se aplicó el cuestionario se utilizó la encuesta, la medición se hizo mediante escala ordinal, que permitió ordenar mediante criterios los objetos de acuerdo a su posición (Sánchez & Reyes, 2009).

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población

(Hernández & Mendoza, 2018) afirma lo siguiente: "Los habitantes se considera una agrupación que coinciden con criterios característicos". (pág. 198). Para el presente estudio se indicó que la población a investigar esta constituyó de (133) trabajadores administrativos de un Hospital público en Chimbote”. Los trabajadores de acuerdo al año fiscal 2023, se tomarán en cuenta en la tabla 1:

Tabla 1

Aplicación del cuestionario según criterios y características

Criterios	Características
Inclusión	<ul style="list-style-type: none">▪ Personal Administrativo del Hospital Público de Chimbote laborando en el año 2023 mediante las diferentes modalidades de contrato.▪ Personal Administrativo o Asistencial que realiza o realizó labor administrativa con mas de 06 meses consecutivos.▪ Personal administrativo laborando mas de 03 meses en el Hospital Público.▪ Personal que manifiesta el consentimiento para la investigación.
Exclusión	<ul style="list-style-type: none">▪ Personas que no realiza labor administrativa▪ Personal administrativo que realiza labor administrativa menor a 03 meses.▪ Personal que no tiene contrato pero realiza labor administrativa.

Nota: Elaboración Propia.

3.3.2. Muestra

“Es el Subgrupo de la población en donde el total las partes tienen la probabilidad en seleccionarse”. (Hernández Sampieri et, al. (2010) La Población total es 133 trabajadores y se sacó la muestra conforme a la siguiente fórmula:

Figura 2

Calculo de la muestra de Estudio de Investigación

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{NE^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Nota: La figura muestra el resultado de muestra en Investigación

Donde:

Z = N. confianza deseado (95%)

e = error de estimación.(0.5%)

p = éxito.(0,5)

q = fracaso.(0.5)

n = T. muestra (100)

N= T. población (133)

El presente estudio utilizó una muestra de 100 administrativos del Hospital Público de Chimbote.

3.3.3. Muestreo

Para (Hernández et al., 2018), esto significa que cubre a toda la población. La Unidad de análisis serán todo el recurso humano que laboran en ambito administrativo de un Nosocomio público en Chimbote.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de Recolección de Información

En el acopio de la información en el estudio, se utilizó el método de la encuesta, que se caracterizó en observar y recopilar información. Esta metodología fue especialmente diseñada para el estudio en cuestión, el cual se basa en situaciones específicas generadas por conceptos o necesidades, se utilizó procedimientos de interrogación previamente elaborados y adaptados a las variables del estudio, en una muestra representativa. (Torres, Paz, & Salazar, 2019).

3.4.2. Instrumentos de recolección de información

El Cuestionario del Talento Humano y su Gestión, fue desarrollada por Chiavenato (2009) y Meyer y Allen (1997), fue la base para desarrollar el cuestionario compromiso organizacional que sirvió de apoyo al autor del presente estudio. En las siguientes tablas 02 y 03 muestra la fichas técnicas de los instrumentos que se empleó:

Tabla 2*Ficha técnica del instrumento Talento Humano y su Gestión*

Prueba:	Cuestionario de Gestión del Talento Humano (GTH)
Principio:	“Modelo teórico de Chiavenato”
Año:	2009
Arreglado :	Sarita Vásquez Oliva.
Año:	2022
Procedencia:	Perú
Objetivo:	Establecer de qué modo afecta la gestión del talento humano en el compromiso organizacional
Administración:	Individual
Área de Evaluación:	Administrativos del Hospital Público en Chimbote
Ambito de Aplicación:	Hospital Público de Chimbote
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Descripción:	El instrumento consta de 20 preguntas divididos entre sus 05 dimensiones.
Dimensiones:	Reclutamiento Selección Capacitación Recompensa Evaluación del desempeño.
Escala:	Nunca (01). Casi Nunca(02). A veces(03). Casi siempre(04). Siempre(05).
Niveles o rango:	Malo (020 - 046). Regular (047- 073). Bueno (074- 100).

Nota : Elaboración Propia

Tabla 3*Ficha técnica del instrumento compromiso organizacional*

Prueba:	Cuestionario del Compromiso Organizacional (CO)
Principio:	Meyer y Allen
Año:	1997
Arreglado:	Ruben Sandoval Calvo
Año:	2023
Procedencia:	Perú
Objetivo:	Establecer de qué modo afecta la gestión del talento humano en el compromiso organizacional
Administración:	Individual
Área de Evaluación:	Administrativos del Hospital Público en Chimbote
Ambito de Aplicación:	Hospital Público de Chimbote
Tiempo de aplicación:	18 minutos
Descripción:	El instrumento consta de 18 preguntas divididos entre sus 03 dimensiones.
Dimensiones	Compromiso afectivo-CA, Compromiso de Continuidad-CC y Compromiso Normativo.
Escala:	Nunca (01). Casi Nunca (02). A veces (03). Casi siempre (04). Siempre (05).
Niveles o rango:	Bajo (18 - 41). Regular (42 - 66). Alto (67 - 90).

Nota : Elaboración Propia

3.4.3. Validez y confiabilidad de las variables

La decisión fue determinado por tres especialistas que dieron la validez a los cuestionarios (Anexos 2 y 3), para el caso de la validez se visualizan en las siguientes tablas 4 y 5:

Tabla 4

Validez del cuestionario de la variable independiente

Experto	Grado obtenido	Nombre y Apellidos	Criterios
1	Magister	Franshesca Alejandra Ramos Flores	Aplicable
2	Magister	Cheley Macarena Fernández Miñaya	Aplicable
3	Magister	Danixa Domínguez Escudero	Aplicable

Nota: Elaboración Propia

Tabla 5

Validez del cuestionario para la variable dependiente

Experto	Grado obtenido	Nombre y Apellidos	Criterios
1	Magister	Franshesca Alejandra Ramos Flores	Aplicable
2	Magister	Cheley Macarena Fernández Miñaya	Aplicable
3	Magister	Danixa Domínguez Escudero	Aplicable

Nota: Elaboración Propia

La Confiabilidad según (Hernández & Mendoza, 2018), “es obtener resultados similares mediante aplicación en diferentes ocasiones o momentos. Para conocer la confiabilidad de la técnica de la encuesta se realizará un piloto como prueba a 10 colaboradores que estuvieron en los estudios”, utilizó el coeficiente “Alfa - Cronbach”. (ver anexo 4).

La tabla 6 y 7 podemos visualizar la confiabilidad de las variables:

Tabla 6

Confiabilidad de la variable independiente

Coeficiente Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.93	20

Nota: Los resultados se ha procesado del aplicativo estadístico SPSS29 en función a la información de la Base de datos.

La confiabilidad de la variable independiente Gestión del talento humano, tuvo un valor de 0.93 superior a 0.70, por tanto fue un instrumento fiable de aplicar en la presente investigación.

Tabla 7

Confiabilidad de la variable dependiente

Coeficiente Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.84	18

Nota: Los resultados se ha procesado del aplicativo estadístico SPSS29 en función a la información de la Base de datos.

La confiabilidad de la variable dependiente Compromiso Organizacional, tuvo un valor de 0.84 superior a 0.70, por tanto fue un instrumento fiable de aplicar en la presente investigación.

3.5. Procedimiento

Se cursó una carta al Hospital de Salud de la Caleta pidiendo la aceptación para el investigación que se pretende realizar con fines académicos.

Se recabó los datos informativos para la entrega de los cuestionarios a cada uno de los trabajadores administrativos de manera física ó a través de medios digitales para que sea llenada y luego dicha información se procesó a una matriz de recolección de datos y se obtuvo los resultados los mismos que fueron analizados y discutidos.

Con los datos evaluados y revisados se realizó la discusión y recomendación sobre el impacto del talento humano y su gestión en el Compromiso de la Entidad del personal administrativo del Hospital La Caleta.

3.6. Método de Análisis de Datos

Las dimensiones de las variables se trabajaron con el aplicativo estadístico SPSS29 para el procesamiento de datos, con los datos de los 90 administrativos que participaron en este proyecto de estudio.

Según (Bernal, 2010), el objetivo es comprender, examinar y clarificar las características únicas en sus diversos aspectos.

Dado que las variables son cuantitativas, se emplearon una distribución en las frecuencias que captaron los datos mediante una regresión ordinal logarítmica.

3.7. Aspectos Éticos

La conformidad de estudio son los lineamientos morales señalados dentro del "Código de Ética de la UCV" aprobado con R.N°470-2022/UCV. Los lineamientos establecidos en la Maestría en GSS, así como aquellos criterios:

Principio de autonomía porque los que participaron en la investigación decidieron ser incluidos o excluidos en el momento que ellos lo requirieron.

Principio de beneficencia mediante difusión se dio a conocer los resultados y las recomendaciones obtenidos las mismas que fueron de beneficios del personal administrativos que participaron en la presente en la investigación.

Principio de no maleficencia se realizó en la investigación el cual no generó riesgos o beneficios a ningún trabajador administrativo que participe en el estudio.

Principio de Justicia en óptimo avance del estudio, todos los participantes deben ser tratados por igual y sin excepción.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

La Tabla 8 muestra la Gestión del talento humano donde se especifican varios resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario a 90 administrativos contratados y nombrados que laboran en el hospital la Caleta y de los cuales se obtuvo que el 60% tuvo nivel regular, 28,9% con nivel buena y 11,1% es de nivel mala, lo que se interpreta que existe un alto porcentaje de trabajadores administrativos que no toman interés de reclutar, seleccionar, capacitar, recompensar y evaluar el desempeño en trabajadores administrativos, originando que el talento humano y su Gestión no se aplique de manera efectiva y eficiente, a pesar de que existe un apego en el vínculo laboral.

Tabla 8

Distribución de las frecuencias de la variable independiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje(%)	Porcentaje(%)
	Glb	(%)	válido	Acumulado
Buena	26	28,9	28,9	28,9
Regular	54	60,0	60,0	100.0
Mala	10	11,1	11,1	41,1
Total	90	100.0	100.0	

Nota: Los resultados se han procesado del aplicativo estadístico SPSS29 en función a la información del banco de datos.

La tabla 9 muestra las dimensiones de la variable independiente GTH

En la dimensión reclutamiento el 48,9% tiene nivel regular, 41,1% tiene nivel bueno, finalmente 10% con nivel malo, indicando que existe poco conocimiento en la incorporación del personal idóneo para la Organización.

En la dimensión selección y capacitación, el 53,3% tiene un nivel regular frente a un 35,6% y 33,3% con nivel bueno y el 11,1% un nivel mala para ambas dimensiones, interpretándose que existe deficiencias en la capacitación del personal nuevo que ingresa a trabajar a la institución y en el trabajador que tiene años en la Organización y no percibe ningún programa de capacitación que sean ofertados por la Entidad, generando el incremento de la incapacidad laboral por parte del trabajador administrativo y mal clima laboral.

En la dimensión recompensa, el 55,6% fue de nivel regular, 30,0% tiene nivel bueno y el 14,4% tiene nivel malo, se interpreta este resultado que existe un alto índice de trabajadores administrativos no perciben ningún tipo de recompensa por la realización de actividades, generando mal ambiente laboral y la falta de mejoras en el talento del recurso humano.

En la dimensión evaluación de desempeño se obtuvo que 51,1% obtuvo un nivel regular, 35,6% tiene nivel bueno, finalmente 13,3% tiene nivel malo, estos resultados se interpretan que no se ejecutan las actividades operativas del Plan Operativo Institucional, ni se ejecutan acciones de remediación en los sistemas de control interno por lo que no existe un incentivo de parte de la alta dirección para evaluar el trabajo de cada trabajador administrativo.

Tabla 9

Frecuencias de las dimensiones de la variable independiente

	Reclutamiento (%)	Selección (%)	Capacitación (%)	Recompensa (%)	Evaluación de Desempeño (%)
Buena	41,1	35,6	33,3	30,0	35,6
Regular	48,9	53,3	53,3	55,6	51,1
Mala	10,0	11,1	13,3	14,4	13,3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: Los resultados se han procesado del aplicativo estadístico SPSS29 en función a la información del banco de datos.

En la tabla 10 se describe la variable Compromiso Organizacional , obteniéndose como resultados que el 61.1 % es de nivel regular, que el 27.8% tiene nivel alto , finalmente 11,1% tiene bajo nivel, esto se interpreta que existe un vinculo afectivo, normativo y de continuidad por el desempeño laboral de apego a una institución de predominio en el entorno de la salud. Los administrativo del Hospital publico, Chimbote en su mayoría cree que la estabilidad laboral, los lazos emocionales, el sentido de lealtad y la satisfacción, son los criterios primordiales para el desempeño y compromiso dentro de la organización.

Tabla 10

Distribución de las frecuencias de la variable dependiente

	Frecuencia Glb.	Porcentaje (%)	Porcentaje (%) válido	Porcentaje (%) acumulado
Alto	25	27,80	27,80	27,80
Regular	55	61,1	61,1	100.0
Bajo	10	11,1	11,1	38.9
Total	90	100.0	100.0	

Nota: Los resultados se han procesado del aplicativo estadístico SPSS29 en función a la información del banco de datos.

La tabla 11 muestra las frecuencias de las dimensiones de los compromisos afectivo, continuo y normativo de la variable dependiente, los resultados obtenidos reflejan que para la dimensión de compromiso afectivo el 56,7% tiene nivel alto, 31,1% tiene nivel regular, finalmente 12,2% tiene nivel bajo, interpretándose que los trabajadores administrativos encuestados en su mayoría se cree que tiene lazos de apego emocional con su organización.

En la dimensión de compromiso de continuidad los resultados obtenidos indican que 62,2% es de nivel regular, 26,7% tiene nivel alto, finalmente 11,1% tiene nivel bajo, interpretándose que la mayoría de trabajadores administrativos no desea cambiar de empleo y busca continuar perteneciendo la Organización por más años. En la dimensión de compromiso normativo se obtuvieron resultados que reflejan que 65,5% es de nivel regular, el 17,8% tiene nivel alto, finalmente 16,7% tiene nivel bajo, interpretándose el cumplimiento del deber moral con las funciones de la organización es una obligación del trabajador a pesar de que no se le incentive por el cumplimiento de objetivos y metas.

Tabla 11

Frecuencias de las dimensiones de la variable dependiente

	Afectivo (%)	Continuidad (%)	Normativo (%)
Alto	56,7	26,7	17,8
Regular	31,1	62,2	65,5
Bajo	12,2	11,1	16,7
Total	100.0	100.0	100.0

Nota: Los resultados se han procesado del aplicativo estadístico SPSS29 en función a la información del banco de datos.

4.2. Resultados Inferenciales

4.2.1. Prueba de Normalidad

Al no existir una distribución normal, la prueba de contrastación es no paramétrica; se aplicó la regresión logística ordinal (RLO), y la prueba de Kolmogoróv-Smirnov para los grados de libertad (Gl) mayores a 50 para ambas variables de estudio; por lo tanto, se rechaza la Hipótesis nula (H0) que corresponde a una distribución normal, y se acepta H1 alterna. (ver en Anexo 6).

4.2.2. Contrastación de la Hipotesis General

Hipotesis General

La Tabla 12 muestra que se utilizó la prueba de regresión logística ordinal, teniendo como resultado Sig. asintótica menor < 0.001 y coeficiente de 0.634, demostrando que la correlación entre las variables del estudio son menores a $< 0,05$, por tanto se dá por rechazado a la Hipotesis nula (H0) y por aceptado a la Hipotesis Alterna (H1), así mismo se muestra un Chi-cuadrado de Pearson con un valor de 481.105, que corresponde a la razón de verosimilitud, estos hallazgos demuestran que existe afinidad significativa entre el talento humano y su gestión y el Compromiso de los administrativos en el hospital público en Chimbote, 2023.

Tabla 12

Hipótesis General

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Modelo				
Sólo intersección	481.105			
Final	398.903	82.202	1	$<.001$

Nota: Los resultados se han procesado del aplicativo estadístico SPSS29 en función a la información del banco de datos.

El modelo para predecir la probabilidad de ocurrencia tiene un buen ajuste, por lo que se concluye que la variable independiente de estudio si afecta considerablemente a la variable dependiente en los administrativos del hospital público de Chimbote, 2023.

La Tabla 13 muestra la incidencia que tiene las variables del estudio, el cual indica que los coeficientes de determinación de Nagelkerke, cuyo valor en el modelo de variabilidad es de 60%; por lo que se concluye que la variable independiente Gestión del talento humano(GTH) tiene influencia en la variable dependiente Compromiso Organizacional(CO).

Los coeficientes de determinación de Cox y Snell y de McFadden se muestran a continuación:

Tabla 13

Coefficiente de Determinación de la Hipotesis General

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,599
Nagelkerke	0,600
McFadden	0,146

Nota: Los resultados se han procesado del aplicativo estadístico SPSS29 en función a la información del banco de datos.

Hipotesis Especifica 1:

H0: La Variable Independiente del estudio no afecta considerablemente en el compromiso afectivo del personal administrativo de un hospital Público en Chimbote, 2023

H1: La Variable Independiente del estudio si afecta considerablemente en el compromiso afectivo del personal administrativo de un hospital Público en Chimbote, 2023.

La Tabla 14, el resultado de la razón de verosimilitud de Chi-cuadrado de Pearson es de 165.403 y su Significancia asintótica es menor a $< 0,001$, siendo menor a $< 0,05$, resultandio rechazada la Hipotesis Nula (H0) y aceptada la Hipotesis Alterna (H1).

El modelo predice que la probabilidad tiene buen ajuste para que este ocurra, por lo que se concluye que la variable independiente si afecta considerablemente en el compromiso afectivo del personal administrativo de un hospital Público en Chimbote, 2023

Tabla 14

Ajustes al Modelo de Hipotesis Especifica 1

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Modelo				
Sólo intersección	165.403			
Final	86.373	79.031	30	<.001

Nota: Los resultados se han procesado del aplicativo estadístico SPSS29 en función a la información del banco de datos.

La Tabla 15 muestra la influencia que tiene la variable independiente con la variable dependiente del presente estudio, los resultados obtenidos de los coeficientes de determinación de Nagelkerke, cuyo valor en el modelo de variabilidad fue de 68.9%; por lo que se concluye que la variable independiente GTH si afecta considerablemente en el compromiso afectivo del personal administrativo de un hospital Público en Chimbote, 2023.

Los coeficientes de determinación de Cox y Snell y de McFadden se muestran a continuación:

Tabla 15

Coefficiente de determinación de la hipótesis específica uno

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,584
Nagelkerke	0,689
McFadden	0,466

Nota: Los resultados se han procesado del aplicativo estadístico SPSS29 en función a la información de la Base de datos.

Hipotesis Especifica 2:

H0: La Variable Independiente del estudio no afecta considerablemente en el compromiso de continuidad del personal administrativo de un hospital público en Chimbote, 2023

H1: La Variable Independiente del estudio si afecta considerablemente en el compromiso de continuidad del personal administrativo de un hospital Público en Chimbote, 2023

La Tabla 16, el resultado de la razón de verosimilitud de Chi-cuadrado de Pearson es de 165.403 y su Significancia asintótica es menor a $< 0,001$, siendo menor a $<0,05$, resultandio rechazada la Hipotesis Nula (H0) y aceptada la Hipotesis Alterna (H1).

El modelo predice que la probabilidad tiene buen ajuste para que este ocurra, por lo que se concluye que la variable independiente del estudio si afecta considerablemente en el compromiso de continuidad del personal administrativo de un hospital Público en Chimbote, 2023.

Tabla 16

Ajustes al modelo de hipotesis especifica dos

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Modelo				
Sólo intersección	152.210			
Final	77.873	74.337	30	<.001

Nota: Los resultados se han procesado del aplicativo estadístico SPSS29 en función a la información del banco de datos.

La Tabla 17 muestra la influencia que tiene la variable independiente con la variable dependiente del presente estudio, los resultados obtenidos de los coeficientes de determinación de Nagelkerke, cuyo valor en el modelo de variabilidad de 67.6%; por lo que se concluye que la Variable independiente GTH si afecta considerablemente en el compromiso de continuidad del personal administrativo de un hospital Público en Chimbote, 2023.

Los coeficientes de determinación de Cox y Snell y de McFadden se muestran a continuación:

Tabla 17

Coefficiente de determinación de la hipótesis específica dos

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,562
Nagelkerke	0,676
McFadden	0,463

Nota: Los resultados se han procesado del aplicativo estadístico SPSS29 en función a la información del banco de datos.

Hipotesis Especifica 3:

H0: La Variable Independiente del estudio no afecta considerablemente en el compromiso normativo de personal administrativo de un hospital público en Chimbote, 2023

H1: La Variable Independiente del estudio si afecta considerablemente en el compromiso normativo del personal administrativo de un hospital Público en Chimbote, 2023

La Tabla 18, el resultado de la razón de verosimilitud de Chi-cuadrado de Pearson es de 152.210 y su Significancia asintótica es menor a $< 0,001$, siendo menor a $< 0,05$, resultandio rechazada la Hipotesis Nula (H0) y aceptada la Hipotesis Alterna (H1).

El modelo predice que la probabilidad tiene buen ajuste para que este ocurra, por lo que se concluye que la variable independiente si afecta considerablemente en el compromiso normativo del personal administrativo de un hospital Público en Chimbote, 2023.

Tabla 18

Ajustes al modelo de hipotesis especifica tres

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Modelo					
Sólo intersección	152.210				
	153.307	77.873	89.826	30	<.001

Nota: Los resultados se han procesado del aplicativo estadístico SPSS29 en función a la información del banco de datos.

La Tabla 19 muestra la influencia que tiene la variable independiente con la variable dependiente del presente estudio, los resultados obtenidos de los coeficientes de determinación de Nagelkerke, cuyo valor en el modelo de variabilidad de 76,2%; por lo que se concluye que la Variable independiente GTH si afecta considerablemente en el compromiso normativo del personal administrativo de un hospital Público en Chimbote, 2023.

Los coeficientes de determinación de Cox y Snell y de McFadden se muestran a continuación:

Tabla 19

Coefficiente de determinación de la hipótesis específica tres

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0,631
Nagelkerke	0,762
McFadden	0,652

Nota: Los resultados se han procesado del aplicativo estadístico SPSS29 en función a la información del banco de datos.

V. DISCUSIÓN

De los hallazgos se acepta la hipótesis general que manifiesta que la Gestión del talento humano en adelante GTH influye significativamente en un 60% en el Compromiso Organizacional en adelante CO del personal administrativo del Hospital La Caleta.

Estos resultados guardan relación con los autores Troncos (2022), Vasquez (2022) y Orbegozo (2023) y Rita (2022); quienes señalan que la GTH tiene influencia sobre en Compromiso Organizacional y rendimiento laboral, además guarda relación directa con las hipótesis teóricas que sostiene Chiavenato (2009); Meyer y Allen (1997) mediante el conjunto de procedimientos esenciales como el recurso humano, la capacidad y el potencial con el compromiso afectivo, continuo y normativo. Ello es acorde con lo que en esta investigación se encontró.

Pero en lo que no concuerda el estudio es con los autores Palma (2021) y Zevallos (2019); ellos relacionan al Compromiso Institucional con el crecimiento organizacional y clima laboral, en estas investigaciones no se realizaron resultados de influencia de la variable Gestión del talento humano con la variable Compromiso Organizacional, pero si estudios sobre el compromiso en la Institución, por lo que se concuerda con Palma (2021) en razón de lo planteado por los autores Robbins y Coulter (2010, p.287), que el CO es la jerarquía en que el personal se distingue en cualquier Institución por las metas y anhelos, a fin de mantener en pertenencia a dicha organización. En el presente estudio el CO de las dimensiones afectivo (67,6%), continuos (68,9%) y normativos (76,2%), obtenidos en los hallazgos demuestran que tiene alto nivel en pertenencia del personal con la Institución.

Así mismo los resultados obtenidos por Zevallos (2019); en relación a la pregunta si la Entidad estimula y distingue el eficiente desempeño, de sus 57 encuestados el 68,6% expresaron algunas veces, el cual tiene un nivel alto de significancia con los hallazgos obtenidos en vuestra investigación donde el 55,6% fue de nivel regular, coincidiendo que la Institución pocas veces reconoce la buena labor de sus trabajadores, demostrándose que la recompensa son hechos importantes de la efectividad para sumar esfuerzos hacia cumplimiento de metas grupales que generan apego y lealtad del trabajador (Wright, et al, 2004).

En lo que respecta al estudio de la incidencia directa de la GTH con el CO, se encontró que existe una influencia del 60%, estos resultados encontrados tienen similitud con lo establecido por Vasquez (2022) y Orbeagozo (2023), cuyos resultados fueron del 97,6% y del 74.5% respectivamente; evidenciando que existe influencia y significancia en la GTH y el CO, conforme lo manifiesta Chiavenato (2009) que la GTH “son acciones que realizan los líderes aplicando políticas para orientar y gerenciar el talento humano”. Las diferencias porcentuales radican que los resultados obtenidos en vuestro estudio realizado y por el autor Orbeagozo (2023) es que el porcentaje de influencia y significancia de la GTH y el CO disminuye cuando se aplica a personal administrativo de un hospital, difiere cuando se aplica a personal de salud la influencia aumenta generando identificación con la Institución.

Por otro lado en comparación de los resultados descriptivos del presente estudio de la variable independiente GTH se obtuvo que el 28,9% tiene nivel bueno, el autor Orbeagozo (2023) tuvo el 16,3% para el nivel alto, mientras que los autores Vasquez (2022) y Troncos (2022) sus hallazgos fueron de 60% para nivel bueno y 55% para nivel alto, encontrándose una contradicción porcentual referente a la GTH evidenciando que el reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño, estas dimensiones demuestran que están inmersas en el recurso humano, la capacidad y el potencial planteado en la teoría de Chiavenato (2009). Para Orbeagozo (2023) su estudio manifiesta que la variable CO está vinculada con el personal capacitado para cumplir con sus labores, existiendo una actitud positiva grupal, esta relación es directa y significativa que involucra al 53,06% sobre el desarrollo, recompensa y comportamiento.

En la Investigación se observa que los resultados de la GTH, el nivel regular es el más relevante de las dimensiones en el proceso de reclutamiento (48,9%), selección del personal (53,3%), capacitación (53,3%), recompensa (55,6%) y evaluación del desempeño (51,1%), contrariamente a los hallazgos de Vasquez (2022), donde el nivel más relevante es el bueno donde GTH (60%) reclutamiento (57%), selección (59%), capacitación (58%), recompensa (63%) y evaluación del desempeño (48%), evidenciándose que las necesidades laborales en la potencialización del recurso humano es distinto a pesar de que se rigen bajo el

mismo mecanismo del marco normativo se diferencian porque cumplen distinta labor dentro del mismo sector.

En relación al nivel regular el presente estudio tuvo el 60%, que representa la mayor aceptación de la GTH, evidenciando que la Institución tiene alguna deficiencia sobre las dimensiones de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de desempeño, contrariamente en lo establecido por Vasquez (2022) el cual a nivel regular alcanza el 34% quien determina que las mismas dimensiones de la GTH aplicadas al personal de la Microred de Salud en Ica son regularmente deficientes, contrariamente a lo planteado por Troncos (2022) quien en su dimensión GTH alcanza el nivel medio con 41,7% aplicado al personal administrativo de un Hospital en San Martín, finalmente se concuerda con (Vera Barbosa & Blanco Ariza, 2019) quien manifiesta que que GTH es eficiente y permite determinar un clima laboral adecuado, siendo necesario la continuidad y estabilidad del personal evitando la rotación exagerada del mismo y la actitud que manejen en sus labores diarias.

Los resultados inferenciales demuestran que la Hipotesis General y las Hipotesis específicas 1,2 y 3 se demuestra que se cuenta con influencia directa y significativa con porcentaje de 60%, 67,6% 68,9% y 76,2% respectivamente, demostrándose la influencia de la GTH sobre el CO y la influencia de la GTH sobre los compromisos afectivos, de continuidad y normativo. La Hipotesis general del estudio generó una razón de verosimilitud de un Chi-cuadrado de Pearson con un valor de 481.105 y un grado de Sig. asintótica de < 0.001 , siendo menor a $< 0,05$ rechazando la Hipotesis nula y aceptando la Hipotesis uno, dichos hallazgos tienen relación de similitud con lo establecido por Vasquez (2022) cuyos resultados fueron 98.2% para compromiso afectivo 86.7% para compromiso de continuidad y 96.7% para compromiso normativo y con una razón de verosimilitud de un Chi-cuadrado de Pearson con un valor de 567.571 y un grado de significación asintótica < 0.000 , que es menor a 0,05 rechazando la Hipotesis nula y aceptando la Hipotesis uno; por lo se demuestra que la gestión del talento humano sí afecta considerablemente en el compromiso organizacional. Finalmente para la Hipotesis de la investigación Rita (2022) los factores de atracción y retención del talento están estrechamente relacionados de manera positiva al grado de compromiso de trabajo del personal.

Al conocer que se cuentan con pocos antecedentes relacionados a la incidencia de la GTH y los compromisos afectivos, de continuidad y normativo, vuestros resultados se procedieron a comparar con estudios correlacionales donde se relacionan las variables de GTH con los CO.

En relación de las hipótesis específica numero uno, se demuestra que la GTH afecta considerablemente en el compromiso afectivo en un 68.9% en el personal administrativo de un hospital Público en Chimbote, del mismo modo Vasquez (2022) obtuvo resultados donde la GTH influye considerablemente sobre el compromiso afectivo en un 98,2%, demostrandose que el personal administrativo tiene nivel alto de significancia de emociones propias por su Institución. Evidenciando que el compromiso afectivo es una inclinación de la emoción y la pertenencia del trabajador por su Institución teniendo en cuenta los valores y objetivos conforme lo establece (Robbins & Judge, 2009).

Contrariamente Lino(2022) establece que no existe relación entre la variable GTH y el compromiso afectivo, sus hallazgos aplicados a 70 profesionales del Hospital de Lima demuestran que la Hipotesis Nula se acepta porque p- valor (0,265) es mayor a 0,05, asumiendo que los trabajadores de su estudio están afiliados a otros factores distintos al compromiso afectivo tales como el clima organizacional, el liderazgo transformacional o la satisfacción laboral. Para Báez et al., (2019), los compromisos afectivos son el nexo entre la emoción entre el empleado y su puesto de trabajo, siendo un fuerte anhelo de impulsar los logros en la Organización.

En relación de las hipótesis específica numero dos, los resultados del compromiso de continuidad fue de 67.6%; del trabajador administrativo del hospital de Chimbote, evidenciandose en su Variable Independiente GTH influye considerablemente sobre el compromiso de continuidad, para Vasquez (2022) cuyo hallazgo fue de 98,2%, demostrandose que el personal administrativo tiene nivel alto de significancia de permanencia laboral en su Institución. De mismo modo Palma (2021) manifiesta que los resultados obtenidos de una correlación positiva de 0,21 en relación al compromiso de continuidad demostrando que la permanencia que adopta el trabajador es en base a su posición y empeño invertido en la Institución y es conforme lo demuestra Robbins y Judge (2009).

Para Lino (2022) no hay conexión en la GTH y el Compromiso de continuidad siendo aceptada su Hipótesis ya que los resultados obtenidos demuestran que el p-valor (1,000) es mayor a 0,05 asumiendo que los trabajadores de su estudio han sido recompensados o premiados recientemente que sus respuestas no se ajustan a las bases teóricas y antecedentes de la investigación.

En relación de las hipótesis específica número tres, los resultados del compromiso de continuidad fue de 67.6% de los administrativos del hospital Público en Chimbote, evidenciándose de que variable independiente influye considerablemente sobre el compromiso normativo, demostrándose que el personal administrativo tiene nivel alto de significancia de lealtad por la Institución. Del mismo modo Vasquez (2022) tuvo resultados de niveles altos del 98,2% por lo que asume que mientras más alto sea el nivel de GTH de igual forma será el C.normativo.

Para Velásquez, (2018) manifiesta que la GTH y CO existe relación moderada en la GTH y su Compromiso normativo en un 61,2%, existiendo una relación de similitud con vuestro estudio (67,6%) evidenciándose que la incidencia de la variable independiente GTH incide significativamente pero de forma moderada nivel ligeramente alto tal y como demuestran los estudios presentados, finalmente Kheirkhah, et.al (2016), manifiesta que la relación de la variable GTH y compromiso normativo tiene siempre niveles alto.

Para Palma (2021) prueba que existe una correlación positiva y buena entre el Compromiso normativo y el clima laboral de la Organización y está evidenciado a lo que señala por Robbins y Judge (2017) que para lograr un equipo eficiente y eficaz es necesario ejercer liderazgo que estimule las iniciativas laborales y la solución de conflictos.

En relación de comparación con el autor Lino (2022) manifiesta que existe relación entre la GTH y el compromiso normativo, rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis uno, porque su p valor (0.87) es menor a 0.05, asumiendo que existe un apego hacia el deber y el sentido de lealtad por parte de los profesionales del Hospital de Lima generando concordancia con el marco teórico de Meyer y Allen(1991).

En la investigación se presentaron debilidades para aplicar el instrumento de los cuestionarios por las barreras burocráticas administrativas que inicia con el

trámite de la solicitud de permiso para realizar el trabajo dentro de la Institución; así mismo hubo muy poco tiempo para procesar los resultados adecuadamente conforme a la metodología que exigía un tiempo de 38 minutos como máximo para responder 38 preguntas concretas y confiables, teniendo que en muchos casos interrumpir sus actividades de los encuestados pero finalmente se logró superar eficientemente.

Dentro de las fortalezas de la presente investigación, existió una buena atención por parte de los funcionarios encuestados para responder a los cuestionarios, obteniéndose una adecuada aplicación de la metodología planteada por lo cual se pudo alcanzar los objetivos y obtener un adecuado procesamiento de los datos. Se determinó que las áreas administrativas tienen limitaciones en el uso de tecnología de la Información sesgando la GTH con el incremento de la productividad y la construcción del Compromiso Organizacional con la Institución. Las variables GTH y CO de la presente investigación contribuyen a mejorar los servicios de atención que brinda la Organización al usuario final.

Otra limitación encontrada es que existe poca información de nivel Nacional e Internacional donde se haya realizado investigación de tipo básico sobre la influencia de las variables GTH y CO en el trabajador administrativo que trabaja en los hospitales.

Se deberá investigar los comportamientos y las influencias de la Variable GTH sobre el CO, con el propósito de disminuir las brechas negativas en selección de personal calificado y su vínculo afectivo, continuo y normativo con la Institución.

La presente investigación la GTH en CO del personal administrativo de un Hospital Público, sirve de precedente para incrementar los conocimientos científicos teóricos en futuras indagaciones por parte de otros investigadores que deseen evaluar los factores estudiados y esto permita tener profesionales más competentes y calificados, enmarcados en un modelo sistematizados para la GTH y el CO con el cual los se alcance objetivos y metas Institucionales.

VI. CONCLUSIONES

- Primero:** Los Hallazgos obtenidos de la Gestión del talento Humano demostraron que el 60% tiene una incidencia directa en el compromiso Organizacional del personal administrativo del Hospital La Caleta, aceptandose la Hipotesis General del presente estudio.
- Segundo:** La Gestión del Talento Humano (GTH) tiene incidencia directa sobre el compromiso afectivo en 67,6%, del personal administrativo de un Hospital público de Chimbote, aceptandose la Hipotesis 1.
- Tercero:** La Gestión del Talento Humano (GTH) tiene incidencia directa sobre el compromiso de continuidad en 68,9%, del personal administrativo de un Hospital público de Chimbote, aceptandose la Hipotesis 2.
- Cuarto:** La Gestión del Talento Humano (GTH) tiene incidencia directa sobre el compromiso normativo de 76,2%, del personal administrativo de un Hospital público de Chimbote, aceptandose la Hipotesis 3.
- Quinto:** La Gestión del Talento Humano (GTH) en sus resultados descriptivos se demuestra que el 60% respondió con un nivel regular, el 28,9% con nivel bueno y 11,1% con nivel malo mientras que el Compromiso Organizacional sus resultados descriptivos son 61,1% para nivel regular, 27,8% para nivel alto, 11,1% para nivel bajo lo que se concluye que existe mayor interés de los trabajadores por el CO que por la GTH.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Fortalecer al área de Recursos Humanos en el manejo de los canales de comunicación en el reclutamiento, selección y capacitación del personal incorporado a la Organización, así mismo se debe actualizar el Cuadro de Asignación de Personal Provisional CAP-P y el Manual de Perfil de Puestos MPP, acorde a lo establecido por el ente rector el SERVIR.
- Segundo:** Implementar la Gestión de la Capacitaciones en el personal administrativo a fin de generar interés en la mejora de la GTH, conforme a lo establecido por el marco normativo del SERVIR, siendo el área de Recursos Humanos el responsable para asumir dicha implementación.
- Tercero:** Actualizar los Planes como el Estratégico Institucional (PEI) y el Operativo Institucional (POI) en cada año fiscal a fin de que se articulen objetivos y acciones estratégicas con actividades operativas que involucren disminuir las debilidades por falta de capacitaciones e incentivos con el cumplimiento de metas Institucionales a fin de mejorar los compromisos afectivos, de continuidad y normativos, siendo el área de Planeamiento y Presupuesto para asumir dicha implementación.
- Cuarto:** Promover mediante la Dirección del Nosocomio la difusión de los resultados obtenidos en relación a la Gestión del Talento Humano (GTH) y el Compromiso Organizacional (CO), a fin de que se realice las mejoras en el Recurso Humano mediante la realización de talleres y seminarios al personal administrativo del Hospital.
- Quinto:** Realizar estudios de tipo aplicado sobre incidencia de la Gestión del Talento Humano (GTH) en el Compromiso Organizacional, así como el clima laboral, así mismo se evalúen comparativos del talento humano y su Gestión entre trabajadores administrativos y asistenciales que laboran dentro de las Instituciones del sector salud.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento Humano basado en competencias* ((3a.Edición) ed.). Argentina: Ediciones Granica, S.A. Obtenido de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Desarrollo+del+talento+humano+basado+en+competencias+%283a.+Edici%C3%B3n%29.+&btnG=
- Alonso , L., Garcia, A., Lopez, P., & Amador, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento Humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte Sanitario*, 17(2). doi:org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S
- Alvarado, L. F., Pacheco, C. M., Quimi, D. I., & Calderón, E. R. (2018). *Epistemology of knowledge in Educación*. Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/11/epistemologia.html>
- Ames Guerrero, R. (2021). *Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional*. doi:<https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
- Apolo, K., Álvarez, J., & Vicuña, W. (2021). Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. 7(12), 38-66. doi:org/https://www.researchgate.net/publication/351214413_Gestio_n
- Arias Pérez, S. L., & López Paredes, H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que las fortalecen. Caso de estudio. *Revista Nacional de Administración*, 11, 31-43. doi:10.22458/rna.v11i2.2646
- Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño lanora en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima: Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5314/Asenc>

- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (16 de Noviembre de 2021). *Autoridad Nacional del Servicio Civil*. (SERVIR, Ed.) Obtenido de Autoridad Nacional del Servicio Civil : <https://www.servir.gob.pe/servir-aprueba-directiva-para-que-entidades-elaboren-su-manual-de-clasificador-de-cargos-y-cap-provisional/>
- Ávila Vila, S., & Pascual Faura, M. (2020). Marco Filosófico del Comportamiento Organizacional: Discusión del Modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*, 1, 201-226. doi:<https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Báez, R., Zayas, P., Velásquez, R., & Lao, Y. (2019). Modelo Conceptual del Compromiso Organizacional en Empresas Cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 1-15. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815->
- Ballesteros, C. (2019). La representación digital del engagement: hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista de comunicación*, 18(1), 215-233. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcudep/v18n1/a12v18n1.pdf>
- Balwin, A., & Sohal, A. (2003). Servicio Quality factors and outcoes in dental care. *Managing Service Aquality* 13(3), 207-216.
- Basurto García, R. D., & Yoza Rodríguez, N. R. (Junio de 2022). *Gestión del talento humano y su influencia en la contratación de personal* (Vol. 15). (S. C. informáticas, Ed.) Habana, Cuba: Grupo Editorial "Ediciones Futuro". Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-GestionDelTalentoHumanoYSuInfluenciaEnLaContrataci-8590747.pdf>
- Bernal , C. (2010). *Metodología de la Investigación* (3ra. ed.). Pearson Educación. Obtenido de <http://biblioteca.uccvirtual.edu.ni>

- Brewer, G. A., & Kellough, J. E. (2016). *Administrative Values and Public personnel management: Reflections on civil service reform. Public Personnel Management, 45(2), 171.* Obtenido de <https://link.gale.com/apps/doc/>
- Carbajal, A., Sierra, J., Lopez- Lora, L., & Ruperto , M. (16 de Marzo de 2020). Proceso de Atención Nutricional: Elementos para su Implementación y usos por los Profesionales de la Nutrición y la Dietética. *Rev Esp Nutr Hum Diet, 24(2), 172-86.* doi: 10.14306/renhyd.24.2.961
- Chávez Toledo, L. E. (30 de Diciembre de 2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Revista Perspectiva, 19(4), 553-558.* Obtenido de http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf
- Fabián-Palomino, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social. (Lima- Perú) ,2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud, 18(37).* doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Gaspar, M. (2021). The management of human talent and its influence on job performance for the success of companies. *Revista Polo del Conocimiento, 6(8).* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96933/Troncos_RME-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (Vol. Quinta Edición). México, México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores S.A. Obtenido de <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* S.A.D.C.V McGRAW- HILL.

- Hur, H., & Perry, J. (2020). *Cambios en las reglas de seguridad laboral y compromiso organizacional de los empleados*. (Vol. 40). Revisión de la Administración de Personal Público. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/0734371X19842622>
- IPSOS. (09 de Setiembre de 2014). <https://www.ipsos.com/es-pe>. Recuperado el 19 de Mayo de 2023, de <https://www.ipsos.com/es-pe>: <https://www.ipsos.com/es-pe/ante-una-alta-rotacion-de-colaboradores-aumente-el-valor-de-su-propuesta>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral* (Vol. 23). Revista Venezolana de Gerencia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html>
- Jericó, P. (2008). *Gestión del talento, construyendo compromisos* (2a. Edición). España: Pearson Educación S.A.
- Jiménez, L., Jiménez, M., López, F., & Trigos, J. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público del Perú . *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 277-288. doi:10.31876/rcs.v29i1.39752
- Kheirkhah, M., Akbarpouran, V., & Haghani, H. (2016). Relationship between Talent Management and Organizational Commitment in Midwives working at Iran University of Medical Sciences. *Journal of Customer-Centered Nursing Care*, 2(3), 145-152. Obtenido de https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/329493584_Relatio
- Montoya, E. M. (2014). *Validación de la Escala de compromiso Organizacional de Meyer y Allen en el trabajador de un Contac Center*. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Müggenburg Rodríguez, M. C., & Pérez Cabrera, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 4(1), 35-38. Recuperado el 07 de Mayo de 2023, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>
- Naranjo Palomino, C. (2017). *Gestión del talento Humano*. (F. U. Andina, Ed.) Bogotá: AREANDINA. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/1256>
- Orbegoso Gamboa, R. (2023). *Gestión del Talento Humano y el Comportamiento Organizacional de los trabajadores administrativos del hospital Belén, Trujillo, 2022*. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64108/TESIS%20-%20ORBEGOZO%20GAMBOA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Panamericana de la Salud OPS. (s.f.). *Organización Panamericana de la Salud OPS*. Recuperado el 07 de Mayo de 2023, de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10484:educacion-inocuidad-alimentos-clasificacion-de-investigacion&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Ospina, W. (2019). *Gestión del talento humano como ayuda para la retención del personal en la empresa Philippi en la ciudad de Chapeco, Brasil*. Universidad Santo Tomas. Chapeco: Repositorio Universidad Santo Tomas- Archivo digital. Obtenido de https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/20946/2019wimer_ospina?sequence=1&isAllowed=y
- Palma Araujo, L. J. (2021). *Compromiso Organizacional y Clima Laboral en la Maternidad de Maria*. Chimbote.

- Ramirez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). *Analysis from the Strategic Approach*. Human Talent. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Regalado, D. (2020). *El clima Organizacional y su influencia en el compromiso laboral en el hospital San Bartolome*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53094>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10 Ed. ed.). Mexico: Pearson Educación. Obtenido de <https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administraci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* ((13 ed.) ed.). México: Pearson Educación.
- Salazar Gonzalez, F. (2018). *Nivel de Conocimiento en gestión de servicios de Salud en el personal Directivo del Hospital Regional docente de Cajamarca*. Cajamarca: repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27831/salazar_gf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salguero Barba, N. G., & García Salguero, C. P. (2022). Herramientas de la gestión del talento humano y las perspectivas humanísticas de la gerencia actual. *Revista de Investigación en Ciencias Administrativas y Sociales*, 423-434. Obtenido de <https://revistaneque.org/index.php/revistaneque/article/view/103/314>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2009). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.

- Sanchez, H., Reyes, C., & Mejia, K. (2018). *Manual de términos en Investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://doi.org/https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-determinos->
- Thompson, A. (2004). *Administración Estratégica. Textos y Casos*. México: McGraw-Hill.
- Torres, M., Paz, K., & Salazar, F. G. (2019). *Método de Recolección de datos para una investigación*. México: Universidad de Guadalajara. Obtenido de <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2817>
- Troncos Rivera, M. E. (2022). *Gestión del talento Humano y su influencia en el desempeño Laboral del personal administrativo en un Hospital de la Región San Martín*. San Martín .
- Universidad César Vallejo. (2017). *Código de Ética. Resolución del Consejo Universitario N°126-2017/UCV*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://www.ucv.edu.pe/wpcontent/>
- Vasquez Oliva, S. M. (2022). *Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de salud de la Microred en Ica*. Ica.
- Velásquez, K. (2018). *Gestión del Talento Humano y compromiso organizacional en los Trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca*. Lima: Repositorio de la UCV. Obtenido de <https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/>
- Vera Barbosa, A., & Blanco Ariza, A. B. (2019). *Modelo para la Gestión del Talento Humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla*. (Vol. 29(74)). Barranquilla: Innovar.
- Wright, P. M., Gardner, T. M., Moynihan, L. M., & Allen, M. R. (2004). *The relationship betwwn HR practices and firm perfomance: Examining causal order*. (58, Ed.) *Personnel Psychology*.

Zabaleta, A. T. (2003). *Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias*. Colombia: Psicología desde el Caribe.

Zeithaml, V. (1988). Consumer perceptions of price, quality, and value: A means-end model and synthesis of evidence. *Journal of Marketing* 52(3), 2-22.

Zevallos Vasquez , L. (2019). *Compromiso Organizacional y su implicancia en desarrollo Institucional del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión Pasco*. Cerro de Pasco. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2350>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal administrativo de un Hospital Público de Chimbote, 2023								
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e Indicadores					
			Variable independiente: Gestión del Talento Humano					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	
¿De qué modo afecta la gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal administrativo de un hospital Público en Chimbote, 2023?	Establecer de qué modo afecta la gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal administrativo de un hospital público en Chimbote, 2023	La gestión del talento humano afecta significativamente en el compromiso organizacional del personal administrativo de un hospital público en Chimbote, 2023	Reclutamiento	Diálogo		1,2	(05) Siempre (04) Casi siempre (03) A veces (02) Casi nunca (01) Nunca	Malo (20- 46) Regular (47 -73) Bueno (74- 100)
				Dotación de personal		3,4		
			selección	Perfil de Candidatos		5,6		
				Competencia Laboral		7,8		
			capacitación	Desarrollo de capacidades		9,10		
				Entrenamiento		11,12		
			Recompensa	Financiera		13,14		
No financiera		15,16						
Evaluación del Desempeño	Evaluación de Actividades		17,18					
		Alcance de Metas	19,20					
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	Variable dependiente: Comportamiento organizacional					
a. ¿ De qué modo afecta la gestión del talento humano en el compromiso afectivo del personal	a) Establecer de qué modo afecta la gestión del talento humano en el compromiso afectivo	a) La gestión del talento humano afecta significativamente en el compromiso afectivo del personal	Compromiso Afectivo	Familiar		1	(05) Siempre (04) Casi siempre	Bajo (18- 41)
				Valores		2		
				Sentido de pertenencias		3 y 4		

<p>administrativo de un hospital público en Chimbote, 2023?</p> <p>b. ¿De qué modo afectala gestión del talento humano en el compromiso de continuidad del personal administrativo de un hospital público enChimbote, 2023?</p> <p>c. ¿De qué modo afecta la gestión del talento humano en el ¿Compromiso normativo del personal administrativo de un hospital público en Chimbote, 2023?</p>	<p>del personal administrativo de un hospital Público en Chimbote</p> <p>b) Establecer de qué modo afecta la gestión del talento humano en el compromiso de continuidad del personal administrativo de un hospital público en Chimbote, 2023</p> <p>c) Establecer de qué modo afecta la gestión del talento humano en el Compromiso normativo del personal administrativo de un hospital público en Chimbote, 2023</p>	<p>administrativo de un hospital Público en Chimbote, 2023.</p> <p>b) La gestión del talento humano afecta significativamente enel compromiso de continuidad del personal administrativo de unhospital público enChimbote, 2023</p> <p>c) La gestión del talento humano afecta significativamente enel compromiso normativo del personal administrativo de un hospital público en Chimbote, 2023</p>	<p>Compromiso de Continuidad</p> <p>Compromiso Normativo</p>	<p>Satisfacción de Expectativas</p> <p>Sacrificio personal</p> <p>Percepción de Alternativas</p> <p>Lealtad</p> <p>Retribución</p> <p>Agradecimiento</p>	<p>5 y 6</p> <p>7, 8 y 9</p> <p>10,11 y 12</p> <p>13 y 14</p> <p>15</p> <p>16,17 y 18</p>	<p>(03) A veces (02) Casi nunca (01) Nunca</p>	<p>Regular (42-66) Alto (67 - 90)</p>
Diseño de investigación		Población, muestra y muestreo		Técnicas e instrumentos		Estadística Descriptiva e Inferencial	
<p>Tipo: Básico Nivel: Explicativo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, transversal y correlacional causal Método: Hipotético deductivo</p>		<p>Población: 100 trabajadores AdministrativosPúblico de Chimbote Muestra: 100 trabajadores administrativosPúblico de Chimbote Muestreo: Se empleará Probabilístico Aleatorio.</p>		<p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de la Variable Independiente Gestión del talentohumano Número de Items : 20 Cuestionario de la Variable dependiente Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Número de Items: 18</p>		<p>Descriptiva: Uso del Programa Estadístico SPSS29 para describir tablas y figuras. Inferencial: Uso del Programa SPSS29 para constatar la Hipótesis y la prueba de normalidad</p>	

Anexo 2: Matriz de la Operacionalización de las Variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Variable Independiente: Gestión del Talento Humano	Según Chiavenato (2009) "Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las "personas" o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño" (pág. 47).	La definición operativa de este instrumento se basa en 20 preguntas agrupadas en cinco dimensiones y 10 indicadores, en una escala de tipo Likert, que tiene como finalidad medir el nivel de Gestión del Talento Humano.	Reclutamiento	Diálogo	1,2	(05) Siempre (04) Casi siempre (03) A veces (02) Casi nunca (01) Nunca	Malo (20- 46) Regular (47 -73) Bueno (74- 100)
				Dotación de personal	3,4		
			Selección	Perfil de Candidatos	5,6		
				Competencia Laboral	7,8		
			Capacitación	Desarrollo de capacidades	9,10		
				Entrenamiento	11,12		
			Recompensa	Financiera	13,14		
				No financiera	15,16		
			Evaluación del Desempeño	Evaluación de Actividades	17,18		
				Logro de Metas	19,20		
Variable dependiente: Compromiso Organizacional	Según Meyer y Allen (1991). El estado psicológico que describe la relación entre un individuo y su Institución	Para medir la variable de estudio fue un cuestionario aplicado a los trabajadores administrativos y ha sido elaborado utilizando el postulado de Meyer y Allen (1997), Se empleó dieciocho (18) preguntas en tres tipos: afectivo, de continuidad y normativo con 09 indicadores, en una escala de tipo Likert, que tiene como finalidad medir el compromiso organizacional.	Compromiso Afectivo	Familiar	1	(05) Siempre (04) Casi siempre (03) A veces (02) Casi nunca (01) Nunca	Bajo (18- 41) Regular (42-66) Alto (67 - 90)
				Significancia	2		
				Sentido de pertenencia	3 y 4		
				Satisfacción de Expectativas	5 y 6		
			Compromiso de Continuidad	Sacrificio personal	7, 8 y 9		
				Percepción de Alternativas	10,11 y 12		
			Compromiso Normativo	Lealtad	13 y 14		
				Retribución	15		
				Agradecimiento	16,17 y 18		

Anexo 3: Instrumentos de Recolección de Datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (CGTH)

TÍTULO: Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal administrativo de un hospital público de Chimbote, 2023

Origen: Teoría de Chiavenato (2009), adaptado por Sandoval (2023)

Introducción:

Estimados trabajadores administrativos de un Hospital Público de Chimbote, este cuestionario tiene el propósito determinar cómo influye la gestión del talento humano en el Compromiso Organizacional.

Instrucciones:

Responda los enunciados siguientes marcando con una (X) una de las alternativas de respuesta. Teniendo en cuenta que 1 es la menor valoración y 5 el máximo valor. Sus respuestas serán utilizadas únicamente con fines académicos, por lo que agradecemos altamente su cooperación y sinceridad. Muchas gracias por su colaboración.

Valoración:

Escala de Likert

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

Información General:

1. Sexo M F 2.Edad..... 3. Profesión.....

4. Modalidad de Vínculo laboral 5. Tiempo de Experiencia
..... Laboral.....

6.Area Administrativa.....

N°	PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
DIMENSIÓN 1: Reclutamiento		5	4	3	2	1
1	¿El área responsable del Hospital Público elabora el perfil profesional acorde al puesto vacante?					
2	¿El área responsable de hospital Público, convoca el o los puestos(s) vacante(s) a través de los medios de comunicaciones existentes conforme a los plazos establecidos?					
3	¿El personal que postula y gana el puesto de trabajo cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria?					
4	¿En caso de quedar desierto el puesto convocado el Hospital realiza una nueva convocatoria de manera inmediata?					
DIMENSIÓN 2: Selección						
5	¿El hospital solicita el currículum vitae al postulante, acorde al marco normativo vigente?					
6	¿La Prueba de conocimientos para la selección de personal se aplica de manera adecuadas?					
7	¿Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil del puesto convocado?					
8	¿El personal seleccionado formaliza su contrato en el tiempo previsto?					
DIMENSIÓN 3: Capacitación						
9	¿El personal contratado recibe inducción o charla informativa relacionado al puesto de trabajo que ocupará?					
10	¿Se realiza un plan de capacitación y actualización permanente a los trabajadores administrativos?					
11	¿El Hospital ofrece capacitación acerca de clima organizacional manejo de emociones y relaciones interpersonales?					
12	¿El Hospital fomenta el fortalecimiento de competencias en cada uno de sus trabajadores administrativos?					
DIMENSIÓN 4: Recompensa						
13	¿La remuneración del trabajador administrativo está de acuerdo con las funciones desempeñadas?					
14	¿Existe escalas de remuneración acorde al puesto de trabajo?					
15	¿El Hospital ha fijado programa de recompensas no financieras para los trabajadores administrativos que muestran un buen desempeño?					
16	¿El Hospital realiza reconocimiento de incentivos no pecuniarios a los hijos o conyugues de los trabajadores administrativos?					
DIMENSION 5: Evaluación del Desempeño						
17	¿El Hospital realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades de los trabajadores administrativos?					
18	¿El Hospital realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades de los trabajadores administrativos?					
19	¿El Hospital establece objetivos y metas que motiven a sus trabajadores administrativos a cumplirlos?					
20	¿El Hospital reconoce el valor de los esfuerzos de los trabajadores administrativos fuera del ámbito de sus funciones oficiales?					

CUESTIONARIO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL (COO)

TÍTULO: Gestión del Talento Humano en el Compromiso Organizacional del personal administrativo de un Hospital Público de Chimbote, 2023

Creado por Meyer y Allen (1997), adaptado por Sandoval (2023)

Introducción:

Estimados trabajadores administrativos de un Hospital Público de Chimbote, este cuestionario tiene el propósito determinar cómo influye la gestión del talento humano en el Compromiso Organizacional.

Instrucciones:

Responda los enunciados siguientes marcando con una (X) una de las alternativas de respuesta. Teniendo en cuenta que 1 es la menor valoración y 5 el máximo valor. Sus respuestas serán utilizadas únicamente con fines académicos, por lo que agradecemos altamente su cooperación y sinceridad. Muchas gracias por su colaboración.

Valoración:

Escala de Likert

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

Información General:

1. Sexo M F 2.Edad..... 3. Profesión.....

.....

4. Modalidad de Vínculo laboral 5. tiempo de Experiencia
..... Laboral.....

6.Area Administrativa.....

N°	PREGUNTAS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo						
1	¿Usted se siente como parte de una familia de la Institución que labora?					
2	¿Cree que el trabajo en el Hospital es de gran significancia para usted?					
3	¿Usted disfruta hablando del Hospital, con gente que no pertenece a su organización?					
4	¿Usted cree que su desempeño en el trabajo administrativo en el Hospital es más importante que su salario?					
5	¿Usted cree que los problemas del Hospital, son como si fuese sus propios problemas?					
6	¿Usted sería feliz pasando el resto de su vida trabajando para el Hospital?					
DIMENSIÓN 2: Compromiso de Continuidad						
7	¿Sería duro para Usted dejar el trabajo en el Hospital, así quisiera hacerlo?					
8	¿Usted trabaja en el Hospital más por gusto que por necesidad laboral?					
9	¿Se verían demasiadas cosas interrumpidas si usted dejaría de trabajar en el Hospital?					
10	¿Las razones principales por lo que usted sigue trabajando en el Hospital, es porque otra Entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que le dan?					
11	¿Los motivos principales por lo que usted sigue trabajando en el Hospital, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene?					
12	¿Usted cree que tiene pocas opciones externas de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar el trabajo en el Hospital?					
DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo						
13	¿Usted como trabajador administrativo se siente obligado moralmente de pertenecer al Hospital?					
14	¿Usted cree que el Hospital merece su lealtad por su permanencia laboral que tiene?					
15	¿Usted cree que le debe mucha retribución de trabajo al Hospital?					
16	¿Usted se sentiría culpable si dejase ahora el trabajo en el Hospital considerando todo lo que le ha dado?					
17	¿Usted se siente agradecido al Hospital por el puesto laboral que tiene en este momento?					
18	¿Usted cree correcto dejar el trabajo en el Hospital en este momento?					

Anexo 4: Validez de los Instrumentos por Juicio de Expertos

Señor(a): **Ms. Adm. Franshesca Alejandra Ramos Flores**

Presente

Asunto: **Validación de Instrumentos a través de juicio de experto**

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo**, en la sede **Lima Norte**, promoción **202301**, aula 05, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

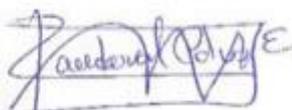
El título nombre del proyecto de investigación es **Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal administrativo de un hospital público de Chimbote, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



RUBEN ESTEBAN SANDOVAL CALVO

DNI: 41131899

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Gestión del talento humano elaborado por **Ruben Esteban Sandoval Calvo**, en el año **2023**, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Definición de la variable: "Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las "personas" o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño" Según Chiavenato (2009)

Dimensión 1: Reclutamiento

Definición de la dimensión:

"Es el conjunto de políticas y acciones destinadas a atraer y a añadir talentos a la organización para dotarla de las competencias que necesita para tener éxito". Chiavenato (2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	1 y 2	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	
Dotación de Recursos Humanos	3 y 4	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	

Dimensión 2: Selección

Definición de la dimensión

"Es un proceso de decisión, con base en datos confiables, para añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo". Chiavenato (2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perfil de Candidatos	5 y 6	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	
Adecuada competencia	7 y 8	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	

Dimensión 3: Capacitación

Definición de la dimensión:

"Es un medio para apalancar el desempeño en el trabajo". Chiavenato (2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de competencias	9,10	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	
Entrenamiento	11,12	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	

Dimensión 4: Recompensa

"es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización". Chiavenato (2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Financiera	13,14	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	
No financiera	15,16	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	

Dimensión 5: Evaluación del Desempeño

Definición de la dimensión:

"Se establecen a partir de los objetivos y metas predeterminados por la empresa con el objeto de determinar las contribuciones que se esperan de cada trabajador a nivel individual". (Harris, 1986)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de Actividades	17,18	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	
Logro de Metas	19,20	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	

Validez de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTOS QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO										
N°	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Criterio de Evaluación						
				SI Pertinencia	NO	SI Relevancia	NO	SI Claridad	NO	Sugerencias
1	Reclutamiento	Comunicación	¿El área responsable del Hospital Público elabora el perfil profesional acorde al puesto vacante?	X		X		X		
2			¿El área responsable de hospital Público, convoca el o los puestos(s) vacante(s) a través de los medios de comunicación existentes conforme a los plazos establecidos?	X		X		X		
3		Dotación de Recursos Humanos	¿El personal que postula y gana el puesto de trabajo cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria?	X		X		X		
4			¿En caso de quedar desierta el puesto convocado el Hospital realiza una nueva convocatoria de manera inmediata?	X		X		X		
5	selección	Perfil de Candidatos	¿El hospital solicita el currículum vitae al postulante, acorde al marco normativo vigente?	X		X		X		
6			¿La Prueba de conocimientos para la selección de personal se aplica de manera adecuadas?	X		X		X		
7		Adecuada competencia	¿Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil del puesto convocado?	X		X		X		
8			¿El personal seleccionado formaliza su contrato en el tiempo previsto?	X		X		X		
9	Capacitación	Desarrollo de competencias	¿El personal contratado recibe inducción o charla informativa relacionado al puesto de trabajo que ocupará?	X		X		X		
10			¿Se realiza un plan de capacitación y actualización permanente a los trabajadores administrativos?	X		X		X		
11		Entrenamiento	¿El Hospital ofrece capacitación acerca de clima organizacional manejo de emociones y relaciones interpersonales?	X		X		X		
12			¿El Hospital fomenta el fortalecimiento de competencias en cada uno de sus trabajadores administrativos?	X		X		X		
13	Recompensa	Financiera	¿La remuneración del trabajador administrativo está de acuerdo con las funciones desempeñadas?	X		X		X		
14			¿Existe escalas de remuneración acorde al puesto de trabajo?	X		X		X		
15		No financiera	¿El Hospital ha fijado programa de recompensas no financieras para los trabajadores administrativos que muestran un buen desempeño?	X		X		X		
16			¿El Hospital realiza reconocimiento de incentivos no pecuniarios a los hijos o conyugues de los trabajadores administrativos?	X		X		X		
17	Evaluación del Desempeño	Evaluación de Actividades	¿El Hospital realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades de los trabajadores administrativos?	X		X		X		
18			¿El Hospital realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades de los trabajadores administrativos?	X		X		X		
19		Logro de Metas	¿El Hospital establece objetivos y metas que motiven a sus trabajadores administrativos a cumplirlos?	X		X		X		
20			¿El Hospital reconoce el valor de los esfuerzos de los trabajadores administrativos fuera del ámbito de sus funciones oficiales?	X		X		X		

Elaboración Propia

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia de la prueba presentada

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador: **Franshesca Alejandra Ramos Flores.**

DNI: **70000166**

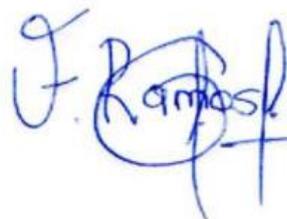
Especialidad del Validador: **Maestra en Administración de Negocios - MBA**

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

Relevancia: El ítem es apropiado para representar a componente o dimensión

Claridad: Se entiende sin dificultad algún enunciado del ítem

Chimbote, 14 de mayo del 2023



Firma del Experto Validador

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Gestión del talento humano elaborado por **Ruben Esteban Sandoval Calvo**, en el año **2023**, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: "Las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, son las que medirá el sentido de pertenencia, satisfacción de las necesidades, lealtad moral, agradecimiento, sacrificio y falta de alternativas dentro del compromiso organizacional del personal administrativo de un hospital público de Chimbote". Meyer y Allen (1991)

Dimensión 1: Comportamiento Afectivo

Definición de la dimensión:

"Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. Significa también que el empleado se sienta identificado con los valores de la empresa, sintiendo orgullo de pertenecer a la organización y sintiéndose preocupado por la empresa cuando la misma tiene problemas". Meyer y Allen (1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Familiar	1	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Significancia	2	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Sentido de pertenencias	3 y 4	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Satisfacción de expectativas	5 y 6	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna

Dimensión 2: Comportamiento de continuidad

Definición de la dimensión

"El reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciara la organización". Meyer y Allen (1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sacrificio de personal	7, 8 y 9	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Percepción de alternativas	10,11 y 12	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna

Dimensión 3: Comportamiento Normativo

Definición de la dimensión:

"Es emocional porque el empleado siente la obligación de no dejar la organización por estar en "deuda" con la misma". Meyer y Allen (1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad moral	13 y 14	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Retribución	15	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Agradecimiento	16,17 y 18	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna

Validez de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTOS QUE MIDE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL										
N°	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Criterio de Evaluación						Sugerencias
				SI Pertinencia	NO	SI Relevancia	NO	SI Claridad	NO	
1	Compromiso Afectivo	Familiar	¿Usted se siente como parte de una familia de la Institución que labora?	X		X		X		
2		Significancia	¿Cree que el trabajo en el Hospital es de gran significancia para usted?	X		X		X		
3		Sentido de pertenencias	¿Usted disfruta hablando del Hospital, con gente que no pertenece a su organización?	X		X		X		
4			¿Usted cree que su desempeño en el trabajo administrativo en el Hospital es más importante que su salario?	X		X		X		
5		Satisfacción de Expectativas	¿Usted cree que los problemas del Hospital, son como si fuese sus propios problemas?	X		X		X		
6			¿Usted sería feliz pasando el resto de su vida trabajando para el Hospital?	X		X		X		
7	Compromiso de Continuidad	Sacrificio personal	¿Sería duro para Usted dejar el trabajo en el Hospital, así quisiera hacerlo?	X		X		X		
8			¿Usted trabaja en el Hospital más por gusto que por necesidad laboral?	X		X		X		
9			¿Se verían demasiadas cosas interrumpidas si usted dejaría de trabajar en el Hospital?	X		X		X		
10		Percepción de Alternativas	¿Las razones principales por lo que usted sigue trabajando en el Hospital, es porque otra Entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que le dan?	X		X		X		
11			¿Los motivos principales por lo que usted sigue trabajando en el Hospital, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene?	X		X		X		
12			¿Usted cree que tiene pocas opciones externas de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar el trabajo en el Hospital?	X		X		X		
13	Compromiso Normativo	Lealtad moral	¿Usted como trabajador administrativo se siente obligado moralmente de pertenecer al Hospital?	X		X		X		
14			¿Usted cree que el Hospital merece su lealtad por su permanencia laboral que tiene?	X		X		X		
15		Retribución	¿Usted cree que le debe mucha retribución de trabajo al Hospital?	X		X		X		
16		Agradecimiento	¿Usted se sentiría culpable si dejase ahora el trabajo en el Hospital considerando todo lo que le ha dado?	X		X		X		
17			¿Usted se siente agradecido al Hospital por el puesto laboral que tiene en este momento?	X		X		X		
18			¿Usted cree correcto dejar el trabajo en el Hospital en este momento?	X		X		X		

Elaboración Propia

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia de la prueba presentada

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador: **Franshesca Alejandra Ramos**

Flores.DNI: 70000166

Especialidad del Validador: **Maestra en Administración de Negocios - MBA**

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

Relevancia: El ítem es apropiado para representar a componente o dimensión

Claridad: Se entiende sin dificultad algún enunciado del ítem

Chimbote, 14 de mayo del 2023



Firma del Experto Validador

REGISTRO NACIONAL DE

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS
PROFESIONALES**

GRADUADO

RAMOS FLORES, FRANSHESCA
ALEJANDRA
DNI 70000166

**GRADO O TÍTULO MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS - MBA**

Fecha de diploma: 21/09/20

Modalidad de estudios: PRESENCIAL

Fecha matrícula: 03/09/2018

Fecha egreso: 22/12/2019

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
PERU

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): **CHELEY MACARENA FERNANDEZ MINAYA**

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo**, en la sede **Lima Norte**, promoción **202301**, aula **05**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

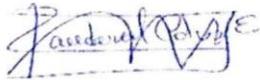
El título nombre del proyecto de investigación es **Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal administrativo de un hospital público de Chimbote, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



RUBEN ESTEBAN SANDOVAL CALVO

DNI: 41131899

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Gestión del talento humano elaborado por **Ruben Esteban Sandoval Calvo**, en el año **2023**, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Definición de la variable: "Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las "personas" o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño" Según Chiavenato (2009)

Dimensión 1: Reclutamiento

Definición de la dimensión:

"Es el conjunto de políticas y acciones destinadas a atraer y a añadir talentos a la organización para dotarla de las competencias que necesita para tener éxito". Chiavenato (2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	1 y 2	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	
Dotación de Recursos Humanos	3 y 4	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	

Dimensión 2: Selección

Definición de la dimensión

"Es un proceso de decisión, con base en datos confiables, para añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo". Chiavenato (2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perfil de Candidatos	5 y 6	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	
Adecuada competencia	7 y 8	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	

Dimensión 3: Capacitación

Definición de la dimensión:

"Es un medio para apalancar el desempeño en el trabajo". Chiavenato (2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de competencias	9,10	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	
Entrenamiento	11,12	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	

Dimensión 4: Recompensa

"es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización". Chiavenato (2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Financiera	13,14	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	
No financiera	15,16	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	

Dimensión 5: Evaluación del Desempeño

Definición de la dimensión:

"Se establecen a partir de los objetivos y metas predeterminados por la empresa con el objeto de determinar las contribuciones que se esperan de cada trabajador a nivel individual". (Harris, 1986)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de Actividades	17,18	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	
Logro de Metas	19,20	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	

Validez de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTOS QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO										
N°	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Criterio de Evaluación						Sugerencias
				SI Pertinencia	NO	SI Relevancia	NO	SI Claridad	NO	
1	Reclutamiento	Comunicación	¿El área responsable del Hospital Público elabora el perfil profesional acorde al puesto vacante?	X		X		X		
2			¿El área responsable de hospital Público, convoca el o los puestos(s) vacante(s) a través de los medios de comunicación existentes conforme a los plazos establecidos?	X		X		X		
3		Dotación de Recursos Humanos	¿El personal que postula y gana el puesto de trabajo cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria?	X		X		X		
4			¿En caso de quedar desierta el puesto convocado el Hospital realiza una nueva convocatoria de manera inmediata?	X		X		X		
5	selección	Perfil de Candidatos	¿El hospital solicita el currículum vitae al postulante, acorde al marco normativo vigente?	X		X		X		
6			¿La Prueba de conocimientos para la selección de personal se aplica de manera adecuadas?	X		X		X		
7		Adecuada competencia	¿Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil del puesto convocado?	X		X		X		
8			¿El personal seleccionado formaliza su contrato en el tiempo previsto?	X		X		X		
9	Capacitación	Desarrollo de competencias	¿El personal contratado recibe inducción o charla informativa relacionado al puesto de trabajo que ocupará?	X		X		X		
10			¿Se realiza un plan de capacitación y actualización permanente a los trabajadores administrativos?	X		X		X		
11		Entrenamiento	¿El Hospital ofrece capacitación acerca de clima organizacional manejo de emociones y relaciones interpersonales?	X		X		X		
12			¿El Hospital fomenta el fortalecimiento de competencias en cada uno de sus trabajadores administrativos?	X		X		X		
13	Recompensa	Financiera	¿La remuneración del trabajador administrativo está de acuerdo con las funciones desempeñadas?	X		X		X		
14			¿Existe escalas de remuneración acorde al puesto de trabajo?	X		X		X		
15		No financiera	¿El Hospital ha fijado programa de recompensas no financieras para los trabajadores administrativos que muestran un buen desempeño?	X		X		X		
16			¿El Hospital realiza reconocimiento de incentivos no pecuniarios a los hijos o conyugues de los trabajadores administrativos?	X		X		X		
17	Evaluación del Desempeño	Evaluación de Actividades	¿El Hospital realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades de los trabajadores administrativos?	X		X		X		
18			¿El Hospital realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades de los trabajadores administrativos?	X		X		X		
19		Logro de Metas	¿El Hospital establece objetivos y metas que motiven a sus trabajadores administrativos a cumplirlos?	X		X		X		
20			¿El Hospital reconoce el valor de los esfuerzos de los trabajadores administrativos fuera del ámbito de sus funciones oficiales?	X		X		X		

Elaboración Propia

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia de la prueba presentada
Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador: **Cheley Macarena Fernández Miñaya**

DNI: 47417299

Especialidad del Validador: **Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

Relevancia: El ítem es apropiado para representar a componente o dimensión

Claridad: Se entiende sin dificultad algún enunciado del ítem

Chimbote, 14 de mayo del 2023


Cheley M. Fernández Miñaya
QUIMICO FARMACIA
CGFR: 17299

Firma del Experto Validador

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Gestión del talento humano elaborado por **Ruben Esteban Sandoval Calvo**, en el año **2023**, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: "Las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, son las que medirá el sentido de pertenencia, satisfacción de las necesidades, lealtad moral, agradecimiento, sacrificio y falta de alternativas dentro del compromiso organizacional del personal administrativo de un hospital público de Chimbote". Meyer y Allen (1991)

Dimensión 1: Comportamiento Afectivo

Definición de la dimensión:

"Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. Significa también que el empleado se sienta identificado con los valores de la empresa, sintiendo orgullo de pertenecer a la organización y sintiéndose preocupado por la empresa cuando la misma tiene problemas". Meyer y Allen (1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Familiar	1	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Significancia	2	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Sentido de pertenencias	3 y 4	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Satisfacción de expectativas	5 y 6	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna

Dimensión 2: Comportamiento de continuidad

Definición de la dimensión

"El reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciara la organización". Meyer y Allen (1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sacrificio de personal	7, 8 y 9	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Percepción de alternativas	10,11 y 12	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna

Dimensión 3: Comportamiento Normativo

Definición de la dimensión:

"Es emocional porque el empleado siente la obligación de no dejar la organización por estar en "deuda" con la misma". Meyer y Allen (1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad moral	13 y 14	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Retribución	15	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Agradecimiento	16,17 y 18	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna

Validez de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTOS QUE MIDE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL										
N°	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Criterio de Evaluación						Sugerencias
				SI Pertinencia	NO	SI Relevancia	NO	SI Claridad	NO	
1	Compromiso Afectivo	Familiar	¿Usted se siente como parte de una familia de la Institución que labora?	X		X		X		
2		Significancia	¿Cree que el trabajo en el Hospital es de gran significancia para usted?	X		X		X		
3		Sentido de pertenencias	¿Usted disfruta hablando del Hospital, con gente que no pertenece a su organización?	X		X		X		
4			¿Usted cree que su desempeño en el trabajo administrativo en el Hospital es más importante que su salario?	X		X		X		
5		Satisfacción de Expectativas	¿Usted cree que los problemas del Hospital, son como si fuese sus propios problemas?	X		X		X		
6			¿Usted sería feliz pasando el resto de su vida trabajando para el Hospital?	X		X		X		
7	Compromiso de Continuidad	Sacrificio personal	¿Sería duro para Usted dejar el trabajo en el Hospital, así quisiera hacerlo?	X		X		X		
8			¿Usted trabaja en el Hospital más por gusto que por necesidad laboral?	X		X		X		
9			¿Se verían demasiadas cosas interrumpidas si usted dejaría de trabajar en el Hospital?	X		X		X		
10		Percepción de Alternativas	¿Las razones principales por lo que usted sigue trabajando en el Hospital, es porque otra Entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que le dan?	X		X		X		
11			¿Los motivos principales por lo que usted sigue trabajando en el Hospital, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene?	X		X		X		
12			¿Usted cree que tiene pocas opciones externas de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar el trabajo en el Hospital?	X		X		X		
13	Compromiso Normativo	Lealtad moral	¿Usted como trabajador administrativo se siente obligado moralmente de pertenecer al Hospital?	X		X		X		
14			¿Usted cree que el Hospital merece su lealtad por su permanencia laboral que tiene?	X		X		X		
15		Retribución	¿Usted cree que le debe mucha retribución de trabajo al Hospital?	X		X		X		
16		Agradecimiento	¿Usted se sentiría culpable si dejase ahora el trabajo en el Hospital considerando todo lo que le ha dado?	X		X		X		
17			¿Usted se siente agradecido al Hospital por el puesto laboral que tiene en este momento?	X		X		X		
18			¿Usted cree correcto dejar el trabajo en el Hospital en este momento?	X		X		X		

Elaboración Propia

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia de la prueba presentada
Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador: **Cheley Macarena Fernández Miñaya**

DNI: 47417299

Especialidad del Validador: **Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

Pertinencia: El Ítem corresponde al concepto teórico

Relevancia: El ítem es apropiado para representar a componente o dimensión

Claridad: Se entiende sin dificultad algún enunciado del ítem

Chimbote, 14 de mayo del 2023


Cheley M. Fernández Miñaya
QUIMICO FARMACIA
CGFP: 17339

Firma del Experto Validador

REGISTRO NACIONAL DE
**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS
PROFESIONALES**

Resultado

GRADUADO

FERNANDEZ MINAYA, CHELEY
MACARENA
DNI 47417299

**GRADO O TÍTULO MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

Fecha de diploma: 12/12/22

Modalidad de estudios: PRESENCIAL

Fecha matrícula: 05/04/2021

Fecha egreso: 05/09/2022

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): **Danixa Domínguez Escudero**

Presente

Asunto: **Validación de instrumentos a través de juicio de experto**

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo**, en la sede **Lima Norte**, promoción **202301**, aula 05, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

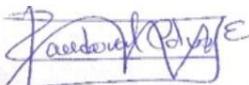
El título nombre del proyecto de investigación es **Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal administrativo de un hospital público de Chimbote, 2023** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



RUBEN ESTEBAN SANDOVAL CALVO

DNI: 41131899

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la Gestión del talento humano elaborado por **Ruben Esteban Sandoval Calvo**, en el año **2023**, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio



Firmado digitalmente por:
DOMINGUEZ ESCUDERO DANIXA
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 18/05/2023 01:00:18-0500

Instrumento que mide la variable 01: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Definición de la variable: “Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” Según Chiavenato (2009)

Dimensión 1: Reclutamiento

Definición de la dimensión:

“Es el conjunto de políticas y acciones destinadas a atraer y a añadir talentos a la organización para dotarla de las competencias que necesita para tener éxito”. Chiavenato (2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	1 y 2	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	
Dotación de Recursos Humanos	3 y 4	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	

Dimensión 2: Selección

Definición de la dimensión

“Es un proceso de decisión, con base en datos confiables, para añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo”. Chiavenato (2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perfil de Candidatos	5 y 6	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	
Adecuada competencia	7 y 8	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	



Firmado digitalmente por:
DOMINGUEZ ESCUDERO DANIXA
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 18/05/2023 01:00:58-0500

Dimensión 3: Capacitación

Definición de la dimensión:

“es un medio para apalancar el desempeño en el trabajo”. Chiavenato (2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de competencias	9,10	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	
Entrenamiento	11,12	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	

Dimensión 4: Recompensa

“es un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización”. Chiavenato (2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Financiera	13,14	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	
No financiera	15,16	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	

Dimensión 5: Evaluación del Desempeño

Definición de la dimensión:

“Se establecen a partir de los objetivos y metas predeterminados por la empresa con el objeto de determinar las contribuciones que se esperan de cada trabajador a nivel individual”. (Harris, 1986)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de Actividades	17,18	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	
Logro de Metas	19,20	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	



Firmado digitalmente por:
DOMÍNGUEZ ESCUDERO DANIXA
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 18/05/2023 01:01:11-0500

Validez de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTOS QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO										
N°	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Criterio de Evaluación						
				SI Pertinencia	NO	SI Relevancia	NO	SI Claridad	NO	Sugerencias
1	Reclutamiento	Comunicación	¿El área responsable del Hospital Público elabora el perfil profesional acorde al puesto vacante?	X		X		X		
2			¿El área responsable de hospital Público, convoca el o los puestos(s) vacante(s) a través de los medios de comunicación existentes conforme a los plazos establecidos?	X		X		X		
3		Dotación de Recursos Humanos	¿El personal que postula y gana el puesto de trabajo cumple con los requisitos establecidos en el perfil de la convocatoria?	X		X		X		
4			¿En caso de quedar desierta el puesto convocado el Hospital realiza una nueva convocatoria de manera inmediata?	X		X		X		
5	selección	Perfil de Candidatos	¿El hospital solicita el currículum vitae al postulante, acorde al marco normativo vigente?	X		X		X		
6			¿La Prueba de conocimientos para la selección de personal se aplica de manera adecuadas?	X		X		X		
7		Adecuada competencia	¿Se realizan entrevistas coherentes y de acuerdo al perfil del puesto convocado?	X		X		X		
8			¿El personal seleccionado formaliza su contrato en el tiempo previsto?	X		X		X		
9	Capacitación	Desarrollo de competencias	¿El personal contratado recibe inducción o charla informativa relacionado al puesto de trabajo que ocupará?	X		X		X		
10			¿Se realiza un plan de capacitación y actualización permanente a los trabajadores administrativos?	X		X		X		
11		Entrenamiento	¿El Hospital ofrece capacitación acerca de clima organizacional manejo de emociones y relaciones interpersonales?	X		X		X		
12			¿El Hospital fomenta el fortalecimiento de competencias en cada uno de sus trabajadores administrativos?	X		X		X		
13	Recompensa	Financiera	¿La remuneración del trabajador administrativo está de acuerdo con las funciones desempeñadas?	X		X		X		
14			¿Existe escalas de remuneración acorde al puesto de trabajo?	X		X		X		
15		No financiera	¿El Hospital ha fijado programa de recompensas no financieras para los trabajadores administrativos que muestran un buen desempeño?	X		X		X		
16			¿El Hospital realiza reconocimiento de incentivos no pecuniarios a los hijos o conyugues de los trabajadores administrativos?	X		X		X		
17	Evaluación del Desempeño	Evaluación de Actividades	¿El Hospital realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades de los trabajadores administrativos?	X		X		X		
18			¿El Hospital realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades de los trabajadores administrativos?	X		X		X		
19		Logro de Metas	¿El Hospital establece objetivos y metas que motiven a sus trabajadores administrativos a cumplirlos?	X		X		X		
20			¿El Hospital reconoce el valor de los esfuerzos de los trabajadores administrativos fuera del ámbito de sus funciones oficiales?	X		X		X		

Elaboración Propia

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia de la prueba presentada

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador: **Danixa Dominguez Escudero**

DNI: 70554739

Especialidad del Validador: **Maestra Administración de Negocios- MBA**

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

Relevancia: El ítem es apropiado para representar a componente o dimensión

Claridad: Se entiende sin dificultad algún enunciado del ítem

Chimbote, 14 de mayo del 2023



Firma del Experto Validador

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Danixa Domínguez Escudero
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria y Técnica
Institución donde labora:	Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Salazar Romero
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde
N° DE DNI	70554739
Firma del Experto	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Instrumento para recabar datos de la variable Compromiso Organizacional (CO)
Autor (a):	Meyer y Allen (1997)
Objetivo:	Determinar cómo influye la gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de las áreas administrativas de un hospital público de Chimbote
Administración:	Se aplicará un cuestionario de manera individual a cada trabajador administrativo de un hospital público de Chimbote
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospital Público de Chimbote
Dimensiones:	Compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo
Confiabilidad:	10 encuestados (10% de la muestra)
Escala:	(05) Siempre (04) Casi siempre (03) A veces (02) Casi nunca (01) Nunca
Niveles o rango:	Malo, Regular y Bueno
Cantidad de ítems:	18
Tiempo de Aplicación	18 minutos



Firmado digitalmente por:
DOMÍNGUEZ ESCUDERO DANIXA
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 10/05/2023 09:01:36-0500

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario del compromiso Organizacional elaborado por **Ruben Esteban Sandoval Calvo**, en el año **2023**, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio



Firmado digitalmente por:
DAMIANUEZ ESCUDERO DANIELA
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 10/05/2023 01:01:38-0500

Instrumento que mide la variable 02: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Definición de la variable: "Las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, son las que medirá el sentido de pertenencia, satisfacción de las necesidades, lealtad moral, agradecimiento, sacrificio y falta de alternativas dentro del compromiso organizacional del personal administrativo de un hospital público de Chimbote". Meyer y Allen (1991)

Dimensión 1: Comportamiento Afectivo

Definición de la dimensión:

"Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. Significa también que el empleado se sienta identificado con los valores de la empresa, sintiendo orgullo de pertenecer a la organización y sintiéndose preocupado por la empresa cuando la misma tiene problemas". Meyer y Allen (1991)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Familiar	1	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Significancia	2	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Sentido de pertenencias	3 y 4	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Satisfacción de expectativas	5 y 6	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Definición de la dimensión

"El reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización". Meyer y Allen (1991)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sacrificio de personal	7, 8 y 9	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Percepción de alternativas	10,11 y 12	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna

Dimensión 3: Compromiso Normativo

Definición de la dimensión:

"Es emocional porque el empleado siente la obligación de no dejar la organización por estar en "deuda" con la misma". Meyer y Allen (1991)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad moral	13 y 14	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Retribución	15	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna
Agradecimiento	16,17 y 18	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	(4): Alto Nivel	Ninguna



Firmado digitalmente por:
DOMINGO ESCUDERO DANZA
Médico. En señal de
conformidad.
Fecha: 2025/05/23 01:01:26-0500

Validez de los Instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTOS QUE MIDE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL										
N°	Dimensiones	Indicadores	Preguntas	Criterio de Evaluación						Sugerencias
				SI Pertinencia	NO	SI Relevancia	NO	SI Claridad	NO	
1	Compromiso Afectivo	Familiar	¿Usted se siente como parte de una familia de la Institución que labora?	X		X		X		
2		Significancia	¿Cree que el trabajo en el Hospital es de gran significancia para usted?	X		X		X		
3		Sentido de pertenencias	¿Usted disfruta hablando del Hospital, con gente que no pertenece a su organización?	X		X		X		
4			¿Usted cree que su desempeño en el trabajo administrativo en el Hospital es más importante que su salario?	X		X		X		
5		Satisfacción de Expectativas	¿Usted cree que los problemas del Hospital, son como si fuese sus propios problemas?	X		X		X		
6			¿Usted sería feliz pasando el resto de su vida trabajando para el Hospital?	X		X		X		
7	Compromiso de Continuidad	Sacrificio personal	¿Sería duro para Usted dejar el trabajo en el Hospital, así quisiera hacerlo?	X		X		X		
8			¿Usted trabaja en el Hospital más por gusto que por necesidad laboral?	X		X		X		
9			¿Se verían demasiadas cosas interrumpidas si usted dejaría de trabajar en el Hospital?	X		X		X		
10		Percepción de Alternativas	¿Las razones principales por lo que usted sigue trabajando en el Hospital, es porque otra Entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que le dan?	X		X		X		
11			¿Los motivos principales por lo que usted sigue trabajando en el Hospital, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene?	X		X		X		
12			¿Usted cree que tiene pocas opciones externas de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar el trabajo en el Hospital?	X		X		X		
13	Compromiso Normativo	Lealtad moral	¿Usted como trabajador administrativo se siente obligado moralmente de pertenecer al Hospital?	X		X		X		
14			¿Usted cree que el Hospital merece su lealtad por su permanencia laboral que tiene?	X		X		X		
15		Retribución	¿Usted cree que le debe mucha retribución de trabajo al Hospital?	X		X		X		
16		Agradecimiento	¿Usted se sentiría culpable si dejase ahora el trabajo en el Hospital considerando todo lo que le ha dado?	X		X		X		
17			¿Usted se siente agradecido al Hospital por el puesto laboral que tiene en este momento?	X		X		X		
18			¿Usted cree correcto dejar el trabajo en el Hospital en este momento?	X		X		X		

Elaboración Propia

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia de la prueba presentada

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No Aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez Validador: **Danixa Dominguez Escudero**

DNI: 70554739

Especialidad del Validador: **Maestra Administración de Negocios- MBA**

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico

Relevancia: El ítem es apropiado para representar a componente o dimensión

Claridad: Se entiende sin dificultad algún enunciado del ítem

Chimbote, 14 de mayo del 2023



Firma del Experto Validador

REGISTRO NACIONAL DE
**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS
PROFESIONALES**

GRADUADO DOMINGUEZ ESCUDERO, DANIXA
DNI 70554739

GRADO O TÍTULO DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN

Fecha de diploma: 26/10/20
Modalidad de estudios: PRESENCIAL

Fecha matrícula: 04/01/2017
Fecha egreso: 31/12/2019

INSTITUCIÓN UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
PERU

GRADUADO DOMINGUEZ ESCUDERO, DANIXA
DNI 70554739

**GRADO O TÍTULO MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS -MBA**

Fecha de diploma: 29/08/16
Modalidad de estudios: PRESENCIAL

Fecha matrícula: 21/03/2015
Fecha egreso: 02/04/2016

Anexo 5: Confiabilidad de los Instrumentos

Prueba Piloto de las Variables

Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a las preguntas del instrumento1: Gestión del Talento Humano- GTH

K: El número de Preguntas

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los preguntas

S_T^2 : Varianza de la suma de las preguntas

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Anexo 6:

Cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach

Variable

Gestión del Talento Humano- GTH

Encuestados	PREGUNTAS: CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CGTH																				$\sum S_i^2$:	S_T^2 :
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	3	4	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4		73
2	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5		84
3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3		59
4	3	2	5	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3		59	
5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5		84	
6	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4		63
7	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3		61	
8	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3		58	
9	4	2	4	2	4	3	4	3	4	1	1	1	1	3	2	2	1	4	3	2		51
10	5	5	5	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	5	5		73	
VARP	0.41	0.85	0.69	0.61	0.36	0.64	0.24	0.81	0.64	0.60	0.60	0.60	1.25	0.41	0.89	0.81	0.60	1.09	0.64	1.01	13.75	116.45

K: El número de Preguntas 20

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los preg 13.75

S_T^2 : Varianza de la suma de las preguntas: 116.45

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach 0.93

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{20}{20 - 1} \left[1 - \frac{13.75}{116.45} \right]$$

$$\alpha = \frac{20}{19} \left[1 - 0.118076 \right]$$

$$\alpha = \frac{1.052632}{0.88}$$

$$\alpha = 0.93$$

Datos del Procesamiento del Instrumento

Escala	N° de encuestados	Porcentaje %
Aptos	10	100%
No aptos	-	-
Total	10	100%

Confiabilidad

Coefficiente	Número de elementos
Alfa de Cronbach	
0.93	20

La prueba piloto se realizó a 10 colaboradores de salud de un Hospital Público de Chimbote, aplicando 20 ítem, donde mediante análisis estadísticos el valor alfa de Cronbach fue de 0.93, interpretándose como un grado alto de confiabilidad

Variable dependiente: Compromiso Organizacional

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

Requiere de una sola aplicación del instrumento y se basa en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a las preguntas del instrumento1: Gestión del Talento Humano- GTH

K: El número de Preguntas

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los preguntas

S_T^2 : Varianza de la suma de las preguntas

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Anexo 6:
Variable

Cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach
Compromiso Organizacional -CO

Encuestados	PREGUNTAS: CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL CCO																		$\sum S_i^2$:	S_T^2 :
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	81	
2	5	4	4	3	5	5	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	72	
3	5	4	4	3	4	3	4	2	4	5	3	5	3	3	2	3	3	2	62	
4	5	2	4	2	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	2	5	5	3	64	
5	5	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	5	4	3	3	61	
6	5	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	3	3	4	3	3	65	
7	5	3	2	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	64	
8	4	4	3	3	4	2	2	2	4	2	3	2	4	1	3	3	3	3	52	
9	4	4	4	2	4	3	5	4	2	1	2	4	3	3	3	4	2	5	59	
10	4	3	2	1	1	2	1	4	3	3	3	5	1	1	3	3	3	4	47	
VARP	0.21	0.64	1.16	1.20	1.16	1.01	1.61	1.05	0.64	1.56	0.64	0.89	1.05	0.96	1.01	0.49	0.85	0.84	16.97	80.81

VARP Varianza de la Población

K: El número de Preguntas 18

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los preguntas 16.97

S_T^2 : Varianza de la suma de las preguntas 80.81

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach **0.84**

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{18}{18 - 1} \left[1 - \frac{16.97}{80.81} \right]$$

$$\alpha = \frac{18}{17} \left[1 - 0.20999876 \right]$$

$$\alpha = \frac{1.05882353}{1} \left[0.79 \right]$$

$$\alpha = 0.84$$

Datos del Procesamiento del Instrumento

Escala	N° de encuestados	Porcentaje %
Aptos	10	100%
No aptos	-	-
Total	10	100%

Confiabilidad

Coeficiente	Número de elementos
Alfa de Cronbach	
0.84	18

La prueba piloto se realizó a 10 colaboradores de salud de un Hospital Público de Chimbote, aplicando 18 ítem, donde mediante análisis estadísticos el valor alfa de Cronbach fue de 0.84, interpretándose como un grado alto de confiabilidad

Anexo 6: Prueba de Normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	stadístico	GI	Sig.
Gestión del Talento Humano	0.099	90	0.029
Compromiso Organizacional	0.104	90	0.017

Nota: Los resultados se han procesado del aplicativo estadístico SPSS29 en función a la información del banco de datos.

Se empleó la prueba de Kolmogoróv-Smirnov porque los grados de libertad (GI) de la presente investigación son mayores a 50 para ambas variables, la base de datos fue elaborada por 90 integrantes de la muestra.

Los resultados de contrastación de la prueba de normalidad generaron que no existe distribución normal porque el nivel significancia es menor al margen de error estadístico de $p < 0,05$ o 5%. En ambos casos se obtuvo una significancia de 0.029 para la GTH y 0.017 para Compromiso Organizacional.

Al no existe distribución normal la prueba de contrastación es no paramétrica por lo que se utilizará regresión logística ordinal, por lo tanto, se rechaza la H0 que corresponde a una distribución normal.

Anexo 7: Autorización de Aplicación del Instrumento para recolección de Datos

 MINISTERIO DE SALUD GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH HOSPITAL LA CALETA	Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
"AÑO DE LA UNIDAD DE LA PAZ Y EL DESARROLLO"	
Chimbote, 26 de Junio del 2023	
OFICIO N° <u>1400</u> -2023-HLC-CH/UADI.	
Señora MBA. Ruth Angélica CHICANA BECERRA Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales Universidad Cesar Vallejo <u>TRUJILLO.-</u>	
ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION (TESIS MAESTRIA)	
REF. : - Carta P.0482-2023-UCV-EPG-SP.	
<p>Tengo a bien dirigirme a su Despacho y en atención a vuestro documento de la referencia manifestarle nuestra autorización a brindar facilidades al estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud: Rubén Esteban SANDOVAL CALVO para el desarrollo de su trabajo de investigación titulado: GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL PUBLICO DE CHIMBOTE, 2023 con la aplicación del Instrumento de Investigación: Encuesta en el personal administrativo de nuestro Hospital.</p> <p>Habiéndose coordinado al respecto con las Jefaturas de las Unidades administrativas de este Hospital, contando con su opinión favorable.</p> <p>Esperando el compromiso de parte del estudiante de Maestría, de cumplir al finalizar su trabajo de investigación con alcanzar los resultados de esta investigación .</p> <p>Sin otro particular, me suscribo de Ud.,</p>	
Atentamente,	
 RPMG/ NEZY Ch-26-06-2023 c.c. - Arch.	 Dr. Richard Pedro Manduca Cabello C.B.P. 21176 - RNE. 31231 001 71430234 MINISTERIO RESOLUTIVO

Anexo 8: Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **Ruben Esteban Sandoval Calvo** estudiante de la **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo- Sede Lima**. El estudio de Investigación es: "Gestión del Talento Humano en el compromiso organizacional del personal administrativo de un Hospital Público de Chimbote, 2023",

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder 38 preguntas de 02 cuestionarios (Gestión del Talento Humano, Compromiso Organizacional). Esto tomará aproximadamente 38 minutos de su tiempo, cuya meta es determinar como afecta la Gestión del Talento Humano en el compromiso Organizacional.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre el estudio de investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Si alguna de las preguntas le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Desde ya le agradecemos su participación.

Por consiguiente:



Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Ruben Esteban Sandoval Calvo** estudiante de la **Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo- Sede Lima**. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es como determinar cómo afecta la Gestión del Talento Humano en el compromiso organizacional.

Me han indicado también que tendré que responder 02 cuestionarios de 20 y 18 preguntas respectivamente, lo cual tomará aproximadamente 38 minutos.

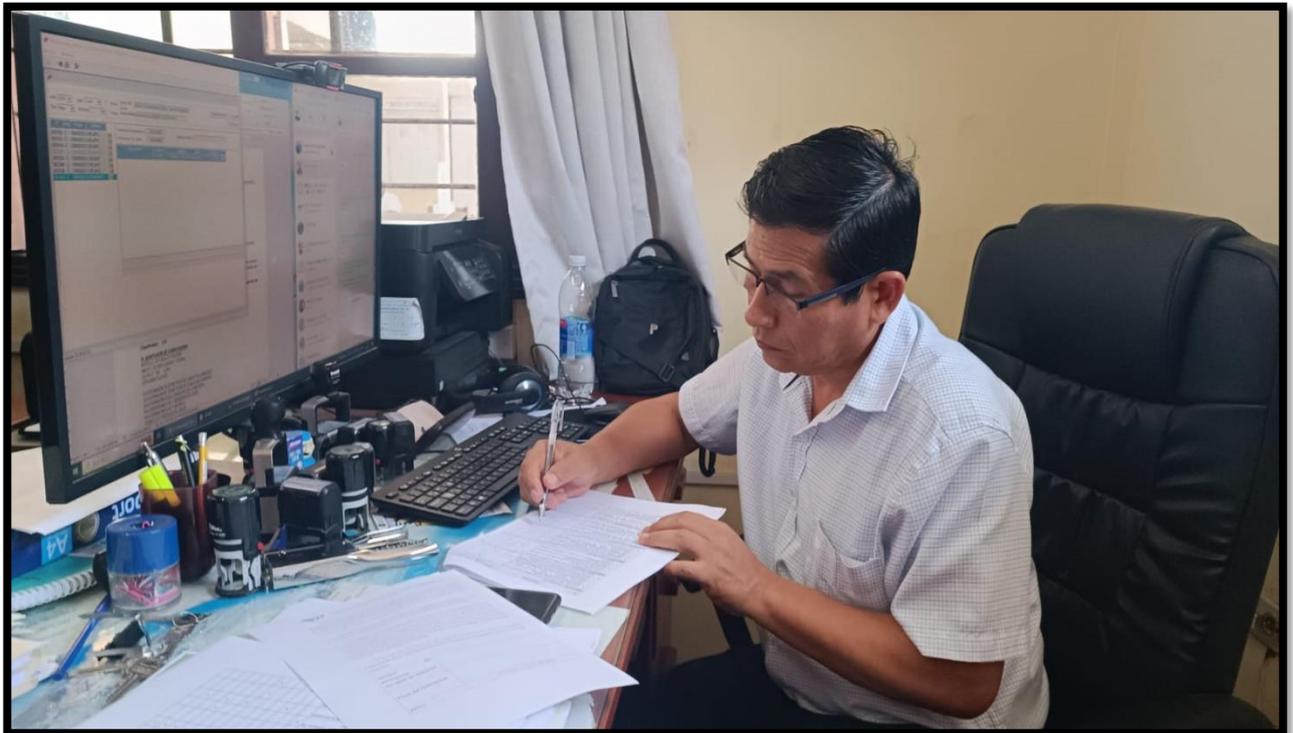
Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Ruben Esteban Sandoval Calvo al celular 943472200.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Nombre del Participante (en letras de imprenta)	
Firma del Participante:	
Fecha:	Chimbote, ____ Junio del 2023

Anexo 9: Evidencias Fotográficas







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ BARRERA LÁZARO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal administrativo de un hospital público de Chimbote, 2023", cuyo autor es SANDOVAL CALVO RUBEN ESTEBAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 25 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ BARRERA LÁZARO DNI: 17811921 ORCID: 0000-0002-3174-7321	Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 11- 08-2023 09:03:03

Código documento Trilce: TRI - 0617240