



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Capacitación del personal y compromiso laboral en trabajadores  
administrativos de un Hospital, Ayacucho, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Contreras Pantigoso, Cristian Alex (orcid.org/0009-0003-3265-5212)

**ASESORES:**

Dra. Silva Narvaste, Bertha (orcid.org/0000-0002-2926-6027)

Mtra. Alza Salvatierra, Maria Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ  
2024

## **Dedicatoria**

A mis padres José y Cerafina, mi mayor fortaleza e inspiración, les dedico este logro. Gracias por su apoyo incondicional, paciencia y entender mis ausencias y sacrificios durante esta etapa de mi vida. Cada éxito que he alcanzado es también suyo.

### **Agradecimiento**

Agradecer a mis profesores por su dedicación y compromiso con la excelencia académica, su pasión por la enseñanza y su conocimiento que han sido fundamentales para mi desarrollo y crecimiento profesional, por compartir sus experiencias y brindarme las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos en el campo de la gestión pública.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SILVA NARVASTE BERTHA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Capacitación del personal y compromiso laboral en trabajadores administrativos de un Hospital, Ayacucho, 2023.", cuyo autor es CONTRERAS PANTIGOSO CRISTIAN ALEX, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 08 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BERTHA SILVA NARVASTE <b>DNI:</b> 45104543 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2926-6027	Firmado electrónicamente por: BSILVAN el 03-08- 2023 08:17:59

Código documento Trilce: TRI - 0579790

## Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CONTRERAS PANTIGOSO CRISTIAN ALEX estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Capacitación del personal y compromiso laboral en trabajadores administrativos de un Hospital, Ayacucho, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CONTRERAS PANTIGOSO CRISTIAN ALEX DNI: 42979520 ORCID: 0009-0003-3265-5212	Firmado electrónicamente por: CCONTRERASPA22 el 06-09-2023 18:35:15

Código documento Trilce: INV - 1480470



## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I.INTRODUCCIÓN .....	10
II. MARCO TEÓRICO.....	14
III.METODOLOGÍA.....	21
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	21
3.2 Variables y operacionalización.....	22
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5 Procedimientos .....	24
3.6 Método de análisis de datos .....	25
3.7 Aspectos éticos .....	25
V. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES .....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS .....	49

## Índice de tablas

Tabla 1: Fiabilidad de los instrumentos CP y CL .....	53
Tabla 2: Validez de los instrumentos CP y C .....	73
Tabla 3: Niveles de CP y CL .....	26
Tabla 4: Niveles de programas de C y CL .....	78
Tabla 5: Niveles de presupuesto de C y CL .....	78
Tabla 6: Niveles de aprendizaje y CL .....	79
Tabla 7: Correlación de CP y CLI .....	27
Tabla 8: Correlación entre PC y CL .....	80
Tabla 9: Correlación entre presupuesto de C y CL .....	81
Tabla 10: Correlación entre aprendizaje y CL .....	82

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la capacitación del personal y compromiso laboral en los trabajadores administrativos de un Hospital en Ayacucho, 2023. El tipo de investigación fue básica descriptiva, el diseño de investigación fue no experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel y profundidad descriptivo-correlacional, de corte transversal. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario que fue aplicado a una muestra de 50 trabajadores del Hospital Apoyo Coracora (HAC), el cual fue desarrollado de manera virtual a través de la plataforma de Google forms, los datos obtenidos fueron analizados por el programa estadístico SPSS versión 25. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se aplicó la prueba piloto y posteriormente se realizó la prueba de Alfa de Cronbach para ambas variables, se realizó la prueba estadística de correlación de Rho y la prueba de dispersión de puntos que indicaron que existe una correlación 0,458 positiva moderada directa entre CP y CL.

**Palabras clave:** Capacitación, compromiso, presupuesto.



## **Abstract**

The present research had as a general objective to determine the relationship that exists between staff training and job commitment in the administrative workers of a Hospital in Ayacucho, 2023. The type of research was basic descriptive, the research design was non-experimental, focus quantitative, of level and depth descriptive-correlational, cross-sectional. For data collection the survey technique was used and as an instrument the questionnaire which was applied to a sample of 50 workers of the Hospital Apoyo Coracora (HAC), which was developed virtually through the Google forms platform, the data obtained were analyzed by the statistical program SPSS version 25. For the validity of the instruments the expert judgment was used and for the reliability of the instrument the pilot test was applied and subsequently Cronbach's Alpha test was conducted for both variables, se performed the statistical test of correlation of Rho and the point scatter test which indicated that there is a 0.458 positive moderate direct correlation between CP and CL.

**Keywords:** Training, commitment, budget.

## I. INTRODUCCIÓN

Gestión Pública en entornos hospitalarios a nivel mundial se enfrenta con desafíos importantes de atender. Las prácticas efectivas para la formación y desarrollo profesional pueden generar un impacto considerable en la Calidad de los servicios de atención médica a nivel mundial (Jara et al., 2018).

La falta de formación y la baja motivación han sido resaltadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como obstáculos cruciales para mejorar la Calidad de la atención médica en diversos países. Estos elementos pueden tener impactos adversos en la prestación de servicios de salud y en la salud misma de los pacientes. De acuerdo con un informe de la Organización Internacional del Trabajo OIT (2017) el 38% de los participantes a nivel global muestran insatisfacción laboral, siendo la carencia de formación una de las principales razones detrás de esta insatisfacción.

A nivel nacional, el sistema de salud prioriza la atención médica a través de la prevención de enfermedades y la promoción del bienestar Ministerio de Salud MINSA, (2019). En el escenario peruano existe la oportunidad para analizar las particularidades y desafíos asociados con la administración hospitalaria en este país. El sector salud en el país ha enfrentado diversos obstáculos, como escasez de recursos y Personal calificado, con urgencia de mejorar la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios médicos acorde a MINSA (2019).

De acuerdo con un reporte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo MTPE (2019) el 60% de los empleados no han participado en programas de Capacitación últimamente. Esto indica la importancia de preparar al personal para una buena calidad de atención médica CAM, con miras a la prevención y la promoción de la salud dentro del sistema. Se analizó la pertinencia de analizar la gestión hospitalaria valioso para aportar resultados significativos a la CAM pone en evidencia las dificultades que enfrenta el sistema de salud, como escasez de recursos y necesidad de buena formación del personal. Los datos del MTPE muestra la realidad cruda de ausencia de entrenamiento del personal que labora, que direcciona a la Calidad de la atención médica.

A nivel local, específicamente en el Hospital Apoyo de Coracora HAC se resalta la urgencia de la Capacitación que tiende a una mejora en el rendimiento. Aspectos que tienen

relevancia por tratarse de la atención a los usuarios en la salud. La CAM se ve fuertemente afectada por el compromiso y la preparación de los trabajadores As. El enfoque de este estudio en los administradores del HAC se centró en explorar la importancia de la formación y la implicación laboral en el ámbito hospitalario.

Según la investigación llevada a cabo por Ñaupá y Arística (2019) se ha observado una correlación positiva entre el CP y tanto el rendimiento laboral RL como la satisfacción de los pacientes. Por otro lado, Mondy y Neo (2005) la CP y el CL desempeñan funciones fundamentales en la gestión de los RRHH en cualquier organización. La formación de los empleados facilita la adquisición de nuevas habilidades, conocimientos y competencias, permitiéndoles llevar a cabo sus responsabilidades de manera más efectiva y eficiente.

En una perspectiva diferente el CL se describe como el grado en que los empleados se identifican con sus responsabilidades laborales y están dispuestos a dedicar esfuerzos para alcanzar los objetivos de la organización. En el actual entorno laboral, caracterizado por la continua evolución y la competencia, la formación y la dedicación de los empleados se han convertido en elementos cruciales para el éxito y el rendimiento de la organización. En el sector de la salud, donde la C de los servicios prestados y el bienestar de los pacientes están en juego, la importancia de contar con PA bien entrenado y comprometido adquiere una relevancia particular (Coronado-Guzmán et al., 2020).

La CP implica la adquisición de competencias, conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar eficazmente las responsabilidades y tareas laborales. Una fuerza laboral debidamente entrenada no solo impulsa la productividad, sino que también promueve el desarrollo profesional, la satisfacción en el trabajo y la retención del talento. Por otro lado, el CL se define como la conexión emocional y psicológica que los empleados establecen con su organización. Niveles elevados de compromiso se traducen en una mayor motivación, afinidad con los valores y metas de la organización, así como en resultados más satisfactorios. En este contexto, el propósito de esta investigación es examinar la relación entre la CP y el CL (Naupa y Arista, 2019).

La importancia de este estudio radica en su aporte al conocimiento en el campo de

la gestión de RRHH, especialmente en el ámbito de la salud, con un enfoque específico en el PA del HAC. Estos hallazgos permitirán a las organizaciones y a los responsables de la toma de decisiones comprender de manera más profunda las necesidades y expectativas de sus empleados, desarrollar estrategias de mejora efectivas y crear un entorno laboral que promueva la dedicación y el avance profesional. Los resultados de este estudio proporcionarán recomendaciones valiosas para mejorar de los servicios médicos, la satisfacción de los pacientes y la eficiencia en la atención hospitalaria en todo el territorio peruano.

En la clase de atención del HAC la urgencia y complejidad de la CP las responsabilidades laborales en el sector de la salud se manifiestan notablemente. Las condiciones socioeconómicas de la región representan un elemento adicional que impacta en el CL de los trabajadores, teniendo consecuencias directas en la de la atención médica.

Teniendo en cuenta lo antes descrito se formuló el problema General ¿Cuál es la relación entre la CP y CL en los trabajadores As de un hospital en Ayacucho?, así también los problemas específicos siguientes: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones (1) los programas, (2) presupuesto y (3) aprendizaje y CL en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho?

En cuanto a lo teórico de esta investigación radica en el considerar que la formación de empleados requiere de una formación fundamental y esencial en cualquier entidad, pues tiene el potencial de mejorar el rendimiento y la productividad laboral, al mismo tiempo que fomenta el compromiso de los trabajadores, en cuanto al CL se atribuye el nivel en que los empleados están conectados emocionalmente con su organización, en sus objetivos que respondan a su visión de la entidad, lo cual se vincula directamente con la satisfacción y desempeño del trabajo que se realiza. En lo práctico se sostiene por proponer una herramienta que posibilita la evaluación de los empleados en los aspectos fundamentales de la gestión de recursos humanos en cualquier institución, particularmente en el ámbito de la atención de salud. En el contexto específico del HAC, es crucial destacar su naturaleza altamente compleja al brindar servicios de salud a una población diversa. Esto enfatiza la importancia de la C y el compromiso del PA para asegurar la eficiencia y la C en las operaciones, la

justificación teórica se fundamenta en la provisión de una herramienta que permita la evaluación de los empleados en los elementos cruciales de la gestión de recursos humanos en cualquier institución, específicamente en el ámbito de la atención de salud. En el caso particular del HAC, es complejo ofrecer servicios de salud a una población diversa. Esto resalta la importancia de la C y el compromiso del PA para asegurar la eficiencia y buen servicio en las operaciones. En lo metodológico aportará al progreso del conocimiento, ampliando nuestra comprensión de la conexión entre la buena atención y el CP en un entorno específico. En este caso, se empleará una metodología sistemática en la investigación científica para abordar el estudio del PA y su formación.

El objetivo general planteado fue determinar la relación que existe entre CP y CL en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho., de la misma forma se tiene los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre las dimensiones (1) Programas (2) presupuesto y (3) aprendizaje y CL en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho.

Por último se planteó la Hipótesis general, existe relación moderada entre CP y CL en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho., de la misma forma se tiene las hipótesis específicas siguientes: HE1: Existe relación moderada entre (1) programas (2) presupuesto (3): aprendizaje y CL de los trabajadores As en un Hospital en Ayacucho.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre lo internacional, Pérez-Manosalva y Armendariz (2023) comentaron Gestión del Aprendizaje GA mejorar el RP en una empresa. La investigación se centró en ofrecer soluciones a corto plazo para abordar las brechas de conocimiento identificadas. Formularon un plan anual de formación destinado a reforzar las habilidades laborales, actualizar los conocimientos y perfeccionar las competencias del personal. La finalidad principal del plan fue asegurar el cumplimiento de los requisitos del puesto de trabajo, promoviendo elevados niveles de C.E. y E., al mismo tiempo que fomenta la cultura de mejora continua.

Rojas (2022) conexión entre la CP y su repercusión en la productividad. Trabajo sobre lo cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de corte transversal. La totalidad de los empleados de la empresa de Querétaro fueron objeto de encuestas, utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados obtenidos revelaron una correlación moderada de 0.52 entre la C y la productividad, indicando que los empleados con niveles más altos de C presentan una mayor productividad en áreas específicas.

García-Rivero et al. (2020) combina el aprendizaje en línea y el aprendizaje móvil, diseñada para su implementación en la formación y C de Pen entornos empresariales. El propósito fue mejorar la adquisición de competencias y conocimientos, con la expectativa de incrementar la productividad del personal. La metodología se describe de manera gráfica, detallando sus componentes y etapas para facilitar su aplicación. Para validar su eficacia, se implementó a través de un diseño experimental puro en una empresa dedicada a la distribución de cosméticos. Se llevaron a cabo un total de treinta sesiones de C, asignando de manera equitativa grupos de seis personas entre la metodología propuesta y la tradicional. Los resultados señalaron que la aplicación de la metodología en la formación y CP resultó en una reducción en el tiempo de C y un notable aumento en la tasa de aprobación.

Pemán (2019) capacitaciones en el fomento del compromiso organizacional de los Colab, haciendo hincapié en la necesidad de trabajar y formar a los empleados en este aspecto. Se destacó que las empresas buscan diversas vías y recursos para ofrecer

una formación continua, guiando a los trabajadores para que mantengan una dedicación genuina y apropiada hacia el logro de objetivos, alineados tanto con sus expectativas personales como con las de la empresa. Desde el punto de vista metodológico, el autor utiliza un enfoque inductivo y emplea un estudio correlacional causal. Aplico una encuesta a un total de 283 individuos, abordando tres dimensiones principales: entrenamiento, compromiso y rotación. Los resultados indican una relación positiva entre el compromiso organizacional y el entrenamiento y C. Concluyo que a medida que aumenta el compromiso del trabajador, la empresa ejerce una influencia positiva en su desarrollo Py profesional, buscó evaluar cómo generar valor en la gestión del capital humano, con el objetivo de retener a los empleados y asegurar su alineación con los objetivos empresariales.

Navarrete (2018) CP y su impacto en el RL de los empleados en una organización de Ambato. Las necesidades de C y proponer soluciones para mejorar el RL de los empleados. Se llevó a cabo un análisis de factores que influyeron en el problema, se examinaron antecedentes teóricos y se realizó un diagnóstico en la población y en una muestra representativa de empleados para determinar indicadores de desempeño laboral. Utilizo enfoques cualitativos y cuantitativos, utilizó como herramienta el cuestionario, con un amuestra de 100 Colab. Concluye establecer procesos que incluyan el desarrollo de los recursos humanos, implementación de C continua y comunicación efectiva para alcanzar los objetivos institucionales.

A nivel nacional, Patiño y Pinedo (2019) la C en el DL del PA en una institución pública de salud y en una empresa privada del sector eléctrico. El estudio involucró a 162 trabajadores. Trabajo con 71 empleados, evaluando su DL antes y después de recibir C. Concluyó que la C ejerce una influencia significativa en el DL del PA en ambas instituciones.

Vega (2017) programa de formación en el RL en centros médicos públicos. Los resultados indicaron que la C tuvo un impacto positivo en el compromiso de los empleados con sus responsabilidades laborales, lo cual se tradujo en una mejora en su desempeño.

Rengifo (2018) la C y el RL del PA de evaluación y fiscalización ambiental Se

situó en el cuantitativo, no experimental, nivel correlacional. Recolecto datos de 92 trabajadores. Concluyo que existe una relación positiva y significativa entre el proceso de C y el RL del PA. Estas conclusiones revelaron una fuerte correlación entre ambas variables

Torres (2020) manifestó que entre la formación de los empleados y la ocupación en el sector salud encontraron una correlación positiva entre ambos aspectos.

Sánchez (2020) realizó una evaluación de los Colab y responsabilidades laborales en un hospital de Lima. Evaluó de la formación del P y CL, concluyendo que la formación ejerce un efecto positivo en dicho compromiso.

Gonzales (2021) la educación y la motivación laboral en el ámbito de la atención primaria de salud. Se centró en la importancia de la participación educativa y laboral en este contexto, concluyo que dicha participación desempeña un papel crucial para elevar la C de la atención primaria.

Teorías de las variables: CP y CL, destacados como Bohrt (2020) caracterizó la C como un esfuerzo amplio dirigido a mejorar los conocimientos y habilidades disponibles dentro de la organización. Hizo hincapié en la importancia de que las iniciativas de C estén basadas en una estrecha colaboración entre el área de recursos humanos y la línea de gestión.

Guangyu (2021) argumentó que el capital humano está sujeto a cambios constantes, destacó la importancia que la dirección asuma la responsabilidad de realizar inversiones inteligentes en la formación adecuada de los servidores. Indico que la formación es una fuerza laboral productiva. Destacó la necesidad de respaldar completamente la formación de todos los empleados a través de un sólido programa de C interna de la empresa, cumplir sus responsabilidades de acuerdo con los objetivos establecidos.

Zheng (2014) contar con una fuerza laboral capacitada garantiza el desarrollo constante de la organización, fortalece el valor humano. Manifestó que cualquier plan de C debe abordarse de manera planificada respondiendo a la necesidad de sostener un P adecuado, haciendo marcado en el aprendizaje y la adaptación a cambios continuo.

Nassazi (2013) las empresas reconocen que la capacitación de los empleados



es un componente esencial. La formación de cada empleado permite el nivel de conocimientos, habilidades y capacidades para realizar actividades de manera efectiva. Establece una estrecha relación entre el desempeño de los Colab y las metas organizacionales.

Jamaica (2015) considera que la capacitación es un elemento relevante para el éxito de cualquier organización. Se basó a las necesidades específicas de la organización con el propósito de provocar cambios en los Colab, fomentando la apertura y ampliando sus CH y A, a través de la capacitación, se alinean los objetivos y beneficios de la organización.

Chiavenato (2011) la C es un proceso educativo de corta duración, implementado de manera sistemática y organizada. En este procedimiento las personas obtienen conocimientos y cultivan habilidades y competencias todo ello fundamentado en objetivos específicos.

Montahud et al. (2012) la obtención de conocimientos técnicos se considera como un factor principal para mejorar el rendimiento. Una C efectiva proporciona beneficios interesantes a las organizaciones, mejorando la reputación y fortaleciendo las relaciones con la mano de obra. Estos resultados son positivos en la motivación de los Colab

Siliceo (2009) C del P refiere a una secuencia de actividades planificadas que responden a las necesidades auténticas de una entidad, esbozadas para transformar los CH yA del personal de apoyo.

Guglielmetti (2002) considera que la capacitación es una función esencial en la gestión y desarrollo de los empleados, resaltando la necesidad de que esta función opera de manera integrada con otras funciones dentro del sistema organizacional.

Dolan (2003) la C y el DP comprende una serie de actividades destinadas a mejorar el rendimiento de la mano de obra a lo largo del tiempo, centrándose en el desarrollo de sus CH y A. .

Mondy y Noé (2005) la C y DP se presenta como un proceso continuo y sistemático destinado a proporcionar a las personas los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar sus funciones correctamente en el entorno laboral.

Ibáñez y López (2007) la C es un proceso que se lleva a cabo en un período

breve y utiliza criterios específicos para facilitar una serie de acciones con el objetivo de promover un rendimiento eficaz en el trabajo. .

Los PC se consideran como procesos organizados y sistemáticos de corta duración, durante los cuales los individuos adquieren CH y C alineados con objetivos específicos. (Chiavenato, 2009)

Dessler (2005) la C son actividades organizadas diseñadas para mejorar los CH y A de los empleados, con el propósito de optimizar su DL. Asimismo, Noe (2010) describe estas actividades como planificadas y dirigidas a mejorar las destrezas, conocimientos y actitudes de un empleado en un campo específico.

El PC recursos destinados al fortalecimiento y desarrollo de los Colab dentro de una organización. Este recurso financiero debe ajustarse de acuerdo con las necesidades y actividades de C, tanto internas como externas, de acuerdo con lo aprobado en el presupuesto. En otras palabras, el presupuesto de formación se refiere a la cantidad de recursos económicos asignados para la alineación y desarrollo de los empleados, y su configuración debe adaptarse a las necesidades y objetivos de la entidad, teniendo en cuenta las actividades de formación tanto internas como externas (Echeverria, 2013). Un proyecto de formación es un documento financiero que detalla los recursos requeridos para la ejecución de las iniciativas y actividades de C de una entidad.

Acercas de la variable CP, Robbins y Judge (2009) compromiso organizacional refiere al nivel en el cual un empleado se identifica con una organización específica, comparte sus objetivos y aspira a mantener una relación continua con la misma.

Según la definición de CL empleados llevan a cabo las tareas descritas en su puesto de trabajo. Implica que todo Colab. designado a su área laboral debe tener la disposición o habilidad para desempeñar de manera responsable sus funciones, deberes o responsabilidades asignadas en ese ámbito. En este sentido, la ejecución de un trabajo no solo depende de la presencia de habilidades y conocimientos, sino también de la incorporación de otros conceptos como procesos de tarea, valores fundamentales que todo personal debe poseer y la intención de llevar a cabo las actividades con un alto nivel de productividad (Robbins y Judge, 2013).

Compromiso institucional es el intermediario entre las condiciones de trabajo y los resultados organizacionales e individuales, por eso es tan importante un sistema que satisfaga las necesidades de la organización y el asalariado. Como la fuerza o motivación de un individuo para comprometerse con la entidad (Otero et al., 2008)

Robbins(2009) en la CP vínculo la lealtad que los subordinados quieren mantener dentro de la organización, dependiendo de cómo impacta en la vida de ellos, un beneficio para la posición competitiva de la organización en el comportamiento de los obreros sino también en la aceptación de las metas, valores, filosofía y demás acciones que proporciona la cultura de la organización.

Campos et al. (2012) indico que el compromiso brinda impulsos normativos que motivan a actuar de manera que satisfaga los intereses de la organización.

Meyer y Allen (1991) indico que CL en lo mental refleja la relación entre un asalariado y el establecimiento, como la decisión de continuar o no trabajando en la organización. Proponen el compromiso en tres niveles: afectividad, continuidad y normatividad, representan el deseo, la necesidad u obligación de permanecer en la organización. El compromiso con el trabajo es un estado emocional positivo relacionado con la dedicación y el entusiasmo que la mano de apoyo principal de la empresa que sienten hacia su labor (Salanova et al., 2008).

El CL implica la relación psicosocial y cognitiva del ser humano que apoya con sus tareas. Presenta un estado motivador positivo en el que las personas se sienten conectadas con los objetivos y los principios de la organización, están conectadas en esforzarse en su consecución y expresan un profundo sentido de pertenencia, según la descripción proporcionada (Mercado y Gil, 2008). El compromiso con el trabajo radica con el vínculo moral y emocional de los empleados con su trabajo y la organización. Implica seguir voluntariamente los objetivos y valores de la institución, esforzarse por alcanzar la excelencia y estar dispuesto a contribuir significativamente al éxito de la empresa (Vance, 2006).

La relación inter PRI, es el vínculo que se establece entre dos o más personas, caracterizada por la comunicación, el intercambio de información y la reciprocidad

emocional (Leary & Springer, 2010) las relaciones interpersonales se dan como vínculos que se forman entre múltiples personas, permitiendo el intercambio de emociones, pensamientos, experiencias y comportamientos, de acuerdo con lo señalado acorde a los autores (García y Peñarroja, 2018).

Las RI son interacciones y vínculos que se desarrollan entre personas en un entorno social. Estas concordancias se caracterizan por la comunicación, la colaboración y el intercambio de información y pueden influir en la vanagloria laboral y el cumplimiento en la función profesional (Newstrom, 2015).

Las RRII se refieren a los lazos y la armonía que se desarrollan entre las personas. Estas conexiones se cimientan en la comunicación, la confianza, el respeto mutuo y la interacción social, y pueden ejercer una influencia sustancial en la satisfacción y el logro en diversos entornos, de acuerdo con lo expuesto por el autor (Robbins, 2013). Las RRII son vínculos sociales que se establecen entre seres humanos a través de la interacción, la reciprocidad y la empatía (Rubin, Bukowski y Laursen, 2011)

La presente investigación se sustenta en la teoría de Maslow (1987) CP como último nivel de la pirámide, donde juega un papel fundamental la necesidad de estima, donde los seres, adquieren diversos conocimientos y habilidades para desempeñar las funciones que desempeñaban en la organizació

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

Se realizó un análisis de tipo básico, adición de teorías existentes para describir variables y buscar soluciones específicas (Hernández, 2018).

Se basó en lo no experimental, lo que significa que las variables no fueron manipuladas, busco la medición tal como se presentan en la vida cotidiana, sin intervención activa por parte del investigador (Babbie, 2013). (Ver anexo 9)

Se enfocó en lo cuantitativo, es decir en la medición numérica de los datos y análisis estadístico, el objetivo fue identificar las relaciones entre las variables, según la descripción de Hernández et al. (2014). La recopilación de datos se llevó a cabo para poner a probar las hipótesis y desarrollar modelos de comportamiento basados en mediciones numéricas y análisis estadístico (Gallardo, 2017).

Este estudio fue de nivel descriptivo-correlacional. Se propuso determinar la relación entre dos variables, evaluándolas de manera independiente, según la explicación proporcionada por Sánchez et al. (2018).

En lo descriptivo busco caracterizar y describir con precisión sucesos de muestras o grupos de personas, de las situaciones de estudio. (Hernández et al., 2014).

El examen fue de corte transversal se estimó la prevalencia de un fenómeno en un momento específico, examinando la distribución en diversas dimensiones de las variables, acorde a Hernández et al. (2010). En última instancia, este tipo de estudio proporciona información sobre la frecuencia de un evento en un período particular (Vega et al., 2014).

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **Definición conceptual**

Variable 1: Capacitación del personal

CL, refiere al proceso de enseñar a los trabajadores las habilidades necesarias para su puesto actual o futuro (Robbins & Coulter, 2016).

Variable 2: Compromiso laboral

CL como un estado de ánimo positivo manifestado por la participación activa y la identificación con los objetivos de su institución, así como el deseo de contribuir a su éxito (Rodríguez y Peiró, 2001)

### **Definición operacional**

Variable 1: C del personal

CP describe los objetivos, contenido, metodología, duración, recursos y evaluación del proceso, mejorar las destrezas, cognición y actitudes de los trabajadores de una organización (Robbins y Coulter, 2012)

Variable 2: Compromiso laboral

CL describe las dimensiones que se utilizaron para medir y evaluar el grado de conexión emocional y motivación que un trabajador tiene hacia su labor y organización. (Piero y Rodríguez, 2001)

#### **Dimensiones:**

Programas de C, Presupuesto de C, Aprendizaje, Identificación con la organización, Compromiso con el trabajo, Relaciones interpersonales

#### **Indicadores:**

- C específica para su rol o área de trabajo, Ejecución del presupuesto para C del personal. Evaluación de la retención de conocimientos y habilidades adquiridos.

Sentimiento de pertenencia a la entidad. Interés en aprender y mejorar continuamente. Participación en decisiones y procesos importantes de la institución.

**La escala de medición** fue ordinal

### **3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **Población**

La población estuvo conformada por 85 colaboradores entre nombrados y contratados de un Hospital. Personas con características similares de una población en una colección de objetos de análisis. (Arias & Kovinos, 2021).

#### **Criterios de selección:**

- Se incluyó a personal Administrativos contratados y nombrados del Hospital Apoyo Coracora.
- PA que trabajo en la institución por más de 03 meses.

#### **Criterios de exclusión:**

- P de jefatura
- P que no perteneció a la institución.
- Trabajadores As que se encuentran en periodo de prueba.

#### **Muestra**

La muestra estuvo constituida por 50 seres, entre contratados y nombrados de un recinto de salud.

#### **Muestreo**

El muestreo fue no probabilístico, muestras dirigidas en un procedimiento de selección orientado a un criterio estadístico de generalización. Para esta investigación se utilizó el muestreo por conveniencia, disponibles para el investigador (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

## **Unidad de análisis**

Un trabajador del área de administración de una entidad de salud. .

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

#### **Técnica**

Se utilizó la técnica de encuesta, porque permite obtener datos a partir de la aplicación de unas determinadas preguntas procedentes de los indicadores que componen las variables, lo que permitió contrastar hipótesis previas (Baena, 2017).

#### **Instrumentos**

Se aplicó como instrumentos dos cuestionarios, para medir las variables en una muestra (Ríos, 2017). Para la variable CP fue un cuestionario conformado por 18 preguntas, dividido en 3 dimensiones, la escala de medición fue ordinal (Likert). El instrumento que se usó para medir la variable CL fue un cuestionario también con 18 pregunta, dividido en 3 dimensiones.

Las variables CP y CL tuvieron 36 preguntas en el cuestionario, se obtuvo el valor de Alfa de Cronbach 0.963, lo que indica que se puede utilizar el instrumento, pasando la prueba de fiabilidad. (ver anexo 9

Los expertos que validaron fueron un temático, estadista y metodólogo quienes indicaron que el instrumento es válido y puede ser aplicable (Anexo 6).

### **3.5 Procedimientos**

Se llevó a cabo una prueba piloto con la participación de 20 trabajadores As del HAC para evaluar la confiabilidad estadística utilizando el software de estadística. Antes de recopilar los datos de la muestra, se efectuó la prueba de confiabilidad del cuestionario para ambas variables mediante el uso de la estadística. Se obtuvieron los permisos necesarios de la entidad para continuar con la investigación, lo cual incluyó la recolección de datos y la presentación de informes a través de los órganos As y unidades orgánicas del HAC, coordinando con la dirección y el área de RRHH del hospital.



Los participantes fueron debidamente informados sobre los propósitos y objetivos del estudio, y se les invitó de manera voluntaria a responder las encuestas proporcionadas a través de un medio digital (Google Forms) para facilitar el examen. Los cuestionarios fueron validados por profesionales expertos.

En ausencia de evidencia en contrario, los encuestados completaron el cuestionario en el sitio web, y el proceso tomó aproximadamente 15-20 minutos para abordar ambas variables.

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

La recopilación de datos se llevó a cabo utilizando los instrumentos principales proporcionados a la muestra. Posteriormente, los expertos confirmaron estos datos utilizando herramientas adicionales, presentando los resultados mediante tablas y figuras estadísticas. Para contrastar las hipótesis, se empleó la prueba de normalidad y se evaluó la correlación de las estadísticas con dicha prueba. El análisis de datos se realizó utilizando el software estadístico.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación se fundamentó en principios tanto nacionales como internacionales, asegurando el respeto mutuo entre los participantes del estudio. Se priorizó la colaboración y el trato ético hacia los individuos, garantizando en todo momento la integridad moral y el respeto a sus derechos. Se adoptó un enfoque cuidadoso y metódico en cada etapa para evitar cualquier impacto negativo en los sujetos de estudio. La equidad fue un principio asegurando que cada participante fuera tratado con dignidad y respeto a lo largo de la investigación, evidenciando claramente que se llevó a cabo con propósitos académicos.

## V. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

**Tabla 1:**

*Frecuencia de CP y CL*

Niveles	CP	CL	Fi	hi	fi	Hi
Muy bueno	58-65	69-77	17	34	12	24
Bueno	48-57	59-67	24	48	32	64
Regular	38-47	50-58	9	18	6	12
			50	100	50	100

A partir de los datos presentados en la Tabla 1, colaboradores del HAC perciben que el 34% se encuentra en un nivel muy bueno en la variable de CP, mientras que el 24% alcanza dicho nivel en la variable de CL. En cuanto al nivel bueno, el 48% lo asigna a la CP, mientras que el 64% lo atribuye al CL. Por otro lado, en el nivel Regular, el 18% indica tener un nivel regular en CP y el 12% en la variable CL (consultar la Figura 1 en los anexos).

## Resultados inferenciales

### Prueba estadística HG

H0: No existe relación significativa entre CP y CL en trabajadores As de un hospital, Ayacucho 2023.

H1: Existe relación significativa entre CP y CL en trabajadores As de un hospital, Ayacucho 2023

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%. (esto se aplicara los demás procesos.

**Tabla 2:**

Hipótesis	Correlación	Rho Spearman	Significancia	N	Nivel
HG	CP y CL	,458	,000	50	Moderada
HE1	Pg y CL	,435	,000	50	Moderada
HE2	Pr y CL	,412	,000	50	Moderada
HE3	A y CL	,449	,000	50	Moderada

En la Tabla 2, se evidencia a través del coeficiente de correlación de Rho la presencia de una correlación de 0.458 entre la CP y el CL, indicando así una correlación positiva de magnitud moderada.

Al observar que  $p = 0.043$ , siendo este valor menor que  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se confirma la existencia de una relación directa y significativa entre la CP y el CL de los obreros. En consecuencia, se puede inferir que a medida que aumenta la CP, mejora el CL.

## V. DISCUSIÓN

Acorde a los objetivos y HG trazados de determinar la relación de la CP y CL en los trabajadores, en el procesamiento se encontró que existe una relación moderada entre la CP y el CL entre el PA hospitalario. Los resultados descriptivos obtenidos para la CP en HAC, brindan información valiosa en cuanto a cómo los empleados perciben las oportunidades de C dentro de la organización. El hecho de que el 34% del P haya sido calificado como muy bueno muestra que una proporción significativa del P considera aceptables las opciones de formación ofrecidas, pero también muestra que todavía hay margen de mejora y análisis para diferenciar más claramente las opciones de formación ofrecidas. Lo preocupante es que el 18% de los encuestados calificaron la CP en un nivel regular. Esta cifra pone de relieve la necesidad de evaluar cuidadosamente la C y la idoneidad de los programas de formación actuales, ya que una proporción significativa de empleados no está satisfecha con las oportunidades de desarrollo profesional existentes. Identificar brechas en los PC y tomar medidas correctivas puede ayudar a aumentar la conciencia y el impacto positivo que estos programas tienen en el desarrollo y retención del talento dentro de la organización. Por otro lado, el 48% de los empleados califique como buena la CP, es un indicador alentador porque refleja que un grupo importante de empleados aprecia y reconoce el valor de las iniciativas de formación creadas en el hospital. Este grupo puede servir como fuente de retroalimentación para determinar qué aspectos hacen que la C sea efectiva y cómo replicarla para aumentar las percepciones positivas de los empleados. Estos resultados resaltan la importancia de revisar y mejorar las estrategias de C en HAC para mejorar la satisfacción de los empleados y el compromiso en el desarrollo profesional. Se mostró un enfoque integral para mejorar la C de los empleados puede tener un impacto en el crecimiento y el desempeño organizacional al brindarles a los empleados las herramientas y habilidades que necesitan para enfrentar los crecientes desafíos del entorno laboral actual. En el caso de la segunda variable, el 24% calificó el CP como muy bueno, el 12% como regular y el 64% como bueno en términos de CL percibido. Para demostrar utilizo un diagrama de dispersión, que mostró una relación positiva moderada ya que los datos estaban cerca de una línea recta. Por parte se

muestra que existe una correlación entre las variables CP y CL de 0,458, indicando una correlación positiva moderada entre ambas variables del 45,8%. Ante ello cabe destacar a Redondez (2020) en su estudio demostró que la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con el CL, con una  $r=0,703$  muestra una buena relación.

Enfatizando en contrastar el HE uno, en la contrastación se encontró que existe una relación moderada entre los PC y el CL entre el PA hospitalario de Ayacucho, en el estudio realizado en el HAC, se obtuvo interesantes resultados descriptivos a partir de una encuesta realizada a un grupo de 50 trabajadores. De estos participantes, el 36 % mostró muy buenos niveles de CL, lo que sugiere que un grupo importante activamente comprometido y comprometido con su trabajo en el hospital. Por otro lado, el 22% de los empleados encuestados calificó su CP como regular, lo que sugiere que existe un segmento de empleados que podrían beneficiarse de estrategias de motivación y reconocimiento para aumentar su productividad, identificar áreas específicas de mejora para este grupo puede ayudar a los administradores del hospital a tomar medidas para aumentar su compromiso y eficacia. Además, la investigación mostró que el 42% de los empleados califican su compromiso con el trabajo como bueno. En lo descriptivo se presentó una imagen integral del CL en HAC, proporcionando una base sólida para implementar estrategias efectivas de gestión del talento y mejorar el ambiente de trabajo. Los resultados en la dimensión programas de C revelan un panorama interesante de cómo los empleados de la organización perciben estas iniciativas. El hecho de que el 50% de los participantes obtuvieron una puntuación buena, muestra que, si bien los PC actuales tienen algunas fortalezas, todavía hay margen de mejora para maximizar su impacto y beneficios. Es importante que las organizaciones identifiquen áreas específicas que deben fortalecerse o actualizarse para mejorar la efectividad de estos programas y garantizar que satisfagan las necesidades y expectativas de los empleados. Por otro lado, el hecho de que el 28% de los empleados califique como muy buenos los programas de C es un indicador alentador, ya que refleja que una proporción importante de empleados aprecia y reconoce el valor de las iniciativas, tanto para su desarrollo profesional como

para su crecimiento dentro de su empresa. Este grupo puede servir como ejemplo y fuente de retroalimentación para comprender qué hace que el programa sea exitoso y aplicar estas mejores prácticas a otros aspectos de la CL. Sin embargo, lo preocupante es que el 22% de los empleados calificaron el programa de formación como bajo. Estos resultados sugieren que algunos empleados están insatisfechos con la calidad, el contenido o el enfoque de las iniciativas de formación ofrecidas. Es importante investigar la causa raíz de esta insatisfacción y tomar acciones correctivas para optimizar la formación y garantizar que todos los empleados tengan acceso a oportunidades de aprendizaje que les resulten adecuadas y motivadas. Estos datos brindaron información significativa sobre las percepciones organizacionales de los programas de C y brindan una guía valiosa para mejorar el desarrollo profesional y el desempeño de los empleados en el futuro. Para los informes inferenciales, se preparó un diagrama de dispersión en el que había una relación positiva moderada entre la variable y programa, porque los datos estaban cerca de una línea recta, en contraste, la correlación indicó que existe una correlación entre la variable CL y el aspecto del programa de C en 0.435, lo que indica una correlación positiva moderada del 43.5% entre variables y aspectos de los PC. Coincidiendo con Redondez (2020) quien encontró en gran medida con el CL en el hospital Huaycán de Ate. El coeficiente  $\rho = 0,527$  indica una relación moderada

Enfatizando en el HE 02, con la contratación de hipótesis se encontró que existe una relación moderada entre el presupuesto de C y el CL del PA. Respecto a los resultados descriptivos de la variable CP, se encuestó a un total de 50 empleados del HAC reportaron que el 46 % tienen un nivel bueno, el 40 % un nivel muy bueno y el 14 % tiene nivel regular de percepción de CP. Los resultados obtenidos en cuanto al tamaño del presupuesto de formación son orientativos y requieren una atención especial por parte de la organización. El 42% de los participantes calificaron como nivel bueno su valoración del presupuesto de formación. Esta cifra muestra que la gran mayoría de seres de apoyo cree que los recursos destinados a su desarrollo profesional son insuficientes o no se utilizan de forma óptima. Esto puede tener un impacto negativo en la motivación y el compromiso de los empleados, ya que el acceso

a oportunidades de aprendizaje y desarrollo es clave para desarrollar y retener el talento dentro de una empresa. Por otro lado, el 20% de colaboradores calificó el presupuesto de formación como regular, lo que indica que existe un grupo neutral a la hora de asignar fondos para formación. Es importante tener en cuenta las opiniones y sugerencias de este segmento para comprender sus necesidades y expectativas en materia de C, lo que permitirá a la organización tomar decisiones informadas para mejorar la eficiencia presupuestaria. Nos alegra que el 18 % de los participantes calificara su percepción del presupuesto de C como muy buena. Esto demuestra que el grupo de empleados valora y aprecia el compromiso de la empresa de invertir en su desarrollo profesional. Este grupo puede ser una valiosa fuente de retroalimentación para determinar qué aspectos del presupuesto están funcionando bien y cómo se pueden replicar en otras áreas de C para mejorar la satisfacción y la productividad del cuerpo del empleado. Estos informes resaltan la importancia de analizar y optimizar las inversiones en formación para satisfacer las necesidades de desarrollo profesional de los empleados y crear un entorno de trabajo motivador y más atractivo. Identificar estrategias para mejorar la eficiencia y eficacia de los presupuestos de C es esencial para impulsar el crecimiento organizacional y la competitividad en un entorno empresarial en constante cambio

Para los datos inferenciales, se halló la gráfica de dispersión, que muestra una relación positiva moderada entre la variable CCL el presupuesto de C, ya que los datos se acercan a una línea recta. En contraste, existe una correlación entre presupuesto de CP y CL en 0.412, lo que muestra que existe una correlación positiva moderada entre la variable y la dimensión en un nivel de 41.2 %. Sosa (2016) encontró que el 75% cree que la organización ocasionalmente brinda C presupuestaria a los empleados, lo que lleva a entender que la organización no presta mucha atención al presupuesto estatal.

Cotejando el HE tres, el resultado de la hipótesis se encontró que existe una relación moderada entre aprendizaje y CL entre el PA.

Los resultados descriptivos de CL con un total de 50 señores encuestados en el HAC, reportaron que el 50% tenía un buen nivel, el 36% tuvo un nivel muy bueno y el 18% tuvo un nivel regular de CP. Respecto al aprendizaje, el 42% de los participantes la calificaron en un nivel bueno, lo que indica que una parte importante de los empleados conoce todas las posibilidades de formación. Sin embargo, este hallazgo también resalta que todavía hay margen para mejorar y enriquecer las iniciativas de formación que satisfagan las necesidades de desarrollo profesional.

Complace que el 34% de Colab. calificaron la formación como muy bueno. Esto significa que un número significativo de empleados aprecia y reconoce las oportunidades disponibles para adquirir nuevos conocimientos y habilidades que pueden contribuir a su desarrollo profesional y mejorar su productividad. Estos resultados resaltan la importancia de continuar invirtiendo en programas de aprendizaje y desarrollo que tengan un impacto positivo en los empleados que buscan un crecimiento profesional. Por otro lado, lo preocupante es que el 24% de los participantes calificó la experiencia de aprendizaje como regular. Esto sugiere que algunos empleados pueden sentir que hay una falta de oportunidades para mejorar sus habilidades y capacidades dentro de la organización. Identificar las causas de estas percepciones negativas y abordarlas adecuadamente es fundamental para mejorar la satisfacción y el compromiso general de los empleados. Para los resultados inferenciales, se preparó un diagrama de dispersión en el que había una relación positiva moderada entre la variable CP y la dimensión aprendizaje, ya que los datos están cerca de una línea recta. En contraste, la correlación muestra que existe una correlación entre aprendizaje y CL en (0.449), lo que indica una correlación positiva moderada entre la variable y la dimensión en el nivel 44.9% (ver Tabla 9). Acorde con los estudios de Flores (2020) indico que hubo una relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral entre el PA . Este resultado se basa en una rho = 0,262.

La CP es una actividad importante para mejorar el CL de los trabajadores administrativos. A través de la C, los empleados adquieren nuevas habilidades y



conocimientos que les permiten desempeñarse de manera más eficiente en sus roles y responsabilidades. La CP puede aumentar la confianza de los trabajadores en su capacidad para realizar su trabajo, lo que a su vez puede mejorar su compromiso con la organización. El personal se siente más seguros sobre su capacidad para hacer su trabajo están más motivados y tienen más probabilidades de tener una actitud positiva hacia su trabajo.

Es primordial que la C esté direccionada para las necesidades del personal administrativo. Puede incluir capacitación en software y herramientas específicas utilizadas por la organización, como habilidades de administración, liderazgo y resolución de problemas.

El compromiso del PA es importante que la organización tenga una cultura laboral saludable, que fomente el desarrollo personal y profesional, así como un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, es importante que la organización reconozca y recompense el buen desempeño y el compromiso de los empleados.

## VI. CONCLUSIONES

- I. En cuanto a la HG se demostró mediante la correlación Rho que existe una correlación entre CP y CL en los trabajadores As , en (0.458), lo que indica que existe una correlación positiva moderada del 45.8%, así también este resultado se corroboró con la prueba de diagrama de dispersión de punto, en el cual se observa también que hay una relación positiva moderada entre C Py CP porque los datos están cerca de la línea.
  
- II. En relación a la HE 1, se probó mediante la correlación de Rho que existe una correlación entre programas de C y CL en los trabajadores As, en (0.435), lo que indica que existe una correlación positiva moderada del 43.5%, así también este resultado se corrobora con la prueba de diagrama de dispersión de punto, en el cual se observa también que hay una relación positiva moderada entre CP y programas de C porque los datos están cerca de la línea.
  
- III. En cuanto a la HE 2, se demostró mediante la correlación de Rho que existe una correlación entre presupuesto de C y CL en los trabajadores As, en (0.412), lo que indica que existe una correlación positiva moderada del 41.2%, así también este resultado se corroboró con la prueba de diagrama de dispersión de punto, en el cual se observa también que hay una relación positiva moderada entre CL y presupuesto de C porque los datos están cerca de la línea.
  
- IV. Referente a la HE 3, se corroboró mediante la correlación de Rho que existe una correlación entre aprendizaje y CL en los trabajadores As, en (0.449), lo que indica que existe una correlación positiva moderada del 44.9%, así también este resultado se corroboró con la prueba de diagrama de dispersión de punto, en el cual se observa también que hay una relación positiva moderada entre CP y aprendizaje porque los datos están cerca de la línea.

## VII. RECOMENDACIONES

- I. Se sugiere que el HAC mantenga su inversión en programas de C destinados a los trabajadores As. Estos programas desempeñarán un papel fundamental en el fortalecimiento del CL, lo que, a su vez, puede tener impactos positivos en la productividad, el rendimiento y la satisfacción laboral en general. Es crucial llevar a cabo una supervisión continua y evaluaciones periódicas para asegurar la efectividad de estos programas, garantizando que se alcancen los resultados deseados y ajustando las estrategias de C según sea necesario.
- II. Se aconseja que el HAC persista en su inversión en programas de C destinados a los trabajadores As, ya que estos contribuirán al fortalecimiento del CL. Este fortalecimiento, a su vez, puede tener un impacto positivo en la productividad, el rendimiento y la satisfacción laboral en general. Es esencial mantener una supervisión continua y realizar evaluaciones periódicas para asegurar la efectividad de dichos programas, asegurándose de obtener los resultados deseados y ajustando las estrategias de C según sea necesario.
- III. Se recomienda que el HAC considere la posibilidad de aumentar la asignación presupuestaria destinada a la C de sus empleados As. La inversión adicional en C puede generar un impacto positivo en el CL, lo que, a su vez, podría mejorar la eficiencia, la Cdel trabajo y la satisfacción de los empleados. Es fundamental que la administración del hospital continúe evaluando de manera regular el impacto de su presupuesto de C, realizando ajustes según sea necesario. Además, se sugiere llevar a cabo análisis adicionales para comprender mejor los factores específicos que impulsan esta correlación y explorar otras estrategias complementarias, como programas de reconocimiento o desarrollo profesional, para mejorar aún más el CP.
- IV. Se recomienda que el HAC fomente y respalde de manera activa el aprendizaje continuo entre su PA. Este objetivo puede lograrse mediante la implementación de programas de C, facilitando el acceso a recursos educativos, promoviendo

el desarrollo de habilidades y cultivando una cultura organizacional que priorice el aprendizaje. Es esencial establecer un plan estratégico de aprendizaje alineado con los objetivos institucionales y las necesidades individuales de los empleados. Este plan podría incluir la identificación de áreas de C prioritarias, la asignación adecuada de recursos y una evaluación regular de los programas de aprendizaje para asegurar su efectividad. Además, se sugiere fomentar la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los trabajadores As, creando así un entorno propicio para el aprendizaje colaborativo y respaldando el crecimiento profesional de los empleados. Al invertir en la formación y desarrollo del personal, el Hospital puede mejorar el CL, elevar la Cde los servicios As y fortalecer la retención del talento en la organización.

## REFERENCIAS

- Abbó, E. (2016). *El impacto de un programa de educación continua en la retención de enfermeras en un hospital Magnet*. [Tesis doctoral, Universidad Alas Peruanas]. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/3090>
- Aguilar, A. S., & Siliceo, A. (2006). *C y desarrollo de personal*. Editorial Limusa. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=CJhlsrSuIMUC&oi=fnd&pg=PA5&dq=libro+de+capacitacion+personal&ots=ITmVbJ9I6P&sig=NI-IF6qrrsEmOaVeu1ruSV7UUEg#v=onepage&q=libro%20de%20capacitacion%20personal&f=false>
- Aguirre, M. (2018). El efecto de los programas de C y desarrollo en el compromiso del servidor en la industria de la salud. *Nova scientia*, 20(21), 423-440. <https://doi.org/10.21640/ns.v10i21.1406>
- Al-Daradkeh, M. (2017). Determinants of visual analytics adoption in organizations: Knowledge discovery through content analysis of online evaluation reviews. *Information Technology and People*, 32(3), 668–695. <https://doi.org/10.1108/ITP-10-2017-0359>
- Al-Mahrooqi, R. (2014). *Focusing on EFL Reading: Theory and Practice*. Newcastle. Cambridge Scholars Publishing. <https://www.cambridgescholars.com/resources/pdfs/978-1-4438-5420-7-sample.pdf>
- Al-Qahtani, A. (2013). Effects of traditional, blended, and e-learning on student achievement in higher education. *Revista de aprendizaje asistido por computadora*, 29, 220-234. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2729.2012.00490.x>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques consulting EIRL.
- Babbie, M. (2013). *The practice of social research*. Wadsworth, Thomson Learning Inc.
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Becerra, A. (2017). Programas de C. *Revista de educación*. Obtenido de

- [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-76962017000100005&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-76962017000100005&script=sci_arttext)
- Blanchard, M. (2014). Servicio de C y suministro de RR. HH. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117622/Blanchard%20Celed%c3%b3n%20Christian.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bloom, B. S. (1986). Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. David McKay.
- Bohrt (2000) C y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras .[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-33232000000200015](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232000000200015)
- Cáceres, J. (2019). Efecto de la Educación en el CP del PHospitalario del Ministerio de Salud.
- Calderón, M. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. Psicogente. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-01372015000200002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-01372015000200002&script=sci_arttext)
- Cascio, J. (2018). Diseño de un modelo estratégicos para el plan de capacitación del Ptécnico de Diebold Nixdorf. Obtenido de <https://repositorio.uc.cl/xmlui/handle/11534/27427>
- Campos, M. R., Fabricio, Á., Aguirre, D., & Roberto, L. (2012). Investigación Administrativa. Investigación Administrativa, Núm, 109, 21–30. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456045214002>
- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos – el capital humano de las organizaciones. (9° Ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiaventato, I. (2007). La Administración Como Base Empresarial. .). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Evaluación del desempeño. *Administración de Recursos Humanos*. .). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos (8a ed.). McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill.
- Cohen, N., & Gómez G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños. Metodología de la investigación, ¿para qué? , 1-274. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/5402197>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A. y Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia tecnológica*, 60. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Covey, S. R. (1989). The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in PChange. Free Press.
- De la Rosa, J., & Cervantes, A. R. G. (2016). Análisis normativo del interés social en los créditos del Infonavit. Obtenido de <https://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/https://www.redalyc.org/journal/4735/473569971004/473569971004.pdf>
- Deshon, R. P. (1995). Leader-member exchange as a moderator of the relationship between job attitudes and performance rating accuracy. *Journal of Applied Psychology*.
- Dessler, G. (2005) Human Resource Management. 10th Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Echeverri, R. (2013). Desarrollo humano y Pde la Dirección de impuestos y Aduanas. [http://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/712/digital\\_17350.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/712/digital_17350.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Flores, S. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en servidores públicos As de un hospital en tiempos de pandemia. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86650/Flores\\_SSC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86650/Flores_SSC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Dolan, S. y Valle, Schuller, R. (2003). La Gestión de los Recursos Humanos. Ed. McGraw-Hill, Colombia.

- Guangyu, Y. (2021). DEVELOPMENT OF THE STAFF TRAINING SYSTEM WITHIN THE COMPANY'S CORPORATE CULTURE. Minsk. <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/265340/1/%D0%AF%D0%BD%20%D0%93%D1%83%D0%B0%D0%BD%D1%8E%D0%B9.pdf>
- Guglielmetti, P. (2002). La gestión de la C en las organizaciones. Pautas Metodológicas. Perú: Ministerio de Salud de Lima.
- Gagné, R. (1985). The conditions of learning and theory of instruction
- Gallardo, E., & Calderón C. (2017). Metodología de Investigación: manuales autoformativos interactivos.
- García, G., & Peñarroja, A. (2018). Comunicación y relaciones interpersonales. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/124142/1713-3555-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garcia-Rivero (2022) integración de metodologías e-learning y g-learning aplicado al proceso de formación y C del personal. [https://laccei.org/LACCEI2022-BocaRaton/full\\_papers/FP214.pdf](https://laccei.org/LACCEI2022-BocaRaton/full_papers/FP214.pdf)
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation (4th ed.). Cengage Learning.
- Gómez, G., & Cohen, N. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños. *Metodología de la investigación*. <https://doi.org/10.24215/18537863e122>
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2012). Gestión de recursos humanos (7a ed.). Pearson Educación.
- Gonzales, E. (2021). La Importancia de la Educación y el CP en la Atención Primaria de Salud.
- Grau, R., Salanova, M., & Peiró, J. M. (2000). Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Apuntes de Psicología*.
- Guimarães (2023) Efectos de la justicia organizacional en la relación entre la coherencia en la gestión del desempeño y el compromiso en el trabajo <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=58691971400>



- Hernández Sampieri, Roberto, et al (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana, 2018.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. *Metodología de la Investigación*. Obtenido en <https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1M7BV0046-FSY1Y8-1PHY/Yarliz%20Mora.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2010). Analisis de los datos cuantitativos. *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Ibáñez, A. y López, M. (2007). El Proceso de la Entrevista “Editorial Limusa, s.a de c.v. México.
- Jamaica González, F. (2015). LOS BENEFICIOS DE LA CAPACITACION Y EL DESARROLLO DEL PDE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS. Bogotá. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7168/1/Trabajo%20final%20F%20abian%20Jamaica%20%281%29.pdf>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Universidad de Zulia, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential learning: Experience as a source of learning and development*. Prentice Hall.
- Leary, K. & Springer, P. (2010). Improving Teamwork: Impact of Structured Interdisciplinary Rounds on a Medical Teaching Unit. Obtenido en <https://link.springer.com/article/10.1007/s11606-010-1345-6>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. <https://psycnet.apa.org/record/2010-13366-002>
- Martínez, R. A. (2017). Las relaciones interpersonales en la empresa. *Realidad Empresarial*, (3), 37-38. <http://dx.doi.org/10.5377/reuca.v0i3.5999>
- Mathis, RL y Jackson, JH (2010) *Gestión de recursos humanos*. 13.<sup>a</sup> edición, South-Western College Publishing, Ohio.

Maslow, A. (1987). MOTIVACION Y PERSONALIDAD. Madrid. Obtenido de <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-MotivacionY-Personalidad.pdf>

Mercado-Salgado, P., & Gil-Monte, PR (2010). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de quedarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios (salud y educación). [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s012150512010000300012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s012150512010000300012&script=sci_arttext)

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=WPQoCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP10&dq=\(Meyer+%26+Allen,+1997\).&ots=XeTnUzgVcy&sig=jhcPg5Fuh2MehxsxQ-qHmxbV3GI#v=onepage&q=\(Meyer%20%26%20Allen%2C%201997\).&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=WPQoCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP10&dq=(Meyer+%26+Allen,+1997).&ots=XeTnUzgVcy&sig=jhcPg5Fuh2MehxsxQ-qHmxbV3GI#v=onepage&q=(Meyer%20%26%20Allen%2C%201997).&f=false)

Meyer, J. P. y Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 6198. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2019). Análisis de la población desempleada del Perú. Página oficial del Ministerio. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1517310/Informe%20Anual%20del%20empleo%202019.pdf>

Ministerio de Salud. (2019). Análisis de situación de salud del Perú 2019. [https://www.dge.gob.pe/portal/docs/asis/Asis\\_peru19.pdf](https://www.dge.gob.pe/portal/docs/asis/Asis_peru19.pdf)

Mondy, RW and Noé, RM (2005). *Human resources management*. Pearson Education.

Mondy, RW y Noe, RM (2005). *Gestión de recursos humanos*. Pearson Educación. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=UkWAvHmBswC&oi=fnd&pg=PA2&dq=Mondy+%26+Noe+\(2005\)&ots=YxWrQ9yLW0&sig=6PgDAfHyDQE6kT5szivuxPIEOP0#v=onepage&q=Mondy%20%26%20Noe%20\(2005\)&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=UkWAvHmBswC&oi=fnd&pg=PA2&dq=Mondy+%26+Noe+(2005)&ots=YxWrQ9yLW0&sig=6PgDAfHyDQE6kT5szivuxPIEOP0#v=onepage&q=Mondy%20%26%20Noe%20(2005)&f=false)

Mondy, R. y M. Noe (2005). *Administración de recursos humanos*. Editorial Limusa, s.a de c.v. México.

- Montahud, et al (2012). Compromiso y competitividad en las organizaciones. (1° Ed.). España: Publicaciones URV.
- Nassazi, A. (2013). Effects of training on Employee performance. Uganda. <https://core.ac.uk/download/pdf/38098025.pdf>
- Navarrete (2018) La C del Py el Desempeño Laboral. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>
- Newstrom, J.W. (2015). Human Behavior at Work: Organizational Behavior (14th ed.). McGraw-Hill.
- Noe (2010) Intercambio de conocimientos: una revisión y direcciones para futuras investigaciones. Revisión de gestión de recursos humanos. Editorial Limusa, s.a de c.v. México.
- Noe, R. A. (2010). Employee training and development (5th ed.). McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A. (2017). Employee Training and Development (7th ed.). McGraw-Hill Education
- Ñaupá Ñaupá, S. I., & Arística Zamata, S. (2019). Engagement laboral y compromiso organizacional del Pque labora en el Hospital III ESSALUD Juliaca, 2019.
- Organización International del Trabajo (OIT, 2017). Informe perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Portal institucional.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Sampling techniques on a population study. *International Journal of Morphology*, vol. 35 no. 1 (2017).
- Otero, M., Rafael, U., & Chacin, B. (2008). La Comunicación InterPcomo Factor Clave de la Practica Gerencial. GT gestión de La Comunicación. CICAG, 5(1), 39–53. <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/449/3412>
- Palacios, J., Romero, H., & Ñaupás, H. (2016). Metodología de la investigación jurídica. Lima. Perú: Editora y Librería Jurídica Grijley EIRL.
- Patiño y Pindeo(2019) Influencia de la C en el desempeño laboral del PA de una

institución pública de salud y una empresa privada del sector electricidad.  
<https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/867/Tesis%20-%20Pati%C3%B1o%20Gabriel%2C%20Lilian%20-%20Pinedo%20Meza%2C%20Agust%C3%ADn%20Guillermo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*.  
[https://www.researchgate.net/profile/Isabel-Rodriguez-35/publication/28249621\\_Estres\\_laboral\\_liderazgo\\_y\\_salud\\_organizacional/links/0deec517f90e5c8374000000/Estres-laboral-liderazgo-y-salud-organizacional.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Isabel-Rodriguez-35/publication/28249621_Estres_laboral_liderazgo_y_salud_organizacional/links/0deec517f90e5c8374000000/Estres-laboral-liderazgo-y-salud-organizacional.pdf)

Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 68-82. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Isabel-Rodriguez-35/publication/28249621\\_Estres\\_laboral\\_liderazgo\\_y\\_salud\\_organizacional/links/0deec517f90e5c8374000000/Estres-laboral-liderazgo-y-salud-organizacional.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Isabel-Rodriguez-35/publication/28249621_Estres_laboral_liderazgo_y_salud_organizacional/links/0deec517f90e5c8374000000/Estres-laboral-liderazgo-y-salud-organizacional.pdf)

Pérez-Manosalva y Armendariz (2023) La evaluación de desempeño como medio para determinar las brechas de conocimiento para la C del Pde astilleros navales ecuatorianos - ASTINAVE EP.  
<https://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/3517>

Pemán, J. (2019). The Effect of Training and Development on Organizational Commitment as Key Elements to Retain Talents in Business Organizations . [ Tesis de grado, Universidad Pontificia de Madrid].  
<http://hdl.handle.net/11531/27788>

Piaget, J. (1973). To understand is to invent: The future of education. Grossman Publishers. Editorial Limusa, s.a de c.v. México.

Pratt, M. G. y Foreman, P. O. (2000). Classify managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of Management Review*, 25(1), 18-42.  
<https://www.jstor.org/stable/259261>

Redondez, C. (2020). Gestión de recursos humanos y CP para el colaborador de salud

- del hospital de Huaycan de Ate- Lima-Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46542/Redondez\\_CAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46542/Redondez_CAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rengifo (2018) Proceso de C y el desempeño laboral del PA del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16316/Rengifo\\_MRM.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16316/Rengifo_MRM.pdf)
- Rich, B. L., Lepine, J. A. y Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635  
<https://psycnet.apa.org/doi/10.5465/AMJ.2010.51468988>
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 322-345  
<https://doi.org/10.1002/job.141>
- Riketta, M. (2002) Compromiso organizacional actitudinal y desempeño laboral: un metaanálisis. *Revista de comportamiento organizacional*, 23, 257-266.  
<https://doi.org/10.1002/job.141>
- Ríos, V. P. (2017). CP y motivación del Pde la oficina de tesorería del Ministerio de Educación, 2018. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12960/R%c3%ados\\_SVP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12960/R%c3%ados_SVP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, A. (2017). *Awakening the inner giant*. Pocket-size.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Administración* (13a ed.). Pearson Educación.
- Robbins, S.P. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, SP (2017). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Pearson.
- Rojas (2022) La C del Poperativo y su relación con la productividad de una empresa manufacturera. <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/3532>
- Robbins, S. & Judge, T. (13ª. Ed.). (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación

- Robbins, S. & Judge, T. (15ª ed.). (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson, 13.
- Rubin, KH, Bukowski, WM y Laursen, B. (Eds.). (2011). *Manual de interacciones, relaciones y grupos entre iguales*. Prensa Guilford.
- Sabino, C. (2006). *Metodología de la Investigación. Investigación teórico práctica*. Caracas, Venezuela: Editorial Panapo.
- Salanova, M., Grau, R., & Peiró, J. M. (2000). El compromiso organizacional: Un análisis desde la perspectiva de género. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 16(2), 117-134.  
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., & Martínez, I. M. (2008). Cómo los obstáculos y los facilitadores predicen el rendimiento académico: el papel mediador del agotamiento y el compromiso con el estudio. *Ansiedad, estrés y afrontamiento. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 21(1), 37-54.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039003.pdf>
- Sánchez, M. (2020). Evaluación del Py su impacto en las responsabilidades laborales en un hospital de Lima. *Universidad de Manizles*, 20(1), 123-132.  
<https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
- Sánchez, O., Collazos-Ordóñez, C. A., & Jiménez-Toledo, J. A. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *Tecnológicas*, 21(41), 115-134.  
[https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=es&user=eJgOMrEAAAJ&citation\\_for\\_view=eJgOMrEAAAJ:vV6vV6tmYwMC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=eJgOMrEAAAJ&citation_for_view=eJgOMrEAAAJ:vV6vV6tmYwMC)
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill.
- Siliceo, A. (2009). *C y desarrollo de personal*, (1º Ed.). México: Limusa.
- Torres, R. (2020). La formación de recursos humanos en el Perú y su relación con la fuerza de trabajo en salud. *Instituto español de estudios*, 52, 2-12.

[https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs\\_opinion/2020/DIEEEE052\\_2020MANTOR\\_ri\\_esgo.pdf](https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2020/DIEEEE052_2020MANTOR_ri_esgo.pdf)

- Van Dick, P., & Rink, J. (2006). Social identification among school teachers: Dimensions, foci, and correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 129-149. <http://dx.doi.org/10.1080/13594320143000889>.
- Vance, RJ (2006). Participación y compromiso de los empleados. *Fundación SHRM*.
- Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & López, L. E. C. (2021). Estudios transversales. *Revista de la facultad de medicina humana*, 21(1), 179-185. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000100179&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000100179&script=sci_arttext)
- Vega, M. (2017). Evaluación del impacto de un programa de formación en el empleo de empleados de hospitales públicos. *Dimensión Empresarial*, 15 (1), 70-83. <https://doi.org/10.15665/rde.v15i1.641>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- Whetten, D. A., & Cameron, K. S. (2011). *Developing management skills*. Pearson.
- Zheng, H. (2014). Analysis of staff training needs at Xiahua Factory based on OTP mode. International Conference on Economic Management and Social Science. Xi'an. <http://toc.proceedings.com/24159webtoc.pdf>

## **ANEXOS**



## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLES	Definición de conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de (Likert)
C del personal	Según los autores: Robbins y Coulter (2012), la C se refiere al proceso de enseñar a los empleados las habilidades necesarias para su puesto actual o futuro.	C del Pes un plan detallado que describe los objetivos, contenido, metodología, duración, recursos y evaluación del proceso de aprendizaje para mejorar las habilidades, conocimientos y actitudes de los trabajadores de una organización en una determinada área. Ejemplo: Objetivo: Mejorar las habilidades de comunicación verbal y no verbal de los trabajadores de atención al cliente para brindar un mejor servicio.	Programas de C	C específico para su rol o área de trabajo	1,2,3 4,5,6	<b>Ordinal:</b>  (1) Nunca (2) A veces (3) Regularmente (4) Casi siempre (5) Siempre
			Presupuesto de C	Ejecución del presupuesto para C del personal	7,8,9 10,11, 12	
			Aprendizaje	Evaluación de la retención de conocimientos y habilidades adquiridos	13,14, 15,16, 17,18	
CP	Según los autores: Peiró y Rodríguez (2001) definen el CP como un estado de ánimo positivo que se refleja en la implicación activa y la identificación con los objetivos de la organización, así como en el deseo de contribuir al éxito de la misma.	CP es un plan detallado que describe las variables, preguntas, frecuencia y análisis de resultados que se utilizarán para medir y evaluar el grado de conexión emocional y motivación que un trabajador tiene hacia su trabajo y organización. Por ejemplo: realizar una encuesta Vigor: ¿Con qué frecuencia te sientes lleno de energía en el trabajo? ¿Hasta qué punto te sientes con fuerza y resistencia en el trabajo?	Identificación con la organización	Sentimiento de pertenencia a la entidad	19,20, 21,22, 23,24	<b>Ordinal:</b>  (1) Nunca (2) A veces (3) Regularmente (4) Casi siempre (5) Siempre
			Compromiso con el trabajo	Interés en aprender y mejorar continuamente	25,26, 27,28, 29,30	
			Relaciones interpersonales	Participación en decisiones y procesos importantes de la institución.	31,32, 33,34, 36,36	

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

“C del Py CP en trabajadores As de un Hospital, Ayacucho, 2023”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	POBLACION Y MUESTRA
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre la C del Py CP en los trabajadores As de un hospital en Ayacucho, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación de la C del Py CP en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación moderada entre C del Py CP en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023.</p>	<p><b>Variable: 01</b> C del P</p>	Programas de C	C específico para su rol o área de trabajo	Enfoque: Cuantitativo	<p>La población está conformada por 85 trabajadores entre nombrados y contratados de un Hospital en Ayacucho Nombrados:48 contratado:37</p>
				Presupuesto de C	Ejecución del presupuesto para C del personal	Diseño de investigación: No experimental	
				Aprendizaje	Evaluación de la retención de conocimientos y habilidades adquiridos	Tipo de investigación: Básico descriptiva	
<p><b>Problema Específico</b> 1. ¿Cuál es la relación de los programas de C y CP en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b> .1 .Determinar la relación de los programas de C y CP en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b> 1. Existe relación moderada entre programas de C y CP en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023.</p>	<p><b>Variable: 02</b> CP</p>	Identificación con la organización	Sentimiento de pertenencia a la entidad	Nivel y profundidad: . Descriptivo . Correlacional	<p>La muestra estará constituida por 50 trabajadores entre nombrados y contratados de un Hospital en Ayacucho nombrados:12 contratados:08</p>
				Compromiso con el trabajo	Interés en aprender y mejorar continuamente	Técnica: Encuesta	
						Instrumento: Cuestionario	
<p>2. ¿Cuál es la relación del presupuesto de C y CP en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023?</p>	<p>2. Determinar la relación del presupuesto de C y CP en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023.</p>	<p>2. Existe relación moderada entre presupuesto de C y CP en los trabajadores As en un hospital en Ayacucho, 2023.</p>					
<p>3. ¿Cuál es la relación del aprendizaje y CP en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023?</p>	<p>3. Determinar la relación del aprendizaje y CP en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho 2023.</p>	<p>3. Existe relación moderada entre aprendizaje y CP en los trabajadores As en un Hospital en Ayacucho, 2023.</p>		Relaciones interpersonales	Participación en decisiones y procesos importantes de la institución.		

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

El cuestionario fue desarrollado por los trabajadores del Hospital Apoyo Coracora de manera virtual a través de la plataforma de Google forms, en el siguiente enlace:

<https://forms.gle/H2SrBnk9dM1AhSkw8>

**CUESTIONARIO**

La presente encuesta tiene por finalidad Determinar la relación entre la variable C del Py CP en los trabajadores As de un Hospital de Ayacucho. Agradecemos anticipadamente la veracidad de sus respuestas, las cuales serán confidenciales anónimas; ya que su opinión es muy importante.

**INFORMACION GENERAL**

**1. Genero:**

- a) Masculino ( )    b) Femenino ( )

**2. Estado civil**

Soltero ( )

Casado ( )

Conviviente ( )

Separado/divorciado ( )

Viudo ( )

La valorización se basa en la escala de medición Likert, con el siguiente Puntaje:

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

**CUESTIONARIO DE CAPACITACION DEL PERSONAL**

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSION: PROGRAMAS DE CAPACITACION</b>					
1	¿Los facilitadores o instructores de los programas de C poseen los conocimientos y habilidades necesarios?	1	2	3	4	5
2	¿Recibes información clara y oportuna sobre las oportunidades de C disponibles en la organización?	1	2	3	4	5
3	¿Los programas de C están alineados con las necesidades de los empleados y de la organización?	1	2	3	4	5
4	¿Percibes que los programas de C son actualizados regularmente para mantener su relevancia?	1	2	3	4	5
5	¿Recibes el apoyo y los recursos adecuados durante la implementación de los programas de C?	1	2	3	4	5
6	¿Consideras que se evalúa regularmente el impacto y la efectividad de los programas de C?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: PRESUPUESTO DE CAPACITACION</b>						
7	¿El hospital destina un presupuesto específico para la C del PA?	1	2	3	4	5
8	¿El presupuesto de C ha sido incrementado de manera significativa en los últimos años?	1	2	3	4	5
9	¿Percibes que la distribución del presupuesto de C entre los diferentes departamentos o áreas administrativas es equitativa?	1	2	3	4	5
10	¿Se fomenta la participación del PA en la planificación del presupuesto de C?	1	2	3	4	5
11	¿Percibes que el presupuesto de C permite cubrir todos los gastos necesarios, incluyendo materiales y recursos tecnológicos?	1	2	3	4	5
12	¿Existe una política clara para reasignar el presupuesto de C en caso de imprevistos?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: APRENDIZAJE</b>						

13	¿Percibes que la C proporcionada me ha permitido adquirir nuevos conocimientos relevantes para su área de trabajo?	1	2	3	4	5
14	¿Durante la C, he tenido la oportunidad de poner en práctica lo aprendido?	1	2	3	4	5
15	¿La C ha mejorado mi comprensión de los procesos y procedimientos relacionados con mi trabajo?	1	2	3	4	5
16	¿La C ha fortalecido mis habilidades técnicas y competencias laborales?	1	2	3	4	5
17	¿La C me ha brindado herramientas y recursos que facilitan mi desempeño en el trabajo?	1	2	3	4	5
18	¿La C ha fomentado la adquisición de nuevas habilidades que antes no poseía?	1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia

### **CUESTIONARIO DE CP**

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: IDENTIFICACION CON LA ORGANIZACIÓN</b>						
19	¿Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta organización?	1	2	3	4	5
20	¿Me siento identificado(a) con los valores y la misión de la organización?	1	2	3	4	5
21	¿Siento un fuerte sentido de compromiso hacia esta organización?	1	2	3	4	5
22	¿Me considero parte integral de esta organización?	1	2	3	4	5
23	¿Me siento emocionalmente conectado(a) con esta organización?	1	2	3	4	5
24	¿Me siento motivado(a) para trabajar arduamente en beneficio de la organización?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: COMPROMISO CON EL TRABAJO</b>						
25	¿Me siento comprometido(a) con la Cde mi trabajo?	1	2	3	4	5
26	¿Estoy dispuesto(a) a hacer un esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos de mi trabajo?	1	2	3	4	5
27	¿Me siento motivado(a) y entusiasmado(a) al realizar mis tareas laborales?	1	2	3	4	5
28	¿Estoy dispuesto(a) a asumir responsabilidades adicionales en mi trabajo?	1	2	3	4	5
29	¿Me siento satisfecho(a) con los logros que he alcanzado en mi trabajo?	1	2	3	4	5
30	¿Estoy dispuesto(a) a dedicar tiempo y esfuerzo para aprender y mejorar en mi área de trabajo?	1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
31	¿Tengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
32	¿Me siento cómodo(a) al comunicarme y colaborar con mis colegas?	1	2	3	4	5
33	¿Existe un ambiente de confianza y apoyo mutuo entre los miembros del equipo?	1	2	3	4	5
34	¿Las diferencias o conflictos entre compañeros de trabajo se resuelven de manera constructiva?	1	2	3	4	5
35	¿Me siento escuchado(a) y valorado(a) cuando comparto ideas o sugerencias con mis colegas?	1	2	3	4	5
36	¿Existe una cultura de respeto y cortesía en las interacciones entre compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5

Fuente: Elaboración propia

#### ANEXO 4. Análisis de confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	50	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
Total		50	100.0

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

Se procesó los datos y se realizó el análisis de fiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach del cuestionario que se aplicara a los trabajadores del HAC, que se muestra a continuación:

El instrumento tiene el 96.3% de confiabilidad y de acuerdo a los valores de confiabilidad tiene **MUY BUENA** confiabilidad del instrumento, por lo tanto se puede aplicar.

Tabla 3:  
*Fiabilidad de los instrumentos CP y CL*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.963	36

## ANEXO 5. Consentimiento informado

### Consentimiento Informado

Título de la investigación: C del Py CP en trabajadores As de un Hospital, Ayacucho, 2023.

Investigador: Contreras Pantigoso, Cristian Alex

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “C del Py CP en trabajadores As de un Hospital, Ayacucho, 2023”, cuyo objetivo es determinar el efecto de la C del Pen el CP en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Ate Vitarte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital Apoyo Coracora.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es el efecto de la C del Pen el CP en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023?

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “C del Py CP en trabajadores As de un Hospital, Ayacucho, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 a 25 minutos y se realizará de manera virtual a través de la plataforma de Google Forms del siguiente enlace: <https://forms.gle/H2SrBnk9dM1AhSkw8> Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

#### Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

#### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Contreras Pantigoso, Cristian Alex email: [emch\\_ccp@hotmail.com](mailto:emch_ccp@hotmail.com) y Docente asesora Dra. Silva Narvaste, Bertha email:

#### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Mg. Blanca Sevilla Sueldo

Fecha: 07 de junio del 2023



**ANEXO 6.****Evaluación de juicio de experto 1****Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CAPACITACION DEL PERSONAL". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Maestro Adolfo, Silva Narvaste
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                                  Social ( ) Educativa ( X )                                  Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Estadística, Investigación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	No corresponde

**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:	Cuestionario para medir la C laboral
Autor:	Cristian Alex, Contreras Pantigoso
Procedencia:	Ayacucho, Lima ,Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15-20 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Apoyo de Coracora-Ayacucho
Significación:	El cuestionario está compuesto por 03 dimensiones, 03 indicadores y 18 ítems. El objetivo de esta prueba es evaluar el CP de los trabajadores As del Hospital Apoyo de Coracora, 2023.

**4. Soporte teórico**

Robbins, (2017), define La C Pse refiere a la práctica de buscar constantemente formas de mejorar nuestra vida, ya sea a través del aprendizaje, el crecimiento Po la adopción de nuevos hábitos y comportamientos.

Escala/Área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert	Programas de C	Según Noe (2010), un programa de C es un conjunto de actividades planificadas que tienen como objetivo mejorar las habilidades, conocimientos y actitudes de los empleados en un área específica.
	Presupuesto de C	Según Cascio (2018), el presupuesto de C es el monto de dinero que se asigna para la implementación de programas de C y desarrollo en una organización.
	Aprendizaje	Gagne (1985), el aprendizaje es el proceso mediante el cual una persona adquiere conocimientos, habilidades o actitudes a través de la experiencia, la instrucción o la observación.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario, elaborado por Contreras Pantigoso, Cristian Alex en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento:** C del personal-Primera dimensión: Programas de C

- Objetivos de la Dimensión: Determinar el efecto de los programas de C en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/
C específico para su rol o área de trabajo	1. ¿Los facilitadores o instructores de los programas de C poseen los conocimientos y habilidades necesarios?	4	4	4	
	2. ¿Recibes información clara y oportuna sobre las oportunidades de C disponibles en la organización?	4	4	4	
	3. ¿Los programas de C están alineados con las necesidades de los empleados y de la organización?	4	4	4	
	4. ¿Percibes que los programas de C son actualizados regularmente para mantener su relevancia?	4	4	4	
	5. ¿Recibes el apoyo y los recursos adecuados durante la implementación de los programas de C?	4	4	4	
	6. ¿Consideras que se evalúa regularmente el impacto y la efectividad de los programas de C?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Presupuesto de C
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el efecto del presupuesto de C en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ejecución del presupuesto para C del personal	7. ¿El hospital destina un presupuesto específico para la C del PA?	4	4	4	
	8. ¿El presupuesto de C ha sido incrementado de manera significativa en los últimos años?	4	4	4	
	9. ¿Percibes que la distribución del presupuesto de C entre los diferentes departamentos o áreas administrativas es equitativa?	4	4	4	
	10. ¿Se fomenta la participación del PA en la planificación del presupuesto de C?	4	4	4	
	11. ¿Percibes que el presupuesto de C permite cubrir todos los gastos necesarios, incluyendo materiales y recursos tecnológicos?	4	4	4	
	12. ¿Existe una política clara para reasignar el presupuesto de C en caso de imprevistos?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el efecto del aprendizaje en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Evaluación de la retención de conocimientos y habilidades adquiridos	13. ¿Percibes que la C proporcionada me ha permitido adquirir nuevos conocimientos relevantes para su área de trabajo?	4	4	4	
	14. ¿Durante la C, he tenido la oportunidad de poner en práctica lo aprendido?	4	4	4	
	15. ¿La C ha mejorado mi comprensión de los procesos y procedimientos relacionados con mi trabajo?	4	4	4	
	16. ¿La C ha fortalecido mis habilidades técnicas y competencias laborales?	4	4	4	
	17. ¿La C me ha brindado herramientas y recursos que facilitan mi desempeño en el trabajo?	4	4	4	
	18. ¿La C ha fomentado la adquisición de nuevas habilidades que antes no poseía?	4	4	4	

Firma del evaluador DNI:  
10041560

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CP. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Maestro Adolfo, Silva Narvaste
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( X )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Estadística, Investigación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	No corresponde

#### 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)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir la C laboral
<b>Autor:</b>	Cristian Alex, Contreras Pantigoso
<b>Procedencia:</b>	Ayacucho, Lima ,Perú
<b>Administración:</b>	Individual

Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Apoyo de Coracora-Ayacucho
Significación:	El cuestionario está compuesto por 03 dimensiones, 03 indicadores y 18 ítems. El objetivo de esta prueba es evaluar el CP de los trabajadores As del Hospital Apoyo de Coracora, 2023.

#### 4. Soporte teórico

Ríos (2021) define el CP como una energía concentrada dirigida hacia metas organizacionales, donde la persona comprometida se identifica con la organización y se siente motivada para trabajar en beneficio de ella.

Escala/Área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert	Identificación con la organización	Van Dick y Rink (2006), la identificación con la organización se refiere a la fuerza de la conexión psicológica entre un individuo y la organización a la que pertenece.
	Compromiso con el trabajo	Rich, Lepine y Crawford (2010), el compromiso con el trabajo es la fuerza de la conexión psicológica que un individuo siente con su trabajo.
	Relaciones interpersonales	Martínez (2017), las relaciones interpersonales son los vínculos que se establecen entre dos o más personas, en los que se comparten emociones, pensamientos, experiencias y conductas.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario, elaborado por Contreras Pantigoso Cristian Alex en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: CP**

- Primera dimensión: Identificación con la organización
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la identificación con la organización de los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de pertenencia a la entidad	1. ¿Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta organización?	4	4	4	
	2. ¿Me siento identificado(a) con los valores y la misión de la organización?	4	4	4	
	3. ¿Siento un fuerte sentido de compromiso hacia esta organización?	4	4	4	
	4. ¿Me considero parte integral de esta organización?	4	4	4	
	5. ¿Me siento emocionalmente conectado(a) con esta organización?	4	4	4	
	6. ¿Me siento motivado(a) para trabajar arduamente en beneficio de la organización?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso con el trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso con el trabajo de los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés en aprender y mejorar continuamente	7. ¿Me siento comprometido(a) con la Cde mi trabajo?	4	4	4	
	8. ¿Estoy dispuesto(a) a hacer un esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos de mi trabajo?	4	4	4	
	9. ¿Me siento motivado(a) y entusiasmado(a) al realizar mis tareas laborales?	4	4	4	
	10. ¿Estoy dispuesto(a) a asumir responsabilidades adicionales en mi trabajo?	4	4	4	
	11. ¿Me siento satisfecho(a) con los logros que he alcanzado en mi trabajo?	4	4	4	
	12. ¿Estoy dispuesto(a) a dedicar tiempo y esfuerzo para aprender y mejorar en mi área de trabajo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación interPque existe entre los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en decisiones y procesos importantes de la institución	13. ¿Tengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo?	4	4	4	
	14. ¿Me siento cómodo(a) al comunicarme y colaborar con mis colegas?	4	4	4	
	15. ¿Existe un ambiente de confianza y apoyo mutuo entre los miembros del equipo?	4	4	4	

	16. ¿Las diferencias o conflictos entre compañeros de trabajo se resuelven de manera constructiva?	4	4	4	
	17. ¿Me siento escuchado(a) y valorado(a) cuando comparto ideas o sugerencias con mis colegas?	4	4	4	
	18. ¿Existe una cultura de respeto y cortesía en las interacciones entre compañeros de trabajo?	4	4	4	



Firma del evaluadorDNI:  
10041560

## Evaluación de juicio de experto 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CAPACITACION DEL PERSONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Jean Pierre, Wong Silva		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( X )		
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Educativa ( X )	Social ( ) Organizacional ( )	
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Metodología, Estadística		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	No corresponde		

#### 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)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir la C laboral
<b>Autor:</b>	Cristian Alex, Contreras Pantigoso
<b>Procedencia:</b>	Ayacucho, Lima ,Perú
<b>Administración:</b>	Individual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	25 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Hospital Apoyo de Coracora-Ayacucho
<b>Significación:</b>	El cuestionario está compuesto por 03 dimensiones, 03 indicadores y 18 ítems. El objetivo de esta prueba es evaluar el CP de los trabajadores As del Hospital Apoyo de Coracora, 2023.

#### 4. Soporte teórico

Robbins, (2017), define La C Pse refiere a la práctica de buscar constantemente formas de mejorar nuestra vida, ya sea a través del aprendizaje, el crecimiento Po la adopción de nuevos hábitos y comportamientos.

Escala/Área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert	Programas de C	Según Noe (2010), un programa de C es un conjunto de actividades planificadas que tienen como objetivo mejorar las habilidades, conocimientos y actitudes de los empleados en un área específica.
	Presupuesto de C	Según Cascio (2018), el presupuesto de C es el monto de dinero que se asigna para la implementación de programas de C y desarrollo en una organización.
	Aprendizaje	Gagne (1985), el aprendizaje es el proceso mediante el cual una persona adquiere conocimientos, habilidades o actitudes a través de la experiencia, la instrucción o la observación.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario, elaborado por Contreras Pantigoso Cristian Alex en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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 brindemos observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento:** C del personal

- Primera dimensión: Programas de C
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el efecto de los programas de C en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
C específico para su rol o área de trabajo	1. ¿Los facilitadores o instructores de los programas de C poseen los conocimientos y habilidades necesarios?	4	4	4	
	2. ¿Recibes información clara y oportuna sobre las oportunidades de C disponibles en la organización?	4	4	4	
	3. ¿Los programas de C están alineados con las necesidades de los empleados y de la organización?	4	4	4	
	4. ¿Percibes que los programas de C son actualizados regularmente para mantener su relevancia?	4	4	4	
	5. ¿Recibes el apoyo y los recursos adecuados durante la implementación de los programas de C?	4	4	4	
	6. ¿Consideras que se evalúa regularmente el impacto y la efectividad de los programas de C?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Presupuesto de C
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el efecto del presupuesto de C en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecución del presupuesto para C del personal	7. ¿El hospital destina un presupuesto específico para la C del PA?	4	4	4	
	8. ¿El presupuesto de C ha sido incrementado de manera significativa en los últimos años?	4	4	4	
	9. ¿Percibes que la distribución del presupuesto de C entre los diferentes departamentos o áreas administrativas es equitativa?	4	4	4	
	10. ¿Se fomenta la participación del PA en la planificación del presupuesto de C?	4	4	4	
	11. ¿Percibes que el presupuesto de C permite cubrir todos los gastos necesarios, incluyendo materiales y recursos tecnológicos?	4	4	4	
	12. ¿Existe una política clara para reasignar el presupuesto de C en caso de imprevistos?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Aprendizaje
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el efecto del aprendizaje en los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de la retención de conocimientos y habilidades adquiridos	13. ¿Percibes que la C proporcionada me ha permitido adquirir nuevos conocimientos relevantes para su área de trabajo?	4	4	4	
	14. ¿Durante la C, he tenido la oportunidad de poner en práctica lo aprendido?	4	4	4	

15. ¿La C ha mejorado mi comprensión de los procesos y procedimientos relacionados con mi trabajo?	4	4	4	
16 ¿La C ha fortalecido mis habilidades técnicas y competencias laborales?	4	4	4	
17. ¿La C me ha brindado herramientas y recursos que facilitan mi desempeño en el trabajo?	4	4	4	
18. ¿La C ha fomentado la adquisición de nuevas habilidades que antes no poseía?	4	4	4	



Firma del evaluadorDNI:  
70304870

#### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CP. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Jean Pierre, Wong Silva
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Metodología, Estadística
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	No corresponde

#### 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:	Cuestionario para medir la C laboral
----------------------	--------------------------------------

Autor:	Cristian Alex, Contreras Pantigoso
Procedencia:	Ayacucho, Lima ,Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital Apoyo de Coracora-Ayacucho
Significación:	El cuestionario está compuesto por 03 dimensiones, 03 indicadores y 18 ítems. El objetivo de esta prueba es evaluar el CP de los trabajadores As del Hospital Apoyo de Coracora, 2023.

#### 4. Soporte teórico

Ríos (2021) define el CP como una energía concentrada dirigida hacia metas organizacionales, donde la persona comprometida se identifica con la organización y se siente motivada para trabajar en beneficio de ella.

Escala/Área	Sub escala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert	Identificación con la organización	Van Dick y Rink (2006), la identificación con la organización se refiere a la fuerza de la conexión psicológica entre un individuo y la organización a la que pertenece.
	Compromiso con el trabajo	Rich, Lepine y Crawford (2010), el compromiso con el trabajo es la fuerza de la conexión psicológica que un individuo siente con su trabajo.
	Relaciones interpersonales	Guerrero y Peñarroja (2018), las relaciones interpersonales son los vínculos que se establecen entre dos o más personas, en los que se comparten emociones, pensamientos, experiencias y conductas.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario, elaborado por Contreras Pantigoso Cristian Alex en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas 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.
	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: CP**

- Primera dimensión: Identificación con la organización
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la identificación con la organización de los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de pertenencia a la entidad	1. ¿Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta organización?	4	4	4	
	2. ¿Me siento identificado(a) con los valores y la misión de la organización?	4	4	4	
	3. ¿Siento un fuerte sentido de compromiso hacia esta organización?	4	4	4	
	4. ¿Me considero parte integral de esta organización?	4	4	4	
	5. ¿Me siento emocionalmente conectado(a) con esta organización?	4	4	4	
	6. ¿Me siento motivado(a) para trabajar arduamente en beneficio de la organización?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso con el trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el compromiso con el trabajo de los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interés en aprender y mejorar continuamente	7. ¿Me siento comprometido(a) con la Cde mi trabajo?	4	4	4	
	8. ¿Estoy dispuesto(a) a hacer un esfuerzo adicional para alcanzar los objetivos de mi trabajo?	4	4	4	
	9. ¿Me siento motivado(a) y entusiasmado(a) al realizar mis tareas laborales?	4	4	4	
	10. ¿Estoy dispuesto(a) a asumir responsabilidades adicionales en mi trabajo?	4	4	4	
	11. ¿Me siento satisfecho(a) con los logros que he alcanzado en mi trabajo?	4	4	4	
	12. ¿Estoy dispuesto(a) a dedicar tiempo y esfuerzo para aprender y mejorar en mi área de trabajo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación interPque existe entre los trabajadores As de un Hospital en Ayacucho 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en decisiones y procesos importantes de la institución	13. ¿Tengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo?	4	4	4	
	14. ¿Me siento cómodo(a) al comunicarme y colaborar con mis colegas?	4	4	4	
	15. ¿Existe un ambiente de confianza y apoyo mutuo entre los miembros del equipo?	4	4	4	

	16. ¿Las diferencias o conflictos entre compañeros de trabajo se resuelven de manera constructiva?	4	4	4	
	17. ¿Me siento escuchado(a) y valorado(a) cuando comparto ideas o sugerencias con mis colegas?	4	4	4	
	18. ¿Existe una cultura de respeto y cortesía en las interacciones entre compañeros de trabajo?	4	4	4	



Firma del evaluadorDNI:  
70304870

ANEXO 7. Carta de presentación de la universidad a la institución



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 06 de mayo del 2023

Señor (a):  
Dr. Edilberto Walter Amar Salcedo  
Director  
HOSPITAL APOYO CORACORA

Nº de Carta : 013 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J  
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación  
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 04 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **CONTRERAS PANTIGOSO CRISTIAN ALEX**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la Investigación : **"CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y COMPROMISO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UN HOSPITAL, AYACUCHO, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

**Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar**  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate

## PROVEIDO

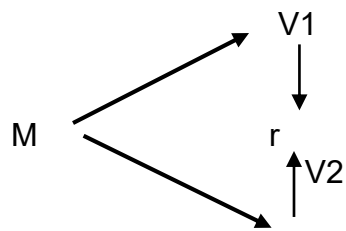
LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL DE APOYO CORACORA AUTORIZA LA REALIZACION DE SU INVESTIGACION CON EL TEMA "CAPACITACION DEL PY COMPROMISO LABORTAL EN TRABAJADORES ADMINSTRATIVOS DE UN HOSPITAL DE AYACUCHO", AUTORIZANDO ALSR. CRISTIAN ALEX CONTRERAS PANTIGOZO IDENTIFICADO CON DNI N° 42979520, DANDOLES TODAS LAS FACILIDADES PARA QUE REALICE SU INVESTIGACION.

CORACORA 07 DE JUNIO DEL 2023





El diseño del presente trabajo de investigación se esquematizo de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra

V1 = C del personal

V2 = CP

r = Relación entre variables

Tabla 4:  
*Validez de los instrumentos CP y C*

N°	Validadores	Resultado
1	Validador 1	Aplicable
2	Validador 2	Aplicable
2	Validador 3	Aplicable

## ANEXO 10. Base de datos de la prueba piloto.

Nº	CAPACITACION DEL PERSONAL																		COMPROMISO LABORAL																	
	Programas de capacitación						Presupuesto de capacitación						Aprendizaje						Identificación con la organización						Compromiso con el trabajo						Relaciones interpersonales					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4
2	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	2	4	3	4	5	4	3	3	3
4	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	5	3	3	2	2	2	2
5	2	2	3	3	1	1	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	3	1	4	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	4	3
6	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
7	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
8	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
9	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2
10	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
11	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
12	3	2	2	2	3	2	1	2	1	4	2	2	1	2	2	2	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4
13	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3
14	3	2	2	3	2	3	2	1	4	1	2	2	3	4	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3
15	4	2	2	3	2	4	2	1	2	1	2	2	3	4	2	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	2
16	5	5	3	4	3	5	1	2	3	3	2	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	3	5	2	2	5	5
19	4	2	3	4	2	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
20	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3

## ANEXO 11 Base de datos de la muestra

Nº	CAPACITACION DE PERSONAL																		COMPROMISO LABORAL												Sumas V1	Sumas V2	V1	V2						
	PROGRAMAS DE CAPACITACION						PRESUPUESTO DE CAPACITACION						APRENDIZAJE						IDENTIFICACION CON LA ORGANIZACION						COMPROMISO CON EL TRABAJO										RELACIONES INTERPERSONALES					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30					P31	P32	P33	P34	P35	P36
1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	5	3	3	3	3	4	22	21	22	23	23	21	65	67		
2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3	5	21	22	21	22	23	22	64	67		
3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	5	3	3	3	3	4	22	21	21	22	19	21	64	63		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	3	2	3	2	24	24	24	25	17	72	66			
5	4	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	5	1	5	5	3	3	3	18	18	16	19	16	22	52	57		
6	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	20	20	21	19	22	19	61	55		
7	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	23	23	24	15	69	62			
8	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	5	4	2	4	3	4	3	4	20	20	21	18	22	20	61	60			
9	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	5	3	3	3	3	3	22	21	22	22	20	20	65	62			
10	4	2	2	4	2	2	2	4	2	1	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	5	2	1	1	3	3	3	1	16	15	14	16	14	45	47				
11	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	4	2	5	1	3	1	3	18	18	19	18	17	16	55	51		
12	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	1	3	1	3	4	22	21	22	23	13	34	65	62		
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	24	24	23	22	24	72	69		
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	23	23	24	15	69	62			
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	22	22	23	20	14	66	57		
16	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	5	2	2	2	3	22	22	22	23	16	66	62				
17	3	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	2	4	4	5	2	2	2	3	20	20	21	19	16	61	55			
18	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	1	4	2	4	2	22	22	21	22	15	65	60				
19	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	2	20	20	21	19	22	20	61	61			
20	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	2	5	2	2	22	22	21	22	18	65	63				
21	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	5	3	21	21	22	21	23	24	64	66			
22	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	5	3	2	3	21	21	22	21	19	64	61				
23	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	22	22	21	21	23	23	65	65			
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	2	5	2	3	13	13	13	14	20	39	47			
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	22	22	21	24	24	66	66			
26	3	2	4	3	2	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	5	3	3	3	3	5	18	18	17	18	22	53	58				
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	24	24	23	20	72	65				
28	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	3	3	3	4	20	20	21	20	21	61	59				

## Anexo 12. Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad			
		Shapiro-Wilk	
	Estadístico	Gl	Sig.
C del personal	.877	20	.016
CP	.988	20	.993
Programas de C	.929	20	.147
Presupuesto de C	.874	20	.014
Aprendizaje	.935	20	.192
Identificación con la organización	.960	20	.547
Compromiso con el trabajo	.936	20	.199
relaciones interpersonales	.948	20	.339

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de normalidad:

Hipótesis nula (Ho) y la hipótesis alternativa (Ha):

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

Ha: Los datos no provienen de una distribución normal

Seleccionar el nivel de significancia:

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que:  $\alpha=0,05$

Escoger el valor estadístico de prueba:

El valor estadístico de prueba que se ha considerado para la presente hipótesis es Shapiro Wilk, porque los datos son  $< 50$

Formulación de regla de decisión:

Si  $\alpha$  (Sig)  $> 0,05$ ; Se acepta la hipótesis nula

Si  $\alpha$  (Sig)  $< 0,05$ ; Se rechaza la hipótesis nula

Luego de procesar y analizar se optó por determinar la hipótesis alternativa (Ha), los datos no provienen de una distribución normal, entonces se optara por procesar con Rho.

## Anexo 13

### Resultados descriptivos en grafica de barras

Figura 1

Niveles de Cde P y CP

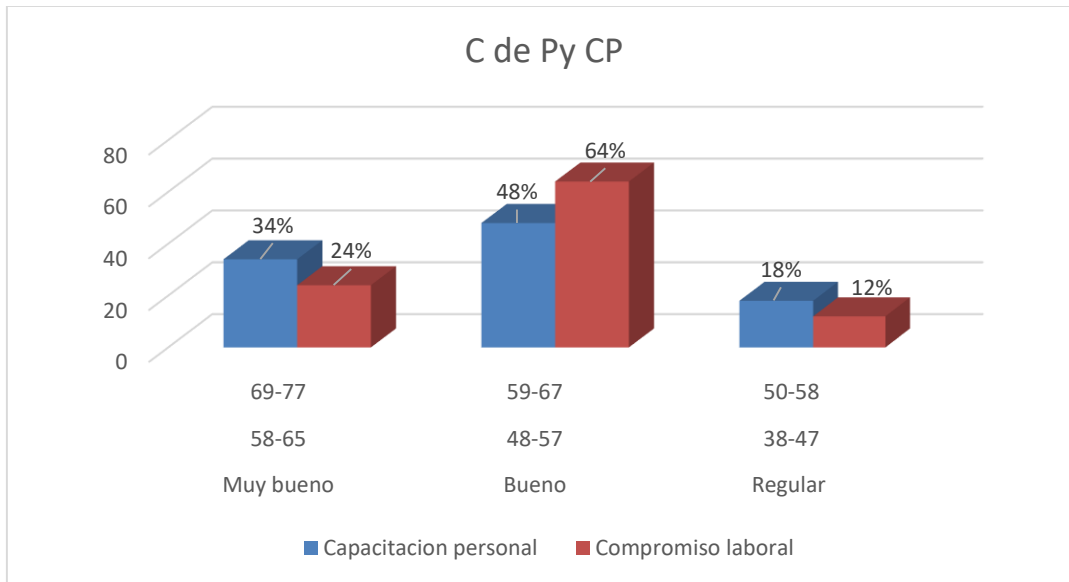


Tabla5:

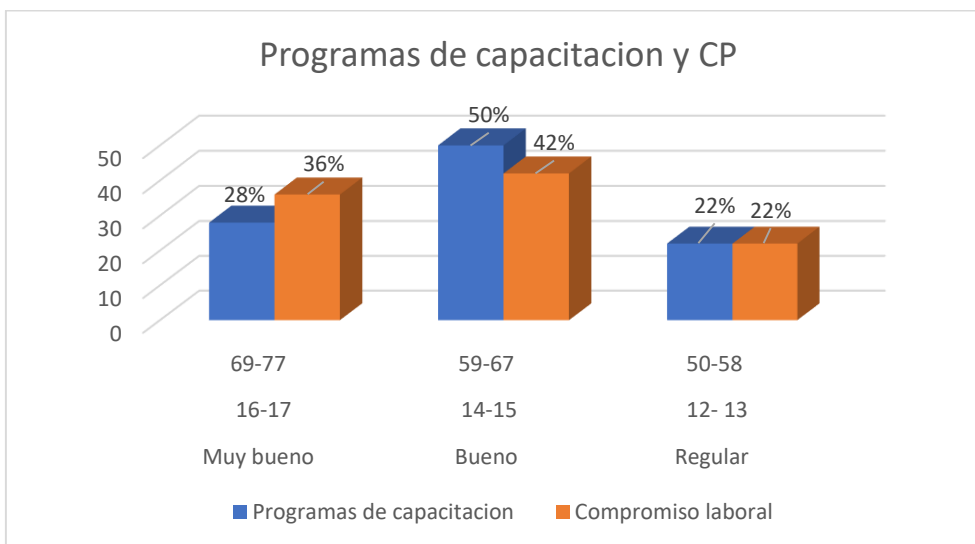
*Comparación de programas de C y CL*

Niveles	Programa de C	CL	fi	Hi	fi	Hi
Muy bueno	16-17	69-77	14	28	18	36
Bueno	14-15	59-67	25	50	21	42
Regular	12- 13	50-58	11	22	11	22
			50	100	50	100

Según la información proporcionada en la Tabla 4, los trabajadores As del HAC perciben que el 28% se encuentra en un nivel "Muy bueno" en la dimensión de programas de C, mientras que el 36% lo atribuye al CL. En cuanto al nivel "Bueno", el 50% lo asigna a la dimensión de programas de C, y el 42% lo relaciona con el CL. En el nivel "Regular", el 22% indica tener un nivel regular en la dimensión de programas de C, y el 22% lo atribuye a la variable CL (consultar la Figura 2 en los anexos).

**Figura 2**

*Niveles de programas C y CP*



**Tabla 6:**  
*Niveles de presupuesto de C y CL*

Niveles	Presupuesto de capacitacion	CP	fi	hi	Fi	Hi
Muy bueno	16-17	69-77	19	38	20	40
Bueno	14-15	59-67	21	42	23	46
Regular	12- 13	50-58	10	20	7	14
			50	100	50	100

A partir de la información presentada en la Tabla 5, los trabajadores As del HAC perciben que el 38% se encuentra en un nivel "Muy bueno" en la dimensión presupuesto de C, mientras que el 40% lo atribuye al CL. En cuanto al nivel "Bueno", el 42% lo asigna a la dimensión presupuesto de C, y el 46% lo relaciona con el CL. Por otro lado, en el nivel "Regular", el 20% indica tener un nivel regular en la dimensión presupuesto de C, y el 14% lo atribuye a la variable CL

**Figura 3**  
*Niveles de presupuesto de C y CP*

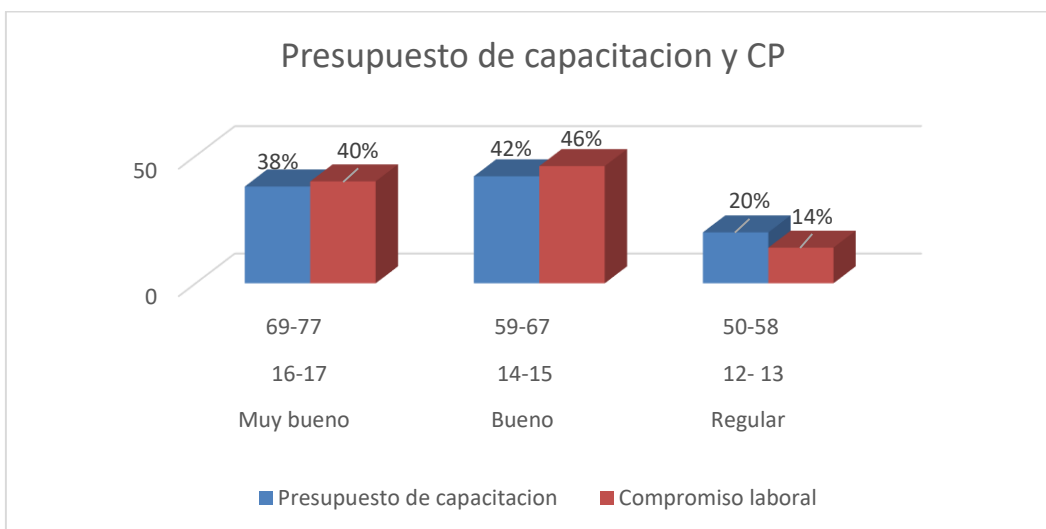


Tabla 7:

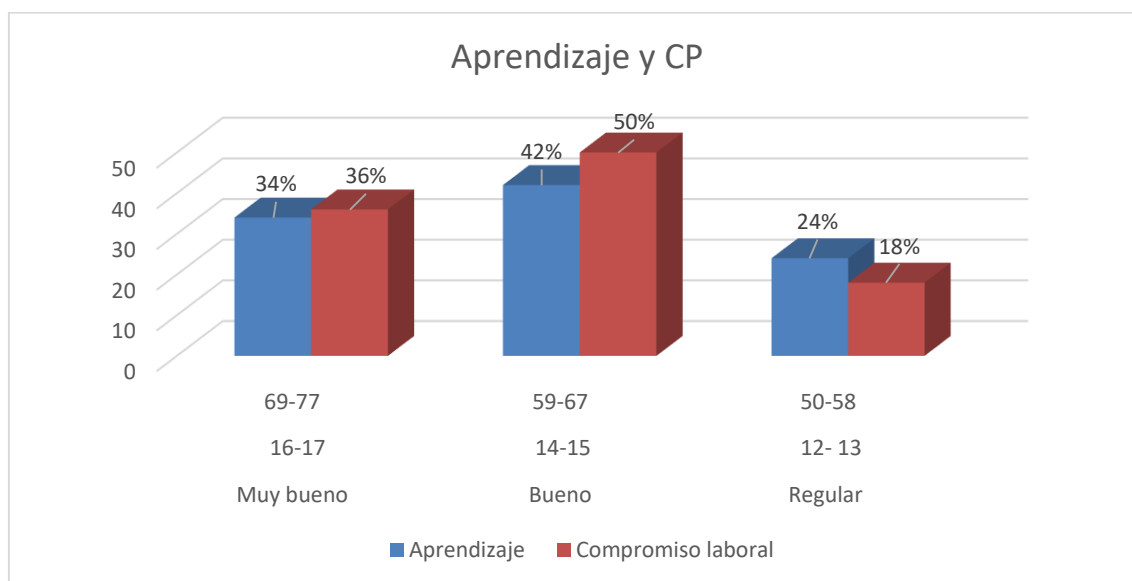
*Frecuencia de aprendizaje y CL*

Niveles	Aprendizaje	CP	Aprendizaje		CP	
			fi	hi	fi	Hi
Muy bueno	16-17	69-77	17	34	18	36
Bueno	14-15	59-67	21	42	25	50
Regular	12- 13	50-58	12	24	9	18
			50	100	52	104

Según los datos presentados en la Tabla 6, trabajadores As del HAC perciben que el 34% se encuentra en un nivel "Muy bueno" en la dimensión de aprendizaje, mientras que el 36% lo atribuye al CL. En cuanto al nivel "Bueno", el 42% lo asigna a la dimensión de aprendizaje, y el 50% lo relaciona con el CL. En el nivel "Regular", el 24% indica tener un nivel regular en la dimensión de aprendizaje, y el 18% lo atribuye a la variable CL (consultar la Figura 4 en los anexos).

**Figura 4**

*Niveles de Aprendizaje y CP*



## ANEXO 14

### Prueba HE 01

H0: No existe relación significativa entre programas de C y CL en trabajadores As de un hospital.

H1: Existe relación significativa entre programas de C y CL en trabajadores As de un hospital

**Tabla 8:**  
*Correlación entre PC y CL*

		PC	CL
PC	Coefficiente de correlación	1.000	.435
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	.047
	N	50	50
	CL	Coefficiente de correlación	.435
	Sig. (bilateral)	.047	.
	N	50	50

En la Tabla 6, se revelan los resultados del coeficiente de correlación Rho, demostrando una correlación de 0.435 entre el PC y el CL. Esta correlación positiva de magnitud moderada indica una relación entre ambos.

Al considerar que el valor de  $p = 0.047$ , el cual es menor que  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En consecuencia, se confirma la existencia de una relación directa y significativa entre el presupuesto de CP y el CL de los trabajadores. Por ende, se puede deducir que un mayor presupuesto destinado a la CP conlleva a una mejora en el CL.



## Prueba HE 02

H0: No existe relación significativa entre presupuesto de C y CL de C en trabajadores As de un hospital.

H1: Existe relación significativa entre presupuesto de C y CL en trabajadores As de un hospital.

Nivel de significación

**Tabla 9:**  
*Correlación entre presupuesto de C y CL*

			Presupuesto de C	CL
	Presupuesto de C	Coeficiente de correlación	1.000	.412
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	.	.048
		N	50	50
	CL	Coeficiente de correlación	.412	1.000
		Sig. (bilateral)	.048	.
		N	50	50

La tabla 7, revela una correlación positiva moderada de 0.412 entre el presupuesto de C y el CL. Esta correlación indica una relación entre estas dos variables.

La justificación radica en que, al observar que  $p = 0.048$ , siendo menor que  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la H0 y se acepta la Ha. Por consiguiente, se confirma la existencia de una relación directa y significativa entre el presupuesto de C y CL de los trabajadores As. Se interpreta que un mayor presupuesto destinado a la CP contribuirá a mejorar el CL.

### Correlación de HE 03

H0: No existe relación significativa entre aprendizaje y CL en trabajadores As de un hospital.

H1: Existe relación significativa entre aprendizaje y CL en trabajadores As de un hospital

**Tabla 10:**  
*Correlación entre aprendizaje y CL*

		Aprendizaje	CL
Rho de Spearman	Aprendizaje	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.449*
		N	50
CL		Coeficiente de correlación	.449*
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	50

Los resultados del coeficiente de correlación Rho muestran una correlación positiva moderada de 0.449 entre la dimensión de aprendizaje y el CL. Esta correlación sugiere una relación entre estas dos variables.

En términos de decisión, al observar que  $p = 0.049$ , siendo menor que  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la H0 y se acepta la H1. Por lo tanto, se confirma la existencia de una relación directa y significativa entre la dimensión de aprendizaje y CL de los trabajadores. Se deduce que un mayor énfasis en el aprendizaje de CP contribuirá a mejorar el CL.