



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y el compromiso organizacional
del personal de la dirección general de medicamentos
insumos y drogas – 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Mendoza Vega, Jessica Milagros

ASESOR:

Dr. Joaquín Vértiz Osoreo

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de servicios de la salud

PERÚ – 2018

Dra. Juana Yris Díaz Mujica
Presidente

Dr. Danilo Sanchez Coronel
Secretario

Dr. Joaquin Vertiz Osores
Vocal

Dedicatoria

Dedico de manera especial esta tesis a la memoria de mi padre pues él fue el que me inculco a seguir adelante y que en vida para obtener lo que quieres tienes que seguir avanzando.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a DIOS por permitirme esforzarme cada día ayudándome a ser fuerte y perseverante a mi largo camino por recorrer.

A mi hija Diana por ser el motor y base para salir adelante que a esfuerzo y sacrificio me hace ser una mejor madre.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Jessica Milagros Mendoza Vega, estudiante de la Escuela profesional de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; identificada con N^a DNI 41274061 declaro que el trabajo académico titulado Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Dirección de Medicamentos Insumos y Drogas – 2017, presentado en 122 folios para la obtención del grado académico profesional de Magíster en gestión de los servicios de la salud es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

- 1) He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- 2) No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- 3) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 4) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Mendoza Vega, Jessica Milagros

DNI: 41274061

Presentación

Señores miembros del jurado

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la sección de ciencias médicas de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en gestión de los servicios de la salud, presento el trabajo de investigación titulado: Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Dirección de Medicamentos Insumos y Drogas – 2017. En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Dirección de Medicamentos Insumos y Drogas – 2017, con una población finita de 445 trabajadores de las diferentes direcciones de la institución de la Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas – 2017, y una muestra de 105 con un muestreo no probabilístico por conveniencia, con dos instrumentos de medición de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional validado por expertos en investigación y gestión.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, luego en la quinta sección exponer las conclusiones, seguidamente en la sexta sección se dan las recomendaciones pertinentes y en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice de contenidos

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica	18
1.3 Justificación	39
1.4 Problema	40
1.5 Hipótesis	43
1.6 Objetivos	44
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	46
2.2. Operacionalización de variables	47
2.3. Método	48
2.4. Tipo de estudio	48
2.5. Diseño	48
2.6. Población, muestra y muestreo	49
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
2.8. Métodos de análisis de datos	54
2.9. Aspectos éticos	54

III. Resultados	56
IV. Discusión	68
V. Conclusiones	73
VI. Recomendaciones	75
VII. Referencias	77
Anexos	83
Anexo 1. Artículo científico	
Anexo 2. Matriz de consistencia	
Anexo 3. Instrumentos	
Anexo 4. Confiabilidad de instrumentos	
Anexo 5. Base de datos	
Anexo 6. Validaciones	
Anexo 7. Formulario	
Anexo 8. Solicitud	
Anexo 9. Resolución	
Anexo 10. Dictamen	
Anexo 11. Acta de aprobación	
Anexo 12. Turnitin	

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable Gestión del talento humano	47
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable Compromiso organizacional	47
Tabla 3. Distribución de la población	49
Tabla 4. Distribución de la muestra	50
Tabla 5. Validez de contenido del instrumento de gestión del talento humano por juicio de expertos	52
Tabla 6. Estadístico de fiabilidad del instrumento de gestión del talento humano	52
Tabla 7. Baremos de la variable gestión del talento humano	52
Tabla 8. Validez de contenido del instrumento de compromiso organizacional por juicio de expertos	53
Tabla 9. Estadístico de fiabilidad del instrumento de compromiso organizacional	54
Tabla 10. Baremos de la variable compromiso organizacional	54
Tabla 11. Niveles de la variable gestión del talento humano	56
Tabla 12. Niveles de la dimensión selección del personal	57
Tabla 13. Niveles de la dimensión capacitación del personal	58
Tabla 14. Niveles de la dimensión desarrollo de personal	59
Tabla 15. Niveles de la variable compromiso organizacional	60
Tabla 16. Niveles de la dimensión compromiso afectivo	61

Tabla 17.	Niveles de compromiso normativo	62
Tabla 18.	Niveles de la dimensión compromiso de continuidad	63
Tabla 19.	Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional	64
Tabla 20.	Correlación entre la selección del personal y el compromiso organizacional	65
Tabla 21.	Correlación entre la capacitación del personal y el compromiso organizacional	66
Tabla 22.	Correlación entre el desarrollo del personal y el compromiso organizacional	67

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama del diseño correlacional	49
Figura 2. Niveles de la variable gestión del talento humano	56
Figura 3. Niveles de la dimensión selección del personal	57
Figura 4. Niveles de la dimensión capacitación del personal	58
Figura 5. Niveles de la dimensión desarrollo de personal	59
Figura 6. Niveles de la variable compromiso organizacional	60
Figura 7. Niveles de la dimensión compromiso afectivo	61
Figura 8. Niveles de compromiso normativo	62
Figura 9. Niveles de la dimensión compromiso de continuidad	63

Resumen

La investigación titulada Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Dirección de Medicamentos Insumos y Drogas – 2017, tuvo como objetivo de la investigación determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

La investigación fue de tipo sustantiva, con un nivel descriptivo correlacional un diseño no experimental de corte transversal , el método que se empleo fue el hipotético deductivo dentro de un enfoque cuantitativo , para la recolección de datos se usó la técnica dela encuesta con un instrumento que consistió en el cuestionario de cada una de las variables la población estuvo conformada por 445 personal de la dirección general de medicamentos , insumos y drogas 2015 , la muestra fue representativa de 105 trabajadores de las diferentes direcciones de la DIGEMID quienes quisieron participar en forma voluntaria en la investigación , los instrumentos pasaron por los dos propiedades básicas que debe cumplir todo instrumento de medida tener validez a través de los juicio de expertos ya que fueron instrumentos que se adaptaron a la institución y tener confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach.

Se llegó a la siguiente conclusión general en el estudio que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la dirección general de medicamentos insumos y drogas –

2017; con un nivel de significancia calculada es $p < .01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,727.

Palabras clave: Gestión del talento humano, compromiso organizacional.

Abstract

The research titled Human talent management and the organizational commitment of the staff of the Medicines and Drugs Directorate - 2017, aimed to determine the relationship between human talent management and organizational commitment.

The research was of a substantive type, with a descriptive correlational level, a non-experimental cross-sectional design, the method used was the hypothetical deductive within a quantitative approach, for the data collection the survey technique was used with an instrument Which consisted of the questionnaire of each of the variables, the population consisted of 445 personnel from the general direction of drugs, inputs and drugs 2015. The sample was representative of 105 workers from the different DIGEMID addresses who wanted to participate voluntarily In research, the instruments went through the two basic properties that every measuring instrument must have validity through expert judgment as they were instruments that were adapted to the institution and have reliability using the Cronbanch alpha.

The following general conclusion was reached in the study that there is a direct and significant relationship between the management of human talent and the organizational commitment of the general direction of drugs inputs and drugs - 2017; With a calculated level of significance is $p < .01$ and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of, 727.

Key words: Human talent management, organizational commitment.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Internacionales

Guerrero (2014) en los estudios titulada *Gestión del talento humano basado en competencias*. Tiene como propósito definir el vínculo que hay con los elementos a tomar en cuenta para crecer y enriquecer un ejemplo de prueba tomando como base en capacidades de empleo que dé permiso la administración y crecimiento de la habilidad humanas, usó el planteamiento de estudio representativo cuantitativo, modo de estudio tipo de investigación sustancial, rango de estudios de conexión nivel de investigación descriptivo correlacional, modelo empirismo. La hipótesis saco conclusiones en lo siguiente: (a) la dificultad que ataca las optimizaciones de las instituciones no es sencillo siendo una dificultad a resolver, y la Gestión del talento humano se basa en capacidades tiene la clave para que las instituciones vivan, aceptar y crecer. Para ello la experiencia es fundamental para enriquecer lo eficaz y de los empleados; (b) Para avalar lo pasado, la GTH se basa en capacidades necesita de una organización curricular, que de energía al crecimiento de las capacidades a escala individual y social.

Mercado y Moreno (2013) en su investigación, con la posibilidad de usar las conclusiones en los procedimientos de optimización frecuente de la misma. Se tomó como población a los empleados del nosocomio, y con los sondeos se entrevistaron a 39 empleados tanto administrativos como asistenciales. A los cuales se realizó un sondeo, dio resultado altos a 3 procedimientos de la GH que son: Planeación, Vinculación e Inducción del Talento Humano. Algunas conclusiones son óptimos que el 79% de la entrevista se presenta fundamental en su cargo de su empleo y cooperan a la institución y hay que laborar para lograr el bien de los trabajadores. El 82% de la prueba, considera que el nosocomio no los apoya a realizar con sus objetivos, como ascender. Los empleados del nosocomio carecen de una cadena de ascensos internos más organizada.

Pérez (2013) en su investigación, Se concluyó: una vinculación optima importante entre la obligación normal, el ejercicio y el entrenamiento de los galenos, así como, una vinculación incorrecta en la obligación organizativa, las

conductas y el profesionalismo técnico y el trato médico. La salud es un modelo importante para poder vivir el humano, por lo tanto, su servicio es principal para el hombre. No obstante, es frecuente ver que los nosocomios estatales no atienden los servicios de la sociedad en lo que a salud necesita.

Restrepo (2013) en su trabajo: *Instrumentos para auditar la Gestión del talento humano una propuesta de competitividad y productividad, Universidad de Antioquia*. Antioquia. En este estudio se planificó como meta favorecer igualar capacidades, procesos y valores a la empresa, a través de entrevistas correctas que la competencia sea mayor organizativamente de los empleados que trabaja en ella. Los estudios concluyeron en lo siguiente: (a) el establecer métodos adecuados de diagnósticos de cualidades de la administración de la capacidad humana autoriza ver la frecuencia de las falencias, fortalezas, amenazas y oportunidades que dañan a los empleados; (b) prevenir en no cometer las mismas de fallas, verificar las pérdidas sociales ocultas o altas; (c) verificar si los cambios requeridos en los empleados y en la compañía para cooperar con los planes y procedimientos, se facilita y en qué cálculo de volumen de medida; (d) apoyar a saber sobre la salud y clase de vida de los empleados en la institución, y (e) verificar los límites con dificultades y (e) promueve y motiva la ingeniería, el movimiento, calidad global, y mejora continua.

Morales y Villalobos (2012) en su tesis titulada *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado*. Las herramientas usadas para juntar los datos sobre responsabilidad organizativa es el elaborado por Allen y Meyer (1997). Al definir el modo de responsabilidad organizativa importante en los centros de salud permite saber (27,07). En cuanto al modelo de responsabilidad de frecuentar estos representan un rango medio de observación de visión y de economía en la institución, lealtad y sentido de obligación.

Pérez (2012) en su investigación titulada *Prácticas de contratación y compromiso organizacional del personal asistencial profesional de las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas niveles III y IV en el municipio*, estudiando las conclusiones en el sistema SPSS, se encontró como

producto que no se ve un vínculo realizado por las instituciones, se deja una huella para proseguir con los estudios posteriores, los óptimos ejercicios a escala de GTH de dichas Clínicas las cuales tienen recomendación en los individuos de la institución sin tener importancia su modelo de contratación.

Nacionales

Marcillo (2014) en su tesis, tuvo como meta enseñar una conclusión de un concepto de GTH en organizaciones públicas, comenzando con el estudio de dificultad en lo social de capacidades, en que la responsabilidad de los individuos como un elemento de recambio en la institución. Las conclusiones abarcan un grupo de elaboraciones conceptos que emergen frontalmente de las informaciones alcanzadas por las personas sobre los actos de su acontecer diario. Se concluyó, que la administración de la habilidad humana en las instituciones estatales está muy sensitiva opinión del individuo que se vincula a ella, a las normas establecidas, a la modernidad usada y al entorno organizativo donde ejercen las instituciones se relacionan realizando la vida laboral en las instituciones.

Montoya (2014) en su investigación titulada *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center*, tuvo como finalidad certificar el rango de responsabilidad organizativa de Meyer y Allen comenzando con un modelo de 642 trabajadores de un Contact Center. La prueba estaba formada por un 66% de damas y un 34% de varones. Asimismo, en estos estudios se utilizó de responsabilidad organizativa (1997), transformada y aceptada en interpretación en español (2006). Las conclusiones según la aceptación de resultados, mostraron que el tipo de 2 elementos logra una mejora. Teniendo como magnitudes la responsabilidad afectivo-normativo y el compromiso de frecuencia.

Torres (2014) en su trabajo titulado: *Relación entre marketing interno y el compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa pública de Lima*. El propósito fundamental del presente estudio es lograr en detalle de ver los empleados de una institución estatal de Lima la administración interior que se

realiza en ella y este se vincula con su responsabilidad organizativa. Se usó un modelo descriptivo correlacional, con una prueba de 279 empleados se usaron dos factores de prueba el temario de marketing interno, y el archivo de responsabilidad organizativa, de Allen y Meyer, en el cual sus magnitudes son: responsabilidad afectiva, responsabilidad normativo y responsabilidad frecuente. Estas herramientas fueran analizadas que definieron que los diagnósticos son validados y aceptados. Las conclusiones hay vinculación principal entre el marketing interno y la responsabilidad organizativa en la prueba de empleados ($r = 0.79$). Asimismo se encontró que las empleadas logran puntuaciones mayores , tanto en el marketing interior como la responsabilidad organizativa, que los empleados varones.

Zegarra (2014) en su tesis titulada: *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del hospital de san Juan de Lurigancho*. Su finalidad fue realizar una detallada y vinculada con la responsabilidad organizativa en los empleados de salud, (médicos y enfermeras). Estas herramientas son estudiadas respectivamente y refirieron que los diagnósticos son aprobados y aceptados. Las conclusiones indican que son frecuentes y optimas y la responsabilidad organizativa en este modelo de empleados ($r = 0.77$). Así mismo se ubicó que las empleadas lograron cálculos mayores tanto en el marketing interno como en la responsabilidad organizativa, de los varones.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Bases teóricas de gestión del talento humano

Definición de gestión del talento humano

Según Dessler (2009), la administración de la habilidad humana es un procedimiento para colocar las capacidades y lograr las finalidades planeadas, además busca detener y crecer a los componentes del grupo.

Gary y Chwee (2006) citado en Cando (2016) afirmaron que la administración de las habilidades humanas son las experiencias y políticas

indispensables para administrar los temas que vinculan con los humanos de la labor administrativa; en especial se trata de incorporar, evaluar, entrenar, salarar y dar un entorno fiable y ecuánime para los trabajadores de la empresa.

Calderón (2005) citado en Pilataxi (2015) determinó que la gestión de la habilidad humana es “un elemento fundamental del triunfo para fortalecer y optimizar la administración de la calidad de los procedimientos de atención de empleo a un mayor de intervención del hombre” (p. 129).

Modelos de gestión de talento humano.

Cabrera (2016) presentó los siguientes modelos de la administración de la habilidad humana:

Modelo de un sistema de administración del capital humano de Werther y Davis (2004).

De acuerdo con Werther y Davis (2004), la determinación de la gerencia es optimizar las cooperaciones de producción de los empleados de la compañía en tipos que tengan responsabilidades desde una planeamiento formas que sean responsables desde planeamiento, ético y social. El principal desafío es conseguir una estabilidad entre los rangos de optimización de los trabajadores y las conclusiones económicas de la organización, para ello el manejo del capital humano es responsable de mejorar las contribuciones que efectúa el personal mediante metas claras y actividades específicas. El procedimiento de identificar e importar a postulantes entrenados para ocupar las vacantes de la institución se llama identificación dela habilidad.

Para Werther, et al. (2004), la formación es el crecimiento de capacidades procedimientos eficaces y gerenciales de los rangos de los empleados y apoya a los integrantes de la institución a realizar su empleo actual, sus utilidades se prolongan en toda su empleo y apoya su crecimiento y cumplir sus responsabilidades.

En cuanto a la seguridad, se le ve como una inversión debido a que permite a las empresas guardar la integridad física y social de su personal, así como proteger los bienes y lograr los objetivos a mediano y a largo plazos.

La calidad de vida organizacional es el ambiente, la atmosfera que se siente en una el ambiente que se respira en una organización. Un sistema de mejora de la importancia de la atmosfera del puede realizar provecho vinculados con el crecimiento de la institución. (Werther et al., 2004).

Modelo de dirección estratégica de recursos humanos según Alles (2011).

Según Alles (2011), la administración de personal por facultades es mejor para las personas que une la institución, no se complementa en el provecho para los individuos, sino en que apoya a la institución a ser competente en el mercado, ganar, mejorar la rentabilidad; por estos motivos de tipo económico se llega a la gente.

La atracción, selección e incorporación se inicia indicando el concepto de perfil, que es el contorno de la figura. En otra fase es indispensable estudiar las capacidades o factores individuales de los que se vinculan con el cargo y la autoridad y el concepto de su perfil. La evaluación del desempeño aprueba: revela carencias de entrenamiento, muestra individuos fundamentales para la institución, manifiesta que su asistente quiere otra cosa, ubicar al individuo impulsar a los individuos al informarles un trabajo óptimo e involucrarlas en las metas de la compañía objetivos y muchas otras.

Modelo de gestión de talento humano según Chiavenato (2002).

De acuerdo con Chiavenato (2002), el modelo de administración de habilidad humana es:

El grupo de normas y experiencias requeridas para manejar los factores de los puestos administrativos vinculados con los individuos, captación, seleccionar, entrenamiento, premios y diagnósticos del trabajo. Es una operación de administrar que se

dedica a la captación, adiestramiento, examen y salario de los trabajadores. Es un grupo de normas totales sobre vínculos de trabajo que determinan en lo eficaz de los trabajadores y las instituciones. Es una norma de la institución vinculada con el suministro, el adiestramiento el crecimiento y el mantenimiento de los trabajadores. (p. 9).

El entorno de la gestión de talento humano es la base sobre la cual se apoya todo lo relacionado con el mejoramiento del rendimiento de las personas. El entorno de la gestión de talento humano está formado por los individuos y las instituciones, quienes luego de un trabajo en equipo operan y alcanzan el éxito de las instituciones. Las instituciones dependen directa e indispensablemente de los individuos para operar, producir recursos y atención, tratar a los usuarios, competencia en tiendas y lograr los elementos en general y planeamientos. La organización y los trabajadores forman dos grupos independientes pero el trabajo asociativo de los dos produce beneficios recíprocos en donde se debe ganar - ganar, es entonces donde nace la gestión de Talento Humano. Chiavenato (2002).

Según Chiavenato (2002), la moderna gestión de talento humano implica en su proceso varias actividades como la descripción y análisis de cargos, selección de personal, orientación y motivación a las personas (investigación de actitudes con estudios anuales solicitando a los empleados información acerca de cómo se sienten frente al trabajo, a la dirección, al salario, a las condiciones ambientales y la organización), evaluación del desempeño y capacitación (programas de entrenamiento incluidos el mejoramiento de las relaciones humanas).

Modelo de gestión por competencias expuesto por Pereda, Berrocal y García (2011).

La selección de personal por competencias se realiza inicialmente con un procedimiento de información que tiene como objetivo, captar datos para lograr una meta ya requerido.

En el desarrollo de personas existe técnicas como el coaching ejecutivo que está centrado en el desarrollo de las capacidades que ayudan a las personas a cambiar aspectos vinculados con su vida personal: relaciones personales, modelo de vida, equilibrio y organización personal, así como el liderazgo, la comunicación, la planificación, la integración de la compañía, la gestión del tiempo, el control de emociones negativas, el desarrollo de la inteligencia emocional y como consecuencia ayuden al desarrollo de su organización.

La evaluación del rendimiento para Pereda, et al. (2011) Busca conocer la eficacia de los empleados y equipos en su trabajo, así como las posibilidades de afrontar mayores responsabilidades en otras funciones, esta información es importante para gestionar adecuadamente los recursos humanos en la organización; por ello es principal que en la institución hay sistemas de pruebas de aprehensión y de fortalecimiento, útiles, reales y confiables dentro del enfoque de competencias.

La adopción de un enfoque de competencias facilita el planteamiento de la GTH, el cual es quien lleva a cabo las actividades de la dirección organizacional y contribuye directamente con los objetivos y planes de la empresa. Ahora bien, para que el enfoque de competencias aporte a la gestión de recursos humanos todo su valor, se deberá seguir todo un riguroso proceso de trabajo que comienza con la definición de objetivos y llega a la evaluación de los resultados. Pereda, et al. (2011).

Modelo de gestión por competencias expuesto por Dirube (2004).

Diruge (2004), recomendó como primer paso para implantar un sistema de gestión por competencias la identificación de las mismas para llevar a cabo un desempeño excelente en cada puesto de trabajo, o al menos en los puestos clave. La misión de la gestión es conseguir que las personas normales obtengan resultados excelentes; esto implica tener la capacidad para asignar a cada persona el trabajo en el que se verá más eficaz. Existen dos métodos que son utilizados para definir las características que debe tener cada puesto, los cuales son: de arriba abajo, quienes toman las decisiones decidan qué factores quieran

en algún cargo, y de abajo a arriba, viendo las capacidades de optimizar cada cargo y a partir de ahí definir sus características como referencia.

Dirube (2004), la evaluación de competencias es una herramienta de gestión importante en donde se trata de identificar las competencias que posee una determinada persona para compararlas con un esquema de referencia establecido y evaluar su idoneidad como candidato o la adecuación de su desempeño, para lo cual se puede utilizar las siguientes estrategias.

Según Dirube (2004), las competencias pueden estar ligadas a la retribución, principalmente de dos formas diferentes: a) mediante valoración del puesto: se asigna un rango de responsabilidad acorde a la dificultad para tomar decisiones y estableciendo una banda salarial en la que se ubicará el titular en función de la contribución que realice a la organización, esta contribución se hará en virtud de las competencias que éste demuestre; a medida que vaya desarrollando sus competencias irá mejorando su nivel retributivo dentro de su puesto de trabajo; y, b) mediante un bono o gratificación: vincula las competencias, a su desarrollo, al grado de adecuación al perfil del puesto y ofrece las siguientes ventajas: muestra a la organización la importancia que supone cambiar los comportamientos, refuerza otras iniciativas que tengan como referencia a las competencias, se recomienda que se explique claramente la cantidad asignada a las competencias, así se puede tener otras bonificaciones por otros conceptos.

Para Dirube (2004), la gestión del talento humano por competencias busca ser eficaz grupal enriqueciendo sus fortalezas, con la utilización, con los respaldos y con las pruebas; tiene relación con las personas, con sus éticas su capacitación y crecimiento. La Gestión por competencias busca talento en tareas y que los individuos con principales capacidades en la mayoría de escalas, con capacidad para impactar en las decisiones que se toman, en cómo hay que hacer el trabajo y en qué momento. La conclusión todos los asociados de una institución deben de estar monitoreados.

Procesos de la gestión del talento humano

De acuerdo con Chiavenato (2012), el esquema de gestión de talento humano, contiene seis procesos:

Admisión de personas.

Chiavenato (2012) mencionó que la “admisión de personas se refiere al ingreso de los postulantes a las organizaciones para que ocupen un cargo en el que reflejan las cualidades que posee” (p. 5).

La admisión de personas es el reclutamiento de nuevas personas que cumplan con los requisitos de las organizaciones en cuanto a las funciones que van a desarrollar de acuerdo al cargo que será desempeñado además esto se realiza porque la organización necesita tener un personal administrativo altamente calificado para realizar las actividades que se les designe los mismos que demostrarán sus habilidades para llegar a contratar de sus servicios. En este proceso incluye subprocesos los cuales corresponden al reclutamiento y selección del personal.

Chiavenato (2010) afirmó que “el reclutamiento es el conjunto de medios y procedimientos orientados a traer postulantes que estén calificados y capaces de ocupar un cargo dentro de una organización” (p. 105).

Existen dos tipos de reclutamiento: a) reclutamiento interno, se refiere a los trabajadores que conforman las organizaciones los mismos que pueden ser removidos de sus puestos de trabajos para ser reubicados en nuevas actividades laborales dentro de la empresa; y, b) reclutamiento externo, son candidatos que se encuentran en los exteriores de las organizaciones a los que se debe aplicar el proceso de selección.

Chiavenato (2010) sostuvo que la “selección es el proceso mediante el cual una organización realiza con el fin de captar candidatos que cubran con las vacantes” (p. 135).

Aplicación de personas.

Chiavenato (2012), afirmó que “la aplicación de las personas es un proceso que realizan para desarrollar las funciones en el que se establece los diseños de los cargos y a orientar a la evaluación del desempeño” (p. 5).

El proceso de aplicación de las personas corresponde a asignar y posicionar al personal en sus actividades en las organizaciones en donde les explicarán los diseños de cargos que deben desarrollar. En este proceso se incluyen dos subprocesos: descripción de puestos y evaluación del desempeño.

Chiavenato (2010), señaló que “la descripción de puestos son las funciones o actividades que deben realizar los trabajadores de las organizaciones con responsabilidad” (p. 225).

La descripción de puestos designa las actividades a cada uno de los trabajadores para que sepan desempeñarlas adecuadamente el cual consta que no más debe realizar el trabajador mediante la supervisión de un superior.

Chiavenato (2010), mencionó que “la evaluación de desempeño también conocida como calificación de méritos se realiza a los trabajadores de las organizaciones como el proceso mediante el cual se estima el rendimiento” (p. 241).

La aplicación de la evaluación de desempeño proporciona una descripción confiable de manera que el empleado realiza sus labores y cumple con cada una de sus responsabilidades encomendadas.

Compensación de personas.

Chiavenato (2012), indicó que “la compensación de personas es un proceso que se utiliza para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales que incluyen recompensas, remuneraciones, beneficios” (p. 6).

La compensación del personal constituye los elementos fundamentales para el incentivo y la motivación de los colaboradores de la organización por el reconocimiento de su trabajo por ende constituye un lugar destacado entre los principales procesos de la gestión. En este proceso se incluyen tres subprocesos: remuneración, incentivos y beneficios.

Chiavenato (2010), afirmó que la remuneración “es una retribución a cambio de realizar las actividades laborales dentro de una organización que permita al colaborador desempeñarse adecuadamente y sentirse a gusto satisfaciendo sus necesidades” (p. 281).

Existen tres formas de remuneración: a) remuneración básica, es el sueldo básico que se le otorga a un trabajador por sus servicios; b) remuneración directa, es el sueldo que tiene relación al cargo que ocupa el trabajador en una organización; y, c) remuneración indirecta, son los beneficios que reciben por igual todos los trabajadores sin tener en cuenta el cargo que realice como es el pago de horas extras.

Para Chiavenato (2010), “los incentivos se aplican a los trabajadores de las organizaciones que la componen por el mérito del desempeño realizado en las diferentes áreas y contribuir con estos factores” (p. 315).

Los incentivos se tienen que tener en cuenta para ser otorgados a los trabajadores por el esfuerzo y desempeño laboral que cumplen por sus funciones de manera acorde.

Mientras que los beneficios sociales son atributos, facilidades que las organizaciones brindan a sus empleados con la finalidad de mejorar la calidad de vida dentro y fuera de la empresa. Existen dos tipos de beneficios: a) beneficios legales, son los beneficios que por ley les corresponde a los trabajadores por el desempeño de sus actividades; y, b) beneficios espontáneos, son aquellos beneficios que los propietarios de las empresas desean otorgar de acuerdo a su alcance como transporte, alimentación, préstamos, bonificaciones.

Desarrollo de personas.

Chiavenato (2012), sostuvo que “el desarrollo de las personas son procesos que se realiza para elevar el aprendizaje de los trabajadores para tener un mejoramiento continuo del desempeño” (p. 6).

Además, es un proceso empleado para capacitar e incrementar el desarrollo profesional de los colaboradores los mismos que son una oportunidad para adquirir nuevos conocimientos.

Chiavenato (2010), afirmó que la capacitación “es un medio que se utiliza para tener a los empleados de las organizaciones actualizados en sus conocimientos para el desempeño eficiente de sus actividades en el cargo que lo realiza” (p. 369).

Las capacitaciones dentro de una organización son de gran apoyo en lo que se refiere al desempeño laboral de los trabajadores para impulsar el aprendizaje y al logro de los objetivos organizacionales. La cultura organizacional es la relación que existe entre los colaboradores de una organización en cuanto a que no exista algún tipo de discriminación con el fin de cumplir a cabalidad con las actividades encomendadas.

La comunicación es el proceso mediante el cual se intercambia información con los miembros de las organizaciones con el fin de tener una comunicación efectiva y sin conflictos con los demás.

Retención del personal.

Para Chiavenato (2010), “este proceso corresponde a tener satisfechos a los trabajadores que conforman la organización en el cual el clima organizacional sea el más agradable para ejecutar las actividades laborales” (p. 439).

Se relaciona con los trabajadores que son el talento humano de una organización por ende hacen que funcionen favorablemente y así obtengan resultados positivos, para ello en las entrevistas laborales al momento de

contratar al personal se debe seleccionar a los más idóneos y también a los trabajadores existentes de las organizaciones mantenerlos conformes. Este proceso incluye la higiene laboral, la seguridad en el trabajo y la calidad de vida. La higiene laborales un conjunto de normas que los trabajadores deben seguir con el fin de que los puestos de trabajo de una organización se mantengan limpios para que puedan realizar sus actividades sin ningún inconveniente. Con la implementación de la seguridad en el trabajo busca que no exista ningún accidente dentro de la empresa de esta manera salvaguarda a los empleados mediante estas medidas.

La calidad de vida refleja el compromiso de trabajar en conjunto por ende se atribuye los beneficios que les corresponde por generar cambios institucionales con el fin de cumplir con los objetivos.

Supervisión al personal.

Chiavenato (2010), indicó que “este es el último proceso que se desarrolla en las organizaciones correspondientes al modelo de gestión de talento humano en el que supervisan que los trabajadores realicen cada una de las actividades” (p. 503).

Son procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de los colaboradores mediante un registro y de esta manera verificar resultados en cuanto al seguimiento previo de las funciones designadas se desarrollen acordemente bajo la supervisión.

Para Chiavenato(2010), la base de datos “es un registro del personal actual y anterior que han desempeñado sus labores en las organizaciones para que en un tiempo determinado en caso de que necesiten sus servicios utilicen la base de datos” (p. 507).

La base de datos es imprescindible dentro de una organización en caso de algún inconveniente como la de contratar a un nuevo personal se apoyen en el registro del personal.

Dimensiones de la gestión del talento humano

Dimensión 1: Selección de personal

Es lo que se observa con escoger a los empleados de la organización.

Según Chiavenato (2011), “es buscar en los candidatos seleccionados a los más adecuados para los puestos vacantes para desarrollar la producción de la compañía.” (p. 144).

Asimismo, el comienzo del procedimiento de captación de empleados son los informes, los datos de los estudios y el requerimiento del cargo. Los sub procedimientos de elección de individuos se observan en las características de cargos, porque su intención es optimizar con más puntualidad en la elección de personas para los puestos libres. Luego, tenemos el estudio y las características de los puestos, con las necesidades principales que tiene su anterior empleado; y después, a los candidatos con diferencias evidentes, enfrentándose por el puesto. Chiavenato (2011 p. 144).

Chiavenato (2010), determino que “los procedimientos de seleccionar se utilizan para saber y conocer técnicas de selección se emplean para conocer e identificar las habilidades de los candidatos de un modo ágil” (p. 140).

Los procedimientos de elección apoyan a los jefes de personal a aplicar procedimientos para encontrar al empleado adecuado. Entre los cinco procedimientos de elección que se deben hacer tenemos:

La entrevista, es el procedimiento más frecuente en todas las instituciones de modo directo se vincula con los candidatos que quieren el puesto y preguntando temas deseados para el puesto.

Los exámenes de pruebas de aptitud, se realizan para conocer el rango de capacidades y talentos del candidato afín al puesto que quiere desempeñar a la vez acepta verificar su trabajo.

Los exámenes psicológicos, son las que se observan la conducta con un examen.

Los exámenes de identidad verifican el rango de carácter a los candidatos, conoce su estado emocional.

Los procedimientos de estrategias, se utilizan de este modo el candidato realiza funciones vinculadas con el puesto que ocupara.

Dimensión 2: Capacitación del personal

Está vinculada con el entrenamiento que el empleado ha recibido en su desarrollo individual.

Chiavenato (2011), determino que:

El adiestramiento del empleado es el procedimiento de instrucción permitido en modo ordenado, acorde y frecuente, donde los asistentes obtienen capacitaciones, procesos. El estudio se realiza con la captación de información y procesos vinculados al empleo y conductas en el desarrollo de sus tareas en la compañía. (p. 322).

Entonces, adiestrar significa entregar al empleador las capacidades y conocimientos que lo hagan más preparado para hacer su propio trabajo. Esas inteligencias son de diversos fines individuales e institucionales.

Hay cuatro modelos de capacitar: a)entrenamiento para el empleo, va direccionada al empleado que va a laborar y hacer un nuevo trabajo; b)entrenamiento de ascenso, otorga al empleador la ocasión de lograr cargos de rangos gerenciales; c)entrenamiento de pre-ingreso, brinda a los ingresantes las

instrucciones, habilidades o destrezas que necesita para el desempeño de su puesto; y, d) entrenamientos en el trabajo, realiza funciones para optimizar las conductas en los empleados, alcanzar el desarrollo personal, y cumplir con las metas de la compañía.

Dimensión 3: Desarrollo del personal

Está vinculada con el crecimiento individual para entrenarlo para promoverlo más adelante de mayor jerarquía al interior de la institución.

El crecimiento del empleado se refleja como un mundo de instrucción dado por la institución con la finalidad de optimizar el crecimiento y desarrollo del empleado” Chiavenato (2003, p. 335).

Al respecto, Chiavenato (2002), afirmó que el entrenamiento es:

Un centro de producción hace que los empleados crecer la producción de la institución. En estos términos, la capacitación es un modo correcto para valorar a los empleados, a la institución y usuarios. La capacitación incrementa el estado económico de las instituciones y es consciente del capital intelectual de estas. (p. 306).

Las personas desarrollan sus conocimientos y habilidades mediante el entrenamiento, ya que es una guía que busca incrementar el conocimiento mediante la información proporcionada por la empresa , esto se da a través de los reglamentos o por la relación que conviven a diario con sus clientes, permitiendo que el personal utilice de manera correcta los equipos y el tiempo haciéndolos más consciente en sus actividades, contribuyendo a buscar soluciones a los problemas detectados en la organización.

Bases teóricas del compromiso organizacional

Definición de compromiso

Abelló y Lozano (2013), afirmaron que la responsabilidad organizativa es la “relación que tiene el empleado con la institución, conducta de los trabajadores que enseñan su conductas de los trabajadores muestran su suficiencia y dignidad de trabajar en la institución a la que laboran” (p.27).

La responsabilidad organizativa es un modelo interior que califica el vínculo de un individuo y una institución, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en ella o dejarla. Es decir, cuando la persona asume la responsabilidad en la institución, lo hace desde su posición interno, asumiendo un acuerdo implícito con la institución donde labora permanezca por muchas temporadas. Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010).

Según Allen y Meyer (1990), el compromiso es la etapa psicológica que encadena a la persona a una institución.

Meyer y Allen (1991) definieron:

El compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre persona y una organización, la cual presenta secuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Estos autores propusieron una división del compromiso en tres componentes: efectivo, de continuación y normativo, así la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber permanecer en la organización (Zegarra, 2014, p. 58)

Modelos de compromiso organizacional

Chaquinga y Zárate (2015), presentaron los siguientes modelos de compromiso organizacional.

Modelo de Lagomarsino (2003).

Este modelo desarrolló el compromiso organizacional considerando tres aspectos: compromiso económico, compromiso de crecimiento y compromiso moral.

Modelo de gestión de recursos humanos de alto compromiso.

Rodríguez (2008), manifestó:

Vincula factores de mayor responsabilidad y más importancia mayor logro, este tipo es reconocido por sus iniciales en inglés HPWS (HighPerformance Work Systems), predomina la distancia de competencia que tiene una institución usando las experiencias: buen trato, inversión en el crecimiento de los trabajadores, promueve la seriedad en la administración y la responsabilidad en los objetivos de las instituciones. (p. 69).

Modelo de gestión de recursos humanos orientados a la seguridad y compromiso en el trabajo.

“Prácticas propuestas: crecimiento del administrador que transforma, fortalece el empleo de nivel, diagnóstico de las experiencias de gestión” Rodríguez (2008, p. 71).

Con esta muestra se da observa las habilidades de la persona, se ve por su confianza y ambiente de trabajo se ve las condiciones donde hace sus labores y alcanzando así responsabilidades con la compañía.

Modelo de gestión de compromiso laboral de Werther y Davis.

Este tipo es programable que observa reducir los elementos exteriores óptimos que puedan tener permiso a información institucional. Su meta fundamental es la elaboración de una estructura de escalas diversas que deben estar coordinadas (objetivos sociales, organizacionales, funcionales y personales).

Los trabajos que captan este tipo son; la planificación y seleccionar, crecer y examen, premios y vínculos laborales. Con

la utilización de estas experiencias que totalmente cambiarían a políticas a políticas de selección de personal se puede tener respuestas exclusivas que se basan en la eficaz y optimizar la institución. Rodríguez (2008, p. 75).

Enfoques del compromiso organizacional

Chaquinga y Zárate (2015), manifestaron que existen dos grandes enfoques del compromiso organizacional: el enfoque unidimensional y el enfoque multidimensional.

Enfoque unidimensional.

Según Dunham, Grube y Castañeda (1994), este método se destaca inicialmente en una línea de investigación que divide el compromiso en actitudinal y conductual.

Enfoque multidimensional.

O'Reilly y Chatman (1986), destacaron la estimación mental que es la fundamental responsabilidad de la institución, resultando 3 aspectos: comprometer herramientas con premios extrínsecas, compromisos en la amistad que se basan en equidad personales e institucionales.

Por su parte, Allen y Meyer (1990), aunque reconoce lo real de las magnitudes de constructo y acordaron que la responsabilidad se ve en el vínculo mental que junta al empleado con la institución, señalan que la responsabilidad es la suma de 3 elementos al mismo tiempo, difiriendo en fuerza: elemento amistoso, elemento frecuente y elemento normal.

Fuentes generadoras de compromiso organizacional

Las causas que crean responsabilidades en los trabajadores de una institución se definen por las propiedades individuales, las propiedades del empleo y la practica en las labores.

Las propiedades de los individuos, aprovechan la posibilidad de objetivos, rango de educación y papel señalado. Las propiedades del empleo se centra en si el empleado siente la labor como un desafío y si se siente confortado con la ejecución que hace. Y en conclusión la practica en las labores se relaciona con las conductas con los compañeros, la observación que tiene el empleado de lo principal que es su papel en la institución, las etapas que ha dado a la institución y el entrenamiento frecuente que ha recibido. Arias (2001, p. 6).

Construcción del compromiso organizacional

Fuente y Vallejo (2008), manifestó que:

Construir el compromiso de los miembros hacia el grupo implica que: cada uno de los colaboradores se encuentre consciente de la mejora continua, debe tener claro cuáles son los objetivos a corto, mediano y largo plazo a alcanzar, desarrollar la comunicación efectiva, la voluntad de superar diferencias, desarrollar la visión de los objetivos como una responsabilidad, desarrollar la confianza en sus propias posibilidades y se despierte un sentimiento de ser capaces de alcanzar metas. (p. 122).

Asimismo, Fuente y Vallejo (2008), afirmaron que para la construcción apropiada del compromiso organizacional se debe: a) establecer reglas y crear una situación de equilibrio emocional; b) conocer las motivaciones e intereses de las personas; c) fomentar la participación (desarrollo de competencias y consecución de la cohesión); y, d) consecución progresiva de objetivos y espíritu de reto.

El compromiso con la organización se cultiva desde el primer contacto con la organización, siendo esencial la información que se provee desde la entrevista inicial, presentando de manera clara que es la organización, a donde quiere llegar y que busca en sus colaboradores, por esta razón es indispensable la

socialización de la misión, visión, valores y objetivos con los recién llegados a la empresa.

Según Rodríguez, Zarco y González (2009), para generarlo existen diversas tácticas como: a) Colectividad, busca involucrar al nuevo colaborador en experiencias grupales, con respuestas estándar; b) Formales, buscan que el nuevo colaborador desarrolle su inducción al puesto y su correcto aprendizaje de manera apartada; c) Secuenciales, los nuevos colaboradores reciben la información sistemática de cómo se llevan los procesos de socialización en la organización; d) Fijas, son aquellas que otorgan información de acuerdo con los programas y horarios de los puestos de trabajo de los empleados que están siendo sometidos a socializar, muy estructurados con cronogramas; e) Conjuntivas, utilizan a los responsables de cada área como guías, con el fin de generar la posibilidad de nuevas formas de realizar una función; y, f) Investigadoras, se forman en el soporte social y competencias que aportan los empleados con mayor experiencia y años en la organización, se transmite este conocimiento popular a los nuevos empleados que llegan a la organización.

La socialización es esencial para que el nuevo colaborador llegue a conocer a la organización que llegó, y a su vez adaptarse a las conductas de dicha institución buscando encajarse y acoplarse de mejor manera tanto a su nuevo labor como al entorno de trabajo. Es importante que mediante la socialización correcta se alinea correctamente la adaptación entre creencias, metas valores y objetivos tanto personales como con la organización, buscando que ambos trabajen para alcanzar una misma meta. Navas (2016).

Grado o intensidad del compromiso organizacional

Grasia (2015), adoptó como términos de indicador del grado, nivel o intensidad del vínculo que une al trabajador con su organización:

Técnicas para mejorar el compromiso organizacional

De la Rosa y Carmona (2010), mencionaron que hay un buen ambiente con el jefe y el asistente optimiza la responsabilidad del trabajador con la institución, también mejora su apreciación del ambiente de información y el bien común de la compañía, hace que el trabajador se vea responsabilizado con la misma.

Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) citados por Pacherres (2016), plantearon tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Meyer y Allen (1991), expresaron que el compromiso afectivo es la identificación plena que los colaboradores tienen con la institución. Irradia el afecto psíquico al observar la satisfacción de necesidades, que les gustaría continuar el resto de su carrera profesional en la organización, sienten que los problemas de la empresa también son suyos, que su trabajo significa mucho para ellos, se sienten como en familia, están orgullosos de trabajar, se sienten parte integrante y emocionalmente unidos a su empresa.

Considerando que las emociones son un componente esencial, Chiavenato (2004), expresó que las emociones son impresiones agudas que se manifiestan en el individuo. Las impresiones constituyen parte de un cúmulo de prácticas y experiencias que únicamente al pasar los años se van juntando. Por tal motivo, se deduce que para que este elemento se dé, la permanencia de un trabajador en una institución tendría que darse a mediano o largo plazo para así edificar lazos de amistad que fortalezcan la confianza recíproca entre contratante y contratado, cimiento para que los trabajadores se comprometan con los valores y principios institucionales.

Por ello, Robbins (2004), expresó que la familiaridad por identificación, es un nivel elevado de amistad en el que acepta que uno acepte ser empleado del empleador y lo reemplace en las negociaciones comerciales con otras personas.

Meyer y Allen (1991), manifestaron que con relación a las peculiaridades de tipo institucional, las apreciaciones del colaborador se centralizan en las políticas institucionales, en el modo o los conductos convenidos consumidos en la transferencia de las mismas. El similar tratado indica que la antigüedad es una variable que fortalece el compromiso afectuoso y en lo referente al género del empleado, la variable no es tan reveladora. En cambio, sí son variables que afectan al elemento afectivo las funciones del cargo y las experiencias, por cuanto tendrá que compartir las decisiones que tomen los directivos, responsablemente y así la apreciación del docente de las relaciones humanas en la empresa será positiva, lo que fortalece significativamente el compromiso empresarial.

Para Ramos (2005), el compromiso afectivo considera una comulación de emociones, toma en cuenta el sentir de las personas, especialmente de las que ejercen laboralmente, por lo que la institución debe tener en cuenta el sistema de políticas que contribuyan a que la institución mejore.

Dimensión 2: Compromiso normativo

El compromiso normativo es desarrollado como la respuesta de la sociedad de prácticas que recalcan con el vínculo de estar leales a su empresa, del recibir servicios al empleado creando un obligatorio de ser recíproco con la institución. Meyer y Allen (1991).

Bayona y Goñi (2007), afirmaron que el compromiso normativo es el elemento que menos se ha investigado, especialmente en su fase empírica. Expresado por los autores, este elemento aparece cuando el colaborador cree tiene el compromiso ineludible de permanecer en la empresa porque considera que es lo más sensato.

Dimensión 3: Compromiso de continuidad

Según Meyer y Allen (1991), la responsabilidad de continuar está interesado en el asistente se genera una conducta de frialdad que brota de desgano contagiando a los que tienen lealtad de frecuentar. En tal sentido, el aprovechamiento por estos inconvenientes diagnóstica. El aspecto coyuntural, propiedades de los

procedimientos que se dan se tiene en cuenta la carencia salarial, que puede captar la posición en la institución en que no hay opciones.

De acuerdo con Pacherres (2016), la responsabilidad de frecuencia de reconocer del individuo, con los gastos económicos físicos y mentales, así como las ocasiones de ubicar otro trabajo, si es posible alejarse de la institución. Es decir, el asistente está relacionado a la organización por las etapas pasadas hay, económico y fuerza, y alejarse de la institución implica perdida y se ve sus ocasiones alejada de la institución son menores, aumenta su arraigo con la institución; sin embargo, espera mejorar las ocasiones para abandonar la compañía.

Se refiere a la prosecución de inversiones (planes de pensiones, prima de antigüedad, aprendizaje, etc.) acumuladas y resultantes de la pertenencias a la organización y que dejarla resulta cada vez más costoso. Las personas con un compromiso de continuidad están necesitadas de permanecer en la empresa Chiang, Nuñez, Martin y Salazar (2010).

1.3. Justificación

Justificación teórica

La presente investigación tuvo como base teórica la teoría de la organización y estructuras organizacionales de Chiavenato (1994), manifestó que las organizaciones son creadas para producir alguna cosa: servicio o producto. Por lo tanto, utilizan la energía humana y la no humana para transformar materias primas en productos o servicios. El presente estudio toma en cuenta las teorías de Meyer y Allen (1991).

Justificación metodológica

El presente estudio tuvo dos instrumentos de medición uno para la variable gestión del talento humano el cual es un instrumento validado pero se volvió a revalidar con dicho instrumento se contextualizo , el segundo instrumento que se utilizo fue el de compromiso organización el describe y mide al compromiso

organizacional como un constructo multidimensional, que está compuesto por tres tipos: el compromiso afectivo, el compromiso normativo y el compromiso de continuidad según Meyer y Allen (1991), dichos instrumentos se adaptaron de acuerdo a la realidad de la muestra pasando por las dos propiedades metodológicas que tiene todo instrumento de investigación la validez a través de los juicios de expertos y la confiabilidad a través del alfa de Cronbach quien midió la consistencia interna de dichos instrumentos teniendo una alta confiabilidad.

Justificación practica

La presente investigación se justifica en el nivel social porque benefició a la Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas dando a conocer los resultados de las variables estudiadas debido a la importancia que tienen para las organizaciones y así proponer estrategias para mejorar la calidad de servicio.

Los trabajadores de la Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas (profesionales y administrativos) fueron beneficiados ya que a través de la investigación ellos podrán de ofrecer propuestas que servirán para una aplicación práctica en la institución.

1.4. Problema

A nivel internacional, la gestión del talento humano presenta debilidades; entre ellas lo que las personas realizan, en lo que puedan desarrollarse de manera holística para la generación de beneficios, por lo que las personas pueden generar muchos beneficios. En la gestión del talento humano se posibiliten.

Toda institución que trabaja la gestión del talento humano mejora la eficiencia eficacia de la organización. El valor aumenta cuando los trabajadores encuentran medios para disminuir costos, proporcionar algo único a clientes o usuarios, o alguna combinación de estos puntos. Se debe reconocer y valorar al recurso humano como parte indispensable de toda institución reconociendo las habilidades, conocimientos y capacidades de sus trabajadores.

Las gestiones del talento humano modernas no solamente contemplan la administración de las personas, sino que está orientada a la gestión o administración con los trabajadores. Este es el reto: lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participación activa, en procesos de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras. Chiavenato (2012) mencionó que la gestión del talento humano es la estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gerentes o directivos y trabajadores de una organización.

Las instituciones que valoran y persiguen elevar el nivel de compromiso de sus trabajadores, reconocen que sin el compromiso de los trabajadores es difícil llevar a la institución a cumplir con sus objetivos propuestos según González y Guillén (2008) definieron al compromiso como un tipo de vínculo que se asume mediante una decisión personal voluntaria que se basa en una racionalidad calculada, en una tendencia afectiva y en un juicio moral, que lleva a un mayor o menor grado de identificación e implicación, dentro de una particular organización y que es observable en la medida en que supone un esfuerzo por contribuir a los objetivos de la organización. El compromiso constituye un constructo multidimensional. Meyer y Allen (1991) hablan de tres dimensiones del compromiso: continuidad, afectiva y normativa.

A nivel nacional las instituciones debe estar a la vanguardia de los cambios innovadores organizacionales, que en estos tiempos son de obligatoriedad para conservar el negocio, es relevante pertenecer a los mercados, siendo parte de los desafíos y es portante la administración con las personas, siendo un agente activo y competitivo. La dirección general de medicamentos insumos y drogas (DIGEMID) es un órgano de línea del Ministerio de Salud, creado con el Decreto Legislativo N° 584 del 18 de Abril del año 1990. La DIGEMID es una institución técnico normativa que tiene como objetivo fundamental, lograr que la población tenga acceso a medicamentos seguros, eficaces y de calidad y que estos sean usados racionalmente, por lo cual ha establecido como políticas:

En la Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas se percibe que no es importante para la gerencia la selección , capacitación de los trabajadores no se reconoce al trabajador como un aportador de conocimiento, la organización desconoce del capital humano con el que cuenta y existe personal que renuncia al trabajo ante esta situación se debería realizar una selección minuciosa del personal después de dicha selección capacitarlos de acuerdo a los talentos de cada uno de ellos y colocarlos en los puestos donde puedan aportar a la organización para desarrollarse profesionalmente, darles las herramientas necesarias que los hagan más eficientes y les permitan desarrollar sus actividades con eficiencia, capacitarlos, diseñar correctamente el trabajo, establecer las metas adecuadas, motivarlos, recompensarlos, de esta manera los trabajadores se sentirán comprometidos y así darán su máximo potencial al desarrollar sus actividades dentro de la organización.

La misión de la DIGEMID es la autoridad responsable de garantizar la eficacia, seguridad y calidad de los productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios ,contribuyendo con el acceso y uso racional de los mismos en beneficio de la salud de la población es la encargada regular , autorizar e inspeccionar el producto por la seguridad del paciente ante esta responsabilidad, la persona que es la directora general debe cumplir ciertas cualidades como gestora de los recursos humanos valorando el trabajo de cada uno de los trabajadores de la institución que se encuentren comprometidos desde las diferentes Direcciones para brindar un servicio de calidad a la sociedad.

Ante lo expuesto nace la necesidad de realizar la presente investigación que tiene como objetivo establecer la relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas.

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la selección de personal y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre el desarrollo del personal y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la selección de personal y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la capacitación del personal y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el desarrollo del personal y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017.

1.6. Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017.

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la selección de personal y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la capacitación del personal y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el desarrollo del personal y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Definición conceptual de las variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Es la zona que edifica capacidades por intermedio de un sistema integral, y que protege al potencial humano de las instituciones, debido a que es el instrumento primordial de su potencial intelectual y el cimiento de su triunfo” (Chiavenato, 2009, p. 9).

Variable 2: Compromiso organizacional

“Es la manera de sentir que determina las interacciones de los trabajadores con la institución y tiene repercusiones en la toma de decisiones de permanecer o desvincularse de la empresa” (Allen, Meyer y Smith, 1993, p. 539).

Definición operacional de las variables

V1: Gestión del talento humano

La gestión del talento humano se midió con un cuestionario tipo escala de Likert con 30 ítems a través de tres dimensiones: selección del personal, capacitación del personal y desarrollo del personal. Chiavenato (2009).

V2: Compromiso organizacional

Los indicadores de la variable fueron asumidos mediante el cuestionario de Compromiso organizacional de Allen y Meyer (1997), el cual consta de tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Selección del personal.	Comunicación. Prueba de selección.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	110 a 150 Adecuado 70 a 109 Regular
Capacitación del personal.	Capacitar para un mejor desempeño. Inversión.	11,12,13,14,15,16, 17,18,19,20,	0 a 69 Inadecuado
Desarrollo del personal.	Motivación. Satisfacción.	21,22,23,24,25,26, 27,28,29,30.	1: Nunca 2: Rara vez 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Nota: Chiavenato (2009)

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores	Niveles o Rangos
Compromiso Afectivo	Apego emocional y sentimental. Expectativas.	p1, p2, p3 p4, p5, p6 y p7	1. Definitivamente en desacuerdo 2. Muy en desacuerdo	92-126 Alto 59-91 Medio
Compromiso Normativo	Lealtad a la organización	p8, p9, p10, p11, p12 y p13,	3. En desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo	21-58 Bajo
Compromiso de continuidad	Percepción de pocas oportunidades de encontrar otro empleo.	p14, p15 p16, p17, p18 p19, p20, p21	6 Definitivamente de acuerdo	

Nota: Allen y Mayer (1997)

2.3. Metodología

En la parte metodológica de la investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo utilizando la estadística en el procesamiento de los datos haciendo uso de la estadística descriptiva e inferencial, tuvo como método el hipotético deductivo formulando hipótesis para luego llegar a comprobarlas y poder generalizar los resultados. Sánchez y Reyes (2015, p.59).

2.4. Tipo de estudio

Según su finalidad fue una investigación básica porque “se obtiene bajo la profundización de la teoría para llegar a nuevos conocimientos no teniendo objetivos prácticos menos específicos, buscando el progreso científico. Hernández, et al. (2014. p. 152).

La investigación se desarrolló bajo el nivel descriptivo porque “busca especificar cada una de las características, propiedades que se analizaron” Hernández, et al. (2014, p. 93).

Otro de los nivel de la investigación que se tuvo en cuenta fue correlacional lo que “se busco es saber si se relacionaban las variables en un contexto dado” Hernández, et al. (2014, p. 93).

2.5. Diseño

El diseño de la investigación del presente trabajo de investigación fue de tipo no experimental porque “no se llegó a manipular ninguna de las variables se realizó en un momento dado por eso se dice que fue de corte transversal” Hernández, et al. (2014, p. 152). El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

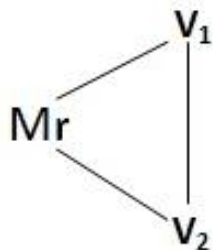


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde

m: 105 trabajadores de la dirección general de medicamentos , insumos y drogas

V1: Observación sobre la variable gestión del talento humano

r: Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

V2: Observación sobre la variable compromiso organizacional

2.6. Población y muestra

La población según Hernández, et al. (2014) “es el universo que tiene características especiales en un grupo de personas, objetos que puedan ser medibles las cuales se quiere analizar” (p. 174).

Población

La población estuvo compuesta por un total de 445trabajadores de las diferentes direcciones que conforman la dirección general de medicamentos, insumos y drogas 2017.

Tabla 3

Distribución de la población

Dirección	Número de trabajadores
Dirección general de medicamentos insumos y drogas	100
Dirección de inspección y certificación	110
Dirección de productos farmacéuticos	111
Dirección de dispositivos médicos y productos sanitarios	62
Dirección de inspección y certificación	62
Total	445

Muestra

La muestra estuvo conformada por 105 trabajadores de la dirección general de medicamentos insumos y drogas de las diferentes direcciones.

La muestra es un subgrupo representativo de la población teniendo en cuenta las características de la unidad elemental en este caso los trabajadores de la DIGEMID.

Tabla 4

Distribución de la muestra

Dirección	Número de trabajadores
Dirección de productos farmacéuticos	36
Dirección de dispositivos médicos y productos sanitarios	35
Dirección de inspección y certificación	34
Total	105

Nota: Elaboración propia.

Muestreo

La técnica que se utilizó para obtener la muestra fue el no probabilístico ya que “no todos los trabajadores tuvieron la oportunidad de ser elegidos y fue intencional o por conveniencia por el investigador fue quien consideró los trabajadores a los que serían parte de la muestra” Hernández, et al. (2014 p. 175).

Criterios de selección

Se ha considerado como criterio de inclusión a todos los trabajadores: profesionales y administrativos de las diferentes direcciones de la institución de medicamentos insumos y drogas, trabajadores estables, tiempo parcial a través del sistema CAS que cumplen su jornada completa de ocho horas diarias. Los trabajadores que estuvieron dispuestos a colaborar con la investigación.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La encuesta fue la técnica que se utilizó para recoger los datos de la investigación.

Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento que se utilizó el cuestionario el cual consistió en un conjunto de preguntas, dicho instrumento se utiliza para ahorrar tiempo y así aplicar a muestras grandes.

Inventario de gestión del talento humano

Ficha Técnica

Nombre del Test: Cuestionario de Gestión del talento humano

Autor: Chiavenato, Idalberto

Procedencia:

Particularidad: Instrumento de información Psicológica

Objetivo: Conocer el nivel de Gestión del talento humano en la institución

Lugar de aplicación: DIGEMID

Forma de aplicación: Colectiva

Duración de la Aplicación: 15 minutos

Descripción del instrumento: El instrumento es un cuestionario impreso de aplicación individual a los trabajadores de la dirección, consta de ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert.

Validez:

Para determinar la validación de los instrumentos se utilizó la técnica juicio de expertos, siendo revisados estos por tres expertos, dos especialistas temáticos y un especialista metodológico. Para Hernández et al. (2014) esta procedimiento básico, permite determinara través del juicio de los expertos en el tema, el grado en que un instrumento mide la variable en estudio.

Tabla 5

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

Experto	Nombre y Apellidos	Aplicable
1	Dr. Joaquín Vertíz Osorio	Aplicable
2	Dr. Abel Rodríguez Taboada	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernández Lara	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad

Sánchez y Reyes (2015) definieron a la confiabilidad como “la estabilidad y constancia de los puntajes logrados en un cuestionario” (p. 168).

Tabla 6

Estadístico de fiabilidad del instrumento de gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	30

Tabla 7

Baremos de la variable gestión del talento humano

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	
100-150	37-50	37-50	37-50	Adecuado
70-109	24-36	24-36	24-36	Regular
30-69	10-23	10-23	10-23	Inadecuado

Nota: Elaboración propia

Inventario del Compromiso organizacional

Ficha Técnica

Nombre del Test: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Nombre / Autores: Meyer y Allen

Procedencia: Estados Unidos

Particularidad: Instrumento de Información Psicológico

Objetivo: Conocer el Tipo de compromiso Organizacional que presentan los

Individuos con su organización.

Estructuración: 3 componentes (Consta de 21 ítems)

Componente Afectivo = 7 ítems

Componente de Continuidad = 8 ítems

Componente Normativo = 6 ítems

Características Del Inventario Escala tipo: Likert

Respuestas: No existen respuestas buenas ni malas

Administración: Individual o colectiva

Tiempo: Aproximadamente 15 min.

Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.

Validez

Tabla 8

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

Experto	Nombre y Apellidos	Aplicable
1	Dr. Joaquín Vertíz Osorio	Aplicable
2	Dr. Abel Rodríguez Taboada	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernández Lara	Aplicable

Nota : Elaboración propia

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos está dado por la medida de consistencia interna, La confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad alfa de Cronbach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 30 trabajadores, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 9

Estadístico de fiabilidad del instrumento de compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	21

Nota: Elaboración propia

Tabla 10

Baremos de la variable compromiso organizacional

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dimensión1	Dimensión2	Dimensión3	
91-126	31- 42	25- 36	35 - 48	Alto
56-90	19-30	14-24	22-34	Medio
21-55	7-18	6-13	8-21	Bajo

2.8. Métodos de análisis de datos

El primer paso del método de análisis fue elaborar las bases de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS y el Excel 2013.

Después de que se recolectaron los datos se construyeron las bases datos para procesar dichos datos teniendo que utilizar el SPSS versión 23 para el procesamiento y obtener los resultados para la parte descriptiva utilizando los baremos para cada variable se utilizó la estadística no paramétrica y el coeficiente Rho de Spearman fue el que se utilizó para la prueba de las hipótesis ya que el propósito.

2.9. Aspectos éticos

En los trabajos de investigación se caracteriza por tener en reserva el anonimato de los encuestados para la investigación en este caso los trabajadores de DIGEMID guardando las reservas del caso.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 11.

Niveles de la variable gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	45	42,9
Regular	38	36,2
Adecuado	22	21,0
Total	105	100,0

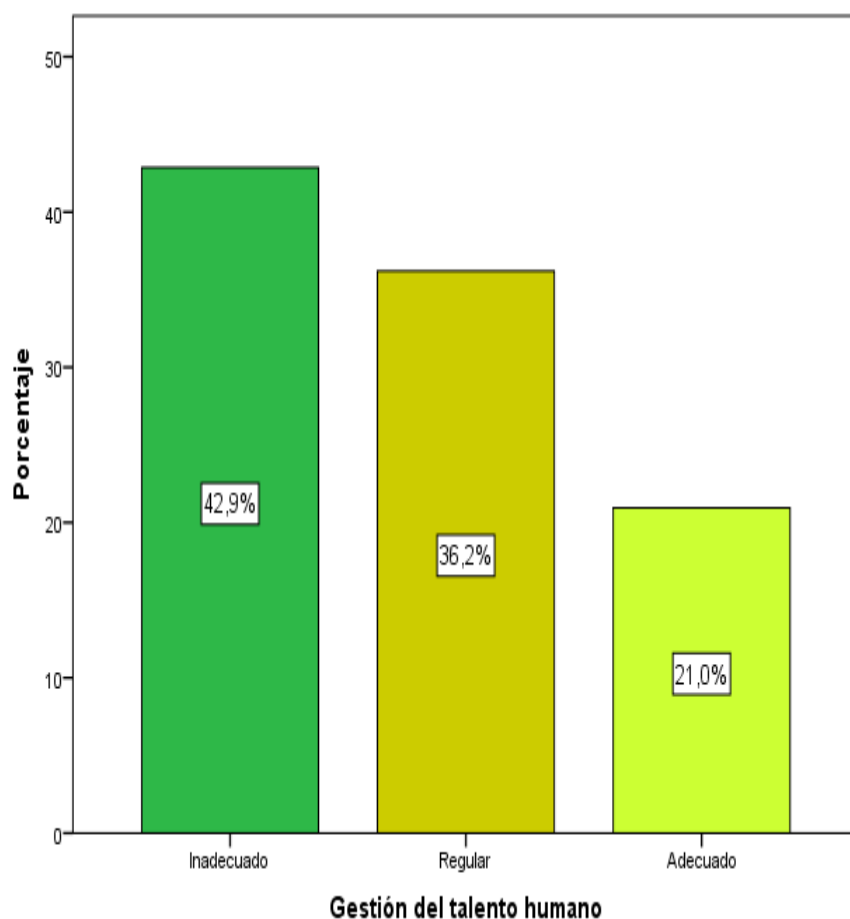


Figura 2. Niveles de la variable gestión del talento humano

En la tabla 11 y figura 2, se observó que de los 105 trabajadores, el 42.9% opinan que existe un nivel inadecuado, el 36.2% opinan que existe un nivel regular y el 21% opinan que existe un nivel adecuado de gestión del talento humano.

Tabla 12.

Niveles de la dimensión selección del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	45	42,9
Regular	33	31,4
Adecuado	27	25,7
Total	105	100,0

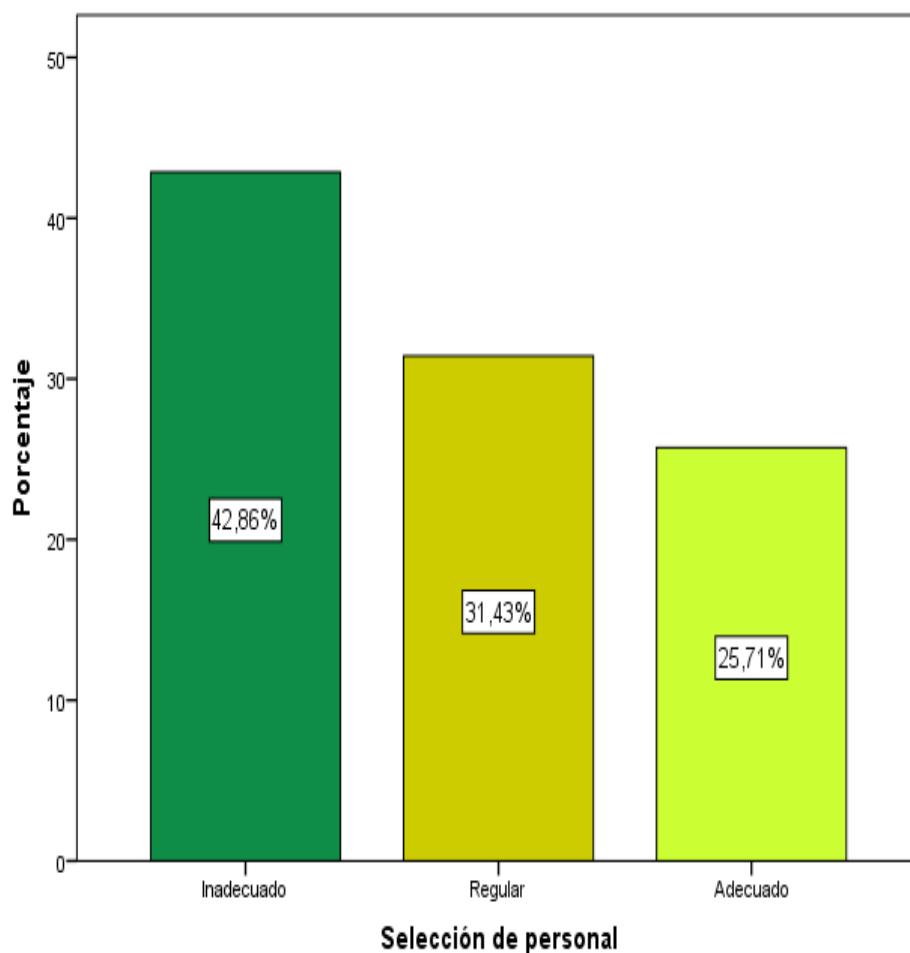


Figura 3. Niveles de la dimensión selección de personal

En la tabla 12 y figura 3, se observó que de los 105 trabajadores, el 42.9% opinan que existe un nivel inadecuado, el 31.4% opina que existe un nivel regular y el 25.7% opinan que existe un nivel adecuado de selección del personal.

Tabla 13.

Niveles de la dimensión capacitación del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	48	45,7
Regular	35	33,3
Adecuado	22	21,0
Total	105	100,0

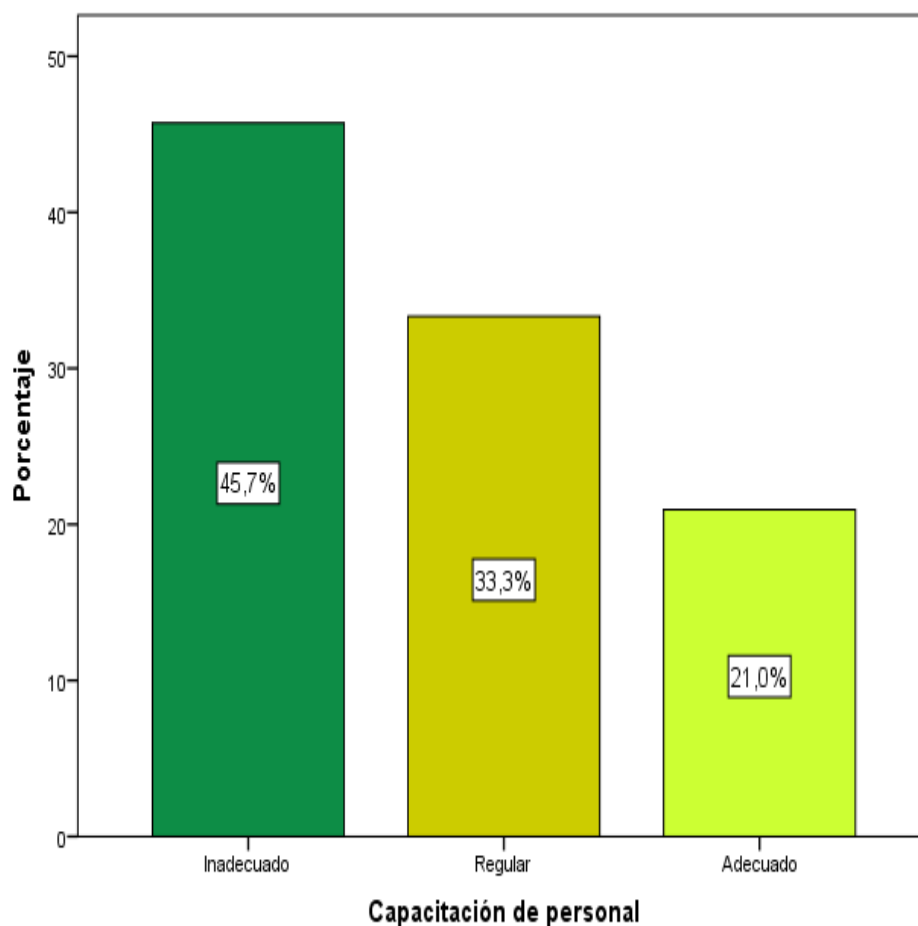


Figura 4. Niveles de la dimensión capacitación del personal

En la tabla 13 y figura 4, se observó que de los 105 trabajadores, el 45.7% opinan que existe un nivel inadecuado, el 33.3% opina que existe un nivel regular y el 21% opinan que existe un nivel adecuado de capacitación del personal.

Tabla 14.

Niveles de la dimensión desarrollo de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	48	45,7
Regular	29	27,6
Adecuado	28	26,7
Total	105	100,0

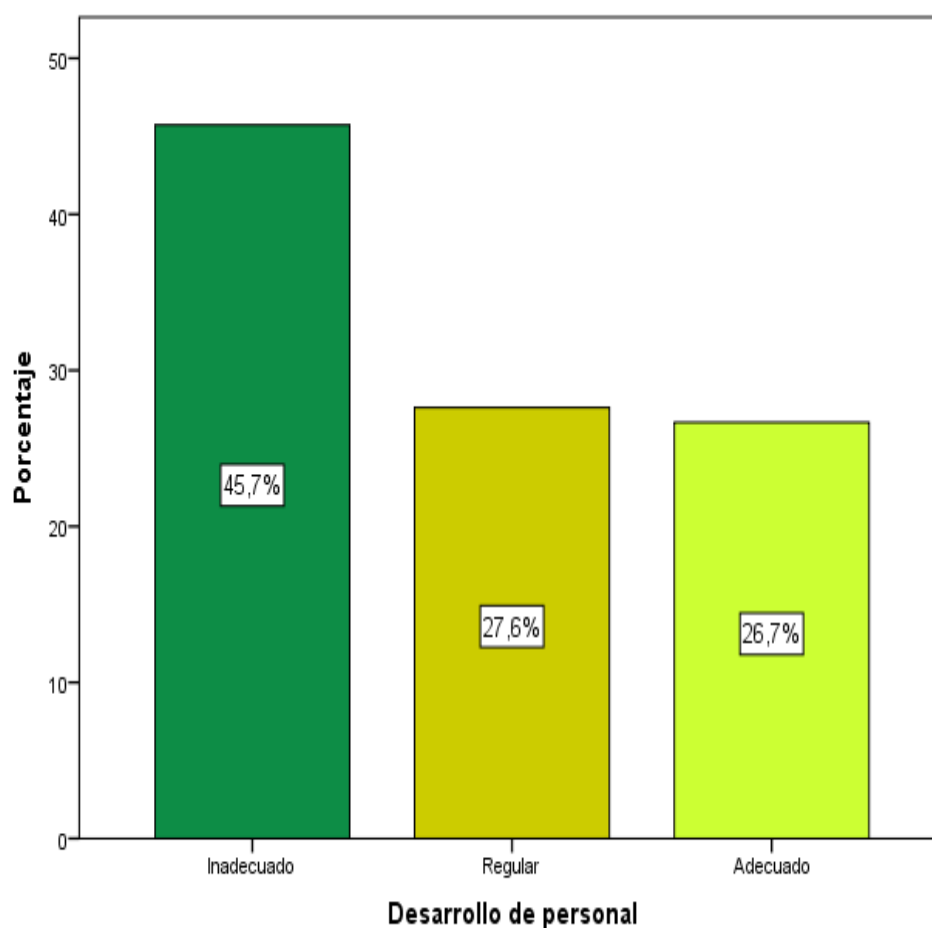


Figura 5. Niveles de la dimensión desarrollo de personal

En la tabla 14 y figura 5, se observó que de los 105 trabajadores, el 45.7% opinan que existe un nivel inadecuado, el 27.6% opina que existe un nivel regular y el 26.7% opinan que existe un nivel adecuado de desarrollo de personal.

Tabla 15.

Niveles de la variable compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	43	41,0
Medio	49	46,7
Alto	13	12,4
Total	105	100,0

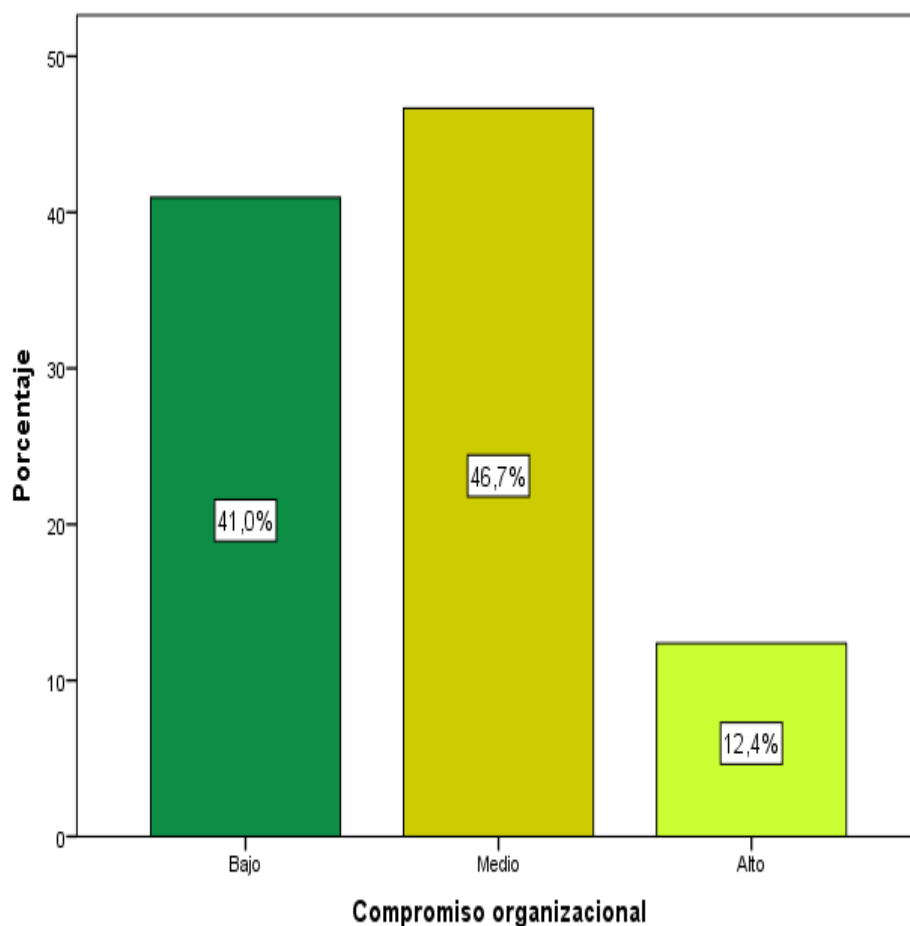


Figura 6. Niveles de la variable compromiso organizacional

En la tabla 15 y figura 6, se observó que de los 105 trabajadores, el 41% opinan que existe un nivel bajo, el 46.7% opina que existe un nivel medio y el 12.4% opinan que existe un nivel alto de compromiso organizacional.

Tabla 16.

Niveles de la dimensión compromiso afectivo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	47	44,8
Medio	42	40,0
Alto	16	15,2
Total	105	100,0

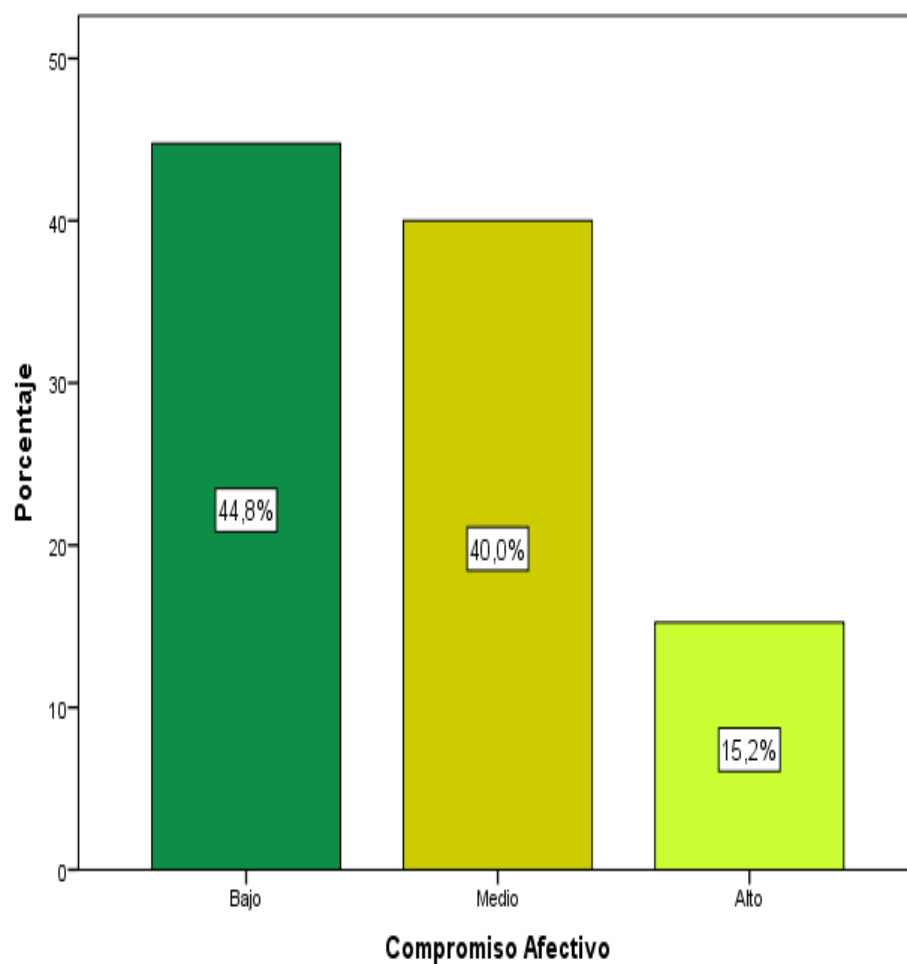


Figura 7. Niveles de la dimensión compromiso afectivo

En la tabla 16 y figura 7, se observó que, el 44.8% manifiestan un nivel bajo, el 40% manifiestan un nivel medio y el 15.2% manifiestan un nivel alto de compromiso afectivo.

Tabla 17.

Niveles de compromiso normativo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	28,6
Medio	52	49,5
Alto	23	21,9
Total	105	100,0

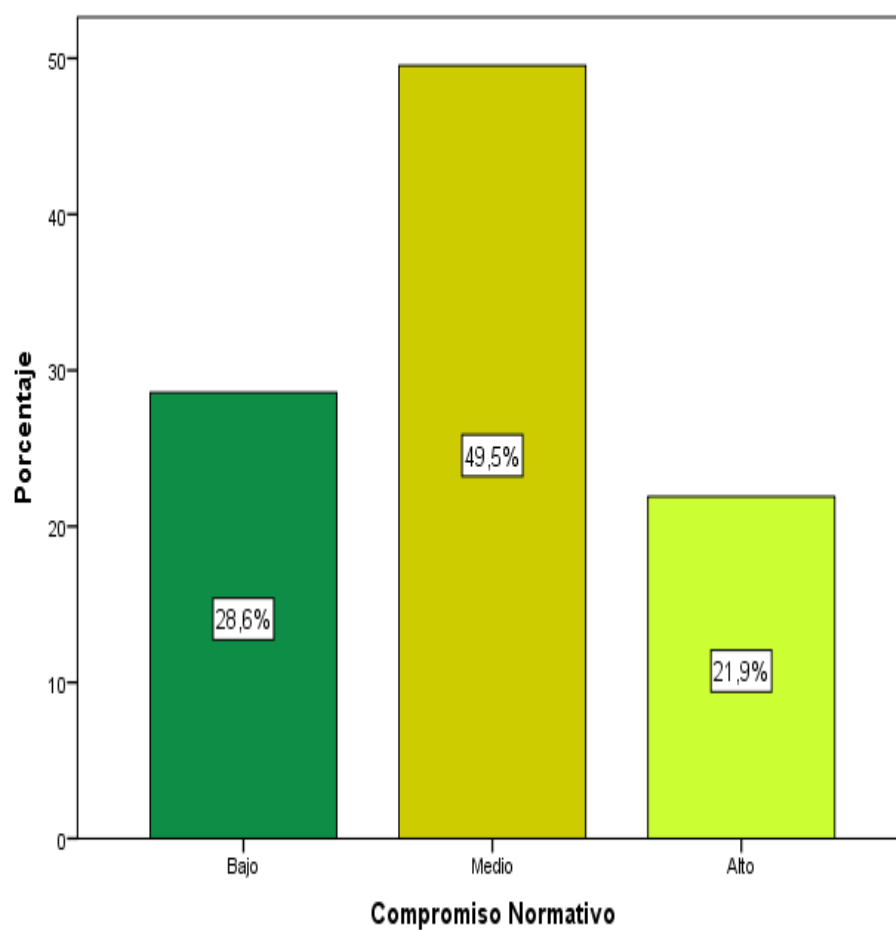


Figura 8. Niveles de la dimensión compromiso normativo

En la tabla 17 y figura 8, se observa que, el 28.6% manifiestan un nivel bajo, el 49.5% manifiestan un nivel medio y el 21.9% manifiestan un nivel alto de compromiso normativo.

Tabla 18.

Niveles de la dimensión compromiso de continuidad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	45	42,9
Medio	51	48,6
Alto	9	8,6
Total	105	100,0

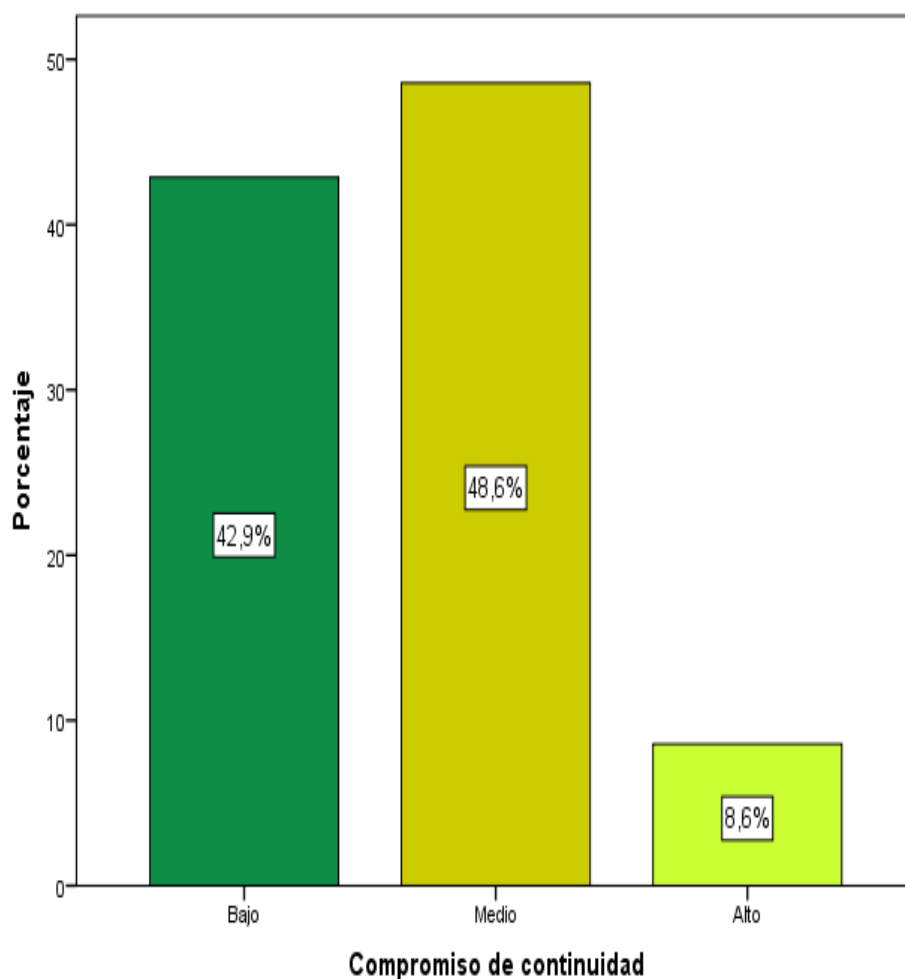


Figura 9. Niveles de la dimensión compromiso de continuidad

En la tabla 18 y figura 9, se observó que, el 42.9% manifiestan un nivel bajo, el 48.6% manifiestan un nivel medio y el 8.6% manifiestan un nivel alto de compromiso de continuidad.

3.2. Contrastación de hipótesis

Para realizar la contrastación de las hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, dado que este estadístico es una prueba no paramétrica, adecuado para ver correlaciones entre variables cualitativas, que es el caso del presente estudio.

Prueba de hipótesis general

Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $\rho < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 19.

Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional

			Gestión del talento humano	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	105	105
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	105	105

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 19, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.727** lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la alterna.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la selección del personal y el compromiso organizacional de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la selección del personal y el compromiso organizacional de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $\rho < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 20.

Correlación entre la selección del personal y el compromiso organizacional

			Selección del personal	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Selección del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 20, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.682** lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la alterna.

Hipótesis específica 2

Formulación de hipótesis

Ho.No existe relación significativa entre la capacitación del personal y el compromiso organizacional de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la capacitación del personal y el compromiso organizacional de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 21.

Correlación entre la capacitación del personal y el compromiso organizacional

			Capacitación del personal	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coefficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 21, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.674** lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la alterna.

Hipótesis específica 3

Formulación de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el desarrollo del personal y el compromiso organizacional de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017.

Ha: Existe relación significativa entre el desarrollo del personal y el compromiso organizacional de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 22.

Correlación entre el desarrollo del personal y el compromiso organizacional

			Desarrollo del personal	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Desarrollo del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	105	105
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
		N	105	105

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 22, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.719** lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

IV. Discusión

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación directa y significativa entre Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017, coincidiendo con la investigación de Mercado y Moreno (2013) en su investigación encontró que son óptimos que el 79% de la entrevista se presenta fundamental en su cargo de su empleo y cooperan a la institución y hay que laborar para lograr el bien de los trabajadores. El 82% de la prueba, considera que el nosocomio no los apoya a realizar con sus objetivos, como ascender. Los empleados del nosocomio carecen de una cadena de ascensos internos más organizada. Asimismo Montoya (2014) quien en su investigación en estos estudios se utilizó de responsabilidad organizativa (1997), transformada y aceptada en interpretación en español (2006). Las conclusiones según la aceptación de resultados, mostraron que el tipo de 2 elementos logra una mejora. Teniendo como magnitudes la responsabilidad afectivo-normativo y el compromiso de frecuencia.

Por lo que para Dirube (2004), la gestión del talento humano por competencias busca ser eficaz grupal enriqueciendo sus fortalezas, con la utilización, con los respuestas y con las pruebas; tiene relación con las personas, con sus éticas su capacitación y crecimiento. La Gestión por competencias busca talento en tareas y que los individuos con principales capacidades en la mayoría de escalas, con capacidad para impactar en las decisiones que se toman, en cómo hay que hacer el trabajo y en qué momento. La conclusión todos los asociados de una institución deben de estar monitoreados.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .01$, podemos afirmar que existe relación directa y significativa entre selección del personal y el compromiso afectivo de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017, coincidiendo con la investigación de Restrepo (2013) estudio se planifico como meta favorecer igualar capacidades, procesos y valores a la empresa, a través de entrevistas correctas que la competencia sea mayor organizativamente delos empleados que trabaja en

ella. Los estudios concluyeron en lo siguiente: (a) el establecer métodos adecuados de diagnósticos de cualidades de la administración de la capacidad humana autoriza ver la frecuencia de las falencias, fortalezas, amenazas y oportunidades que dañan a los empleados; (b) prevenir en no cometer las mismas de fallas, verificar las pérdidas sociales ocultas o altas; (c) verificar si los cambios requeridos en los empleados y en la compañía para cooperar con los planes y procedimientos, se facilita y en qué cálculo de volumen de medida; (d) apoyar a saber sobre la salud y clase de vida de los empleados en la institución, y (e) verificar los límites con dificultades y (e) promueve y motiva la ingeniería, el movimiento, calidad global, y mejora continua.

Asimismo Marcillo (2014) tuvo como meta enseñar una conclusión de un concepto de Gestión por Competencia del Talento Humano en organizaciones públicas, comenzando con el estudio de dificultad en lo social de capacidades, en que la responsabilidad de los individuos como un elemento de recambio en la institución. Las conclusiones abarcan un grupo de elaboraciones conceptos que emergen frontalmente de las informaciones alcanzadas por las personas sobre los actos de su acontecer diario. Se concluyó, que la administración de la habilidad humana en las instituciones estatales está muy sensitiva opinión del individuo que se vincula a ella, a las normas establecidas, a la modernidad usada y al entorno organizativo donde ejercen las instituciones se relacionan realizando la vida laboral en las instituciones.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .01$, podemos afirmar que existe relación directa y significativa entre capacitación del personal y el compromiso normativo de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017; coincidiendo con la tesis de Guerrero (2014) en su investigación la dificultad que ataca las optimizaciones de las instituciones no es sencillo siendo una dificultad a resolver, y la Gestión del talento humano se basa en capacidades tiene la clave para que las instituciones vivan, aceptar y crecer. Para ello la experiencia es fundamental para enriquecer lo eficaz y de los empleados; (b) Para avalar lo pasado, la Gestión del talento humano se basa en capacidades necesita de una

organización curricular, que de energía al crecimiento de las capacidades a escala individual y social.

Al respecto se puede discutir con Pérez (2012) quien en su investigación titulada *Prácticas de contratación y compromiso organizacional* las conclusiones en el sistema SPSS, se encontró como producto que no se ve un vínculo realizado por las instituciones, se deja una huella para proseguir con los estudios posteriores, las óptimos ejercicios a escala de Gestión del Talento Humano de dichas Clínicas las cuales tienen recomendación en los individuos de la institución sin tener importancia su modelo de contratación. Las personas desarrollan sus conocimientos y habilidades mediante el entrenamiento, ya que es una guía que busca incrementar el conocimiento mediante la información proporcionada por la empresa, esto se da a través de los reglamentos o por la relación que conviven a diario con sus clientes, permitiendo que el personal utilice de manera correcta los equipos y el tiempo haciéndolos más consciente en sus actividades, contribuyendo a buscar soluciones a los problemas detectados en la organización.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .01$, podemos afirmar que existe relación directa y significativa entre desarrollo del personal y el compromiso de continuidad de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017, coincidiendo con la tesis de Pérez (2013) en su investigación encontró una vinculación óptima importante entre la obligación normal, el ejercicio y el entrenamiento de los galenos, así como, una vinculación incorrecta en la obligación organizativa, las conductas y el profesionalismo técnico y el trato médico. La salud es un modelo importante para poder vivir el humano, por lo tanto, su servicio es principal para el hombre. No obstante, es frecuente ver que los nosocomios estatales no atienden los servicios de la sociedad en lo que a salud necesita.

Al respecto Morales y Villalobos (2012) en su tesis *Las herramientas usadas para juntar los datos sobre responsabilidad organizativa* es el elaborado por Allen y Meyer (1997). Al definir el modo de responsabilidad organizativa importante en

los centros de salud permite saber (27,07). En cuanto al modelo de responsabilidad de frecuentar estos representan un rango medio de observación de visión y de economía en la institución, lealtad y sentido de obligación.

Se discrepa el estudio realizado por Zegarra (2014) Su finalidad fue realizar una detallada y vinculada con la responsabilidad organizativa en los empleados de salud, (médicos y enfermeras). Estas herramientas son estudiadas respectivamente y refirieron que los diagnósticos son aprobados y aceptados. Las conclusiones indican que son frecuentes y optimas y la responsabilidad organizativa en este modelo de empleados ($r = 0.77$). Así mismo se ubicó que las empleadas lograron cálculos mayores tanto en el marketing interno como en la responsabilidad organizativa, de los varones.

V. Conclusiones

- Primera.** Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017; con un nivel de significancia calculada de (0,000) para una $p < .01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,727 equivale a una correlación alta.
- Segunda.** Existe relación directa y significativa entre la selección del personal y el compromiso afectivo de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017; con un nivel de significancia calculada (0,000) para una $p < .01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,682 equivale a una correlación moderada.
- Tercera.** Existe relación entre directa y significativa entre la capacitación del personal y el compromiso normativo de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017; con un nivel de significancia calculada (0,000) para una $p < .01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,674 equivale a una correlación moderada.
- Cuarta.** Existe relación directa y significativa entre desarrollo del personal y el compromiso organizacional de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017; con un nivel de significancia calculada (0,000) para una $p < .01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,719 equivale a una correlación alta.

VI. Recomendaciones

Primera. Promover la investigación realizando trabajos para mejorar el compromiso organizacional dichos trabajos debería estar bajo el tipo aplicativo para la solución del problema.

Segunda. Realizar trabajos de investigación bajo el enfoque cualitativo como estudios fenomenológicos de la realidad de la institución y así poder especificar dentro de una propuesta la mejora de la investigación.

Tercera. Llevar a cabo estudios utilizando un muestreo probabilístico donde se trabaje con todos los miembros de la institución y así poder generalizar resultados.

Cuarta. La directora general de la DIGEMID debe realizar incentivos académicos a través de pasantías internacionales para el personal que labora se especialicen en las diferentes direcciones de la institución.

V. Referencias bibliográficas

- Abello, A, y Lozano, D. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral*. (Tesis de Maestría). Colombia: Universidad del Rosario. Colombia.
- Allen N. y Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Alles, M. (2011). *Dirección estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Granica, S.A.
- Arias, G. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanecer: algunos factores para su incremento*. Recuperado de <http://revistas.unam.mx/index.php/rca/article/view/4509>
- Bayona, C. y Goñi, S. (2007). *Compromiso organizacional*. Obtenido de: http://www.ucm.es/BUCM/compudoc/s/10005/10196838_1.htm.
- Cabrera, A. (2016). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano basado en competencias para el personal administrativo de una Institución de Educación Superior Privada*. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Católica del Ecuador.
- Calderón, H. (2011). *Estado del arte de la gestión humana*. Bogotá- Colombia.
- Calderón, J. (2005). *Gestión de auditoría de la calidad para organizaciones públicas*. Colombia: Universidad de Antioquía.
- Cando, J. (2016). *La gestión del talento humano en la Cooperativa Cacha Ltda. y su incidencia en el desarrollo institucional periodo julio 2014, julio 2015*. Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Chaquina, A. y Zárate, P. (2015). *Diseño de un modelo para el desarrollo del compromiso laboral y empresarial aplicado a la empresa "STEM"*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Chiang, M., Nuñez, A., Martín, M. y Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de género y edad. *Panorama Socioeconómico*, 92 - 103.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la Administración*. Séptima edición. México: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Octava edición. México: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- De la Rosa, M. y Carmona, A. (2010). The influence of leader member exchange on the employee's commitment. *Review Business Univer-sia*, 1(1), 122-132.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. Edición 11. México: Pearson educación.
- Dirube, J. (2004). *Un modelo de gestión por competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- Dunham, R., Grube, J. y Castañeda, M. (1994). Organizational commitment: the utility of an integrative definition. *Journal of applied psychology*, 9(3), pp. 370-380.
- Fuente, A. y Vallejo, R. (2008). *Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones*. Madrid. España: Pirámide.
- Gary, D. y Chwee, H. (2006). *Gestión de talento humano*. Pearson Prentice Hall.
- Giraldo, S. (2012). *Empoderamiento como elemento generador del compromiso organizacional de los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales*. (Tesis de Maestría). Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Grasia, M. (2015). *El compromiso organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del sector alimenticio de la zona industrial de Cagua Cagua- Edo. Aragua*. (Tesis de maestría). Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Guerrero, P. (2014). *Gestión del talento humano basado en competencias*. México: Universidad Autónoma de Querétaro.

- Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª edición. México: McGraw.Hill.
- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. Uruguay: *Universidad de Montevideo-IEEM* año 6, Nº 2, agosto 2003.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. 11ª edición. México: McGraw-Hill.
- Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*. (Tesis doctoral). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Mercado, L. y Moreno, M. (2013). *Caracterización del área de gestión del talento humano en la E.S.E. Hospital Universitario del Caribe de la ciudad de Cartagena de Indias D. T. Y C.* (Tesis de licenciatura). Colombia: Universidad De Cartagena.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 01, pp. 61-89.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center*. (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: UPC.
- Morales, M. y Villalobos, J. (2012). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado*. Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta.
- Navas, M. (2016). *Compromiso organizacional y rotación en el área de hotelería de un hospital privado de la ciudad de Quito*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: UDLA.
- O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on pro-social behavior. *Journal of applied Psychology*, 71 (3) 492-499.
- Pereda, S., Berrocal, F. y García, M. (2011). *Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Madrid: Universitaria Ramón Areces.

- Pérez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*. (Tesis de maestría). Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Pérez, D. (2012). *Prácticas de contratación y compromiso organizacional del personal asistencial profesional de las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas niveles III y IV en el municipio de Neiva – Huila en el período 2009 – 2010*. (Tesis de maestría). Colombia: Universidad de Manizales.
- Pilataxi, C. (2015). *Control interno y la gestión del talento humano en la unidad educativa bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Ramos, A. (2005). *El Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño docente de los Profesores del Programa Universitario de Inglés de la Universidad de Colima*. (Tesis de Maestría). México: Universidad de Colima.
- Restrepo, M. (2013). *Instrumentos para auditar la Gestión del talento humano una propuesta de competitividad y productividad*. Antioquía: Universidad de Antioquia.
- Rodríguez, A., Zarco V. y González, J. (2009). *Psicología del Trabajo*. Madrid. España: Pirámide.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ma Edición. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, A. (2008). *Psicología de los Recursos Humanos*. España: Piramide.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. 5ta edición. Lima – Peru. Busines support aneth S.A.C. ediciones.
- Tejada, J. y Arias, F. (2005). *Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización* Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29210206>
- Torres, L. (2014). *Relación entre marketing interno y el compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa pública de Lima*. Recuperado 10 de diciembre de 2015, de

<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/viewFile/8980/7849>

Werther, W. y Davis, K. (2004). *Administración de Recursos Humanos, Gestión del capital humano*. México: McGraw Hill Interamericana

Zegarra, F. (2014). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del hospital de San Juan de Lurigancho*. Perú: UNMSM.

Anexos

Anexo 1

ARTÍCULO CIENTÍFICO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la
Dirección General de Medicamentos insumos y drogas – 2017

Br. Mendoza Vega, Jessica Milagros
Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La investigación titulada Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Dirección de Medicamentos Insumos y Drogas – 2017, tuvo como objetivo de la investigación determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. La investigación fue de tipo sustantiva, con un nivel descriptivo correlacional un diseño no experimental de corte transversal , el método que se empleo fue el hipotético deductivo dentro de un enfoque cuantitativo , para la recolección de datos se usó la técnica dela encuesta con un instrumento que consistió en el cuestionario de cada una de las variables la población estuvo conformada por 445 personalde la dirección general de medicamentos , insumos y drogas 2015 , la muestra fue representativa de 105 trabajadores de las diferentes direcciones de la DIGEMID quienes quisieron participar en forma voluntaria en la investigación , los instrumentos pasaron por los dos propiedades básicas que debe cumplir todo instrumento de medida tener validez a través de los juicio de expertos ya que fueron instrumentos que se adaptaron a la institución y tener confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach. Se llegó a la siguiente conclusión general en el estudio queexiste relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la dirección general de medicamentos

insumos y drogas – 2017; con un nivel de significancia calculada es $p < .01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,727.

Palabras claveS. Gestión del talento humano, compromiso organizacional.

Abstract

The research titled Human talent management and the organizational commitment of the staff of the Medicines and Drugs Directorate - 2017, aimed to determine the relationship between human talent management and organizational commitment. The research was of a substantive type, with a descriptive correlational level, a non-experimental cross-sectional design, the method used was the hypothetical deductive within a quantitative approach, for the data collection the survey technique was used with an instrument Which consisted of the questionnaire of each of the variables, the population consisted of 445 personnel from the general direction of drugs, inputs and drugs 2015. The sample was representative of 105 workers from the different DIGEMID addresses who wanted to participate voluntarily In research, the instruments went through the two basic properties that every measuring instrument must have validity through expert judgment as they were instruments that were adapted to the institution and have reliability using the Cronbach alpha. The following general conclusion was reached in the study that there is a direct and significant relationship between the management of human talent and the organizational commitment of the general direction of drugs inputs and drugs - 2017; With a calculated level of significance is $p < .01$ and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of, 727.

Key words. Human talent management, organizational commitment.

Introducción

Guerrero (2014) en los estudios titulada Gestión del talento humano basado en competencias. Tiene como propósito definir el vínculo que hay con los elementos a tomar en cuenta para crecer y enriquecer un ejemplo de prueba tomando como base en capacidades de empleo que dé permiso la administración y crecimiento de la habilidad humanas, usó el planteamiento de estudio representativo cuantitativo, modo de estudio tipo de investigación sustancial, rango de estudios de conexión nivel de investigación descriptivo correlacional, modelo empirismo. La

hipótesis saco conclusiones en lo siguiente: (a) la dificultad que ataca las optimizaciones de las instituciones no es sencillo siendo una dificultad a resolver, y la Gestión del talento humano se basa en capacidades tiene la clave para que las instituciones vivan, aceptar y crecer. Para ello la experiencia es fundamental para enriquecer lo eficaz y de los empleados; (b) Para avalar lo pasado, la GTH se basa en capacidades necesita de una organización curricular, que de energía al crecimiento de las capacidades a escala individual y social.

Definición de gestión del talento humano

Según Dessler (2009), la administración de la habilidad humana es un procedimiento para colocar las capacidades y lograr las finalidades planeadas, además busca detener y crecer a los componentes del grupo.

Dimensiones de la gestión del talento humano

Dimensión 1: Selección de personal

Es lo que se observa con escoger a los empleados de la organización.

Según Chiavenato (2011) “es buscar en los candidatos seleccionados a los más adecuados para los puestos vacantes para desarrollar la producción de la compañía.” (p. 144).

Dimensión 2: Capacitación del personal

Está vinculada con el entrenamiento que el empleado ha recibido en su desarrollo individual.

Chiavenato (2011), determino que: El adiestramiento del empleado es el procedimiento de instrucción permitido en modo ordenado, acorde y frecuente, donde los asistentes obtienen capacitaciones, procesos. El estudio se realiza con la captación de información y procesos vinculados al empleo y conductas en el desarrollo de sus tareas en la compañía. (p. 322).

Dimensión 3: Desarrollo del personal

Está vinculada con el crecimiento individual para entrenarlo para promoverlo más adelante de mayor jerarquía al interior de la institución.

El crecimiento del empleado se refleja como un mundo de instrucción dado por la institución con la finalidad de optimizar el crecimiento y desarrollo del empleado. Chiavenato (2002).

Bases teóricas del compromiso organizacional

Definición de compromiso

Abelló y Lozano (2013) afirmaron que la responsabilidad organizativa es la “relación que tiene el empleado con la institución, conducta de los trabajadores que enseñan su conductas de los trabajadores muestran su suficiencia y dignidad de trabajar en la institución a la que laboran” (p.27).

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Meyer y Allen (1991) expresaron que el compromiso afectivo es la identificación plena que los colaboradores tienen con la institución. Irradia el afecto psíquico al observar la satisfacción de necesidades, que les gustaría continuar el resto de su carrera profesional en la organización, sienten que los problemas de la empresa también son suyos, que su trabajo significa mucho para ellos, se sienten como en familia, están orgullosos de trabajar, se sienten parte integrante y emocionalmente unidos a su empresa.

Dimensión 2: Compromiso normativo

El compromiso normativo es desarrollado como la respuesta de la sociedad de prácticas que recalcan con el vínculo de estar leales a su empresa, del recibir servicios al empleado creando un obligatorio de ser recíproco con la institución. Meyer y Allen (1991).

Dimensión 3: Compromiso de continuidad

Según Meyer y Allen (1991), la responsabilidad de continuar está interesado en el asistente se genera una conducta de frialdad que brota de desgano contagiando a los que tienen lealtad de frecuentar. En tal sentido, el aprovechamiento por estos inconvenientes diagnostica. El aspecto coyuntural, propiedades de los procedimientos que se dan se tiene en cuenta la carencia salarial, que puede captar la posición en la institución en que no hay opciones.

Metodología

El método de investigación es hipotético deductivo, el tipo de investigación realizada es del tipo básica, el diseño fue No experimental, de corte transversal , el método que se empleo fue el hipotético deductivo dentro de un enfoque cuantitativo , para la recolección de datos se usó la técnica dela encuesta con un instrumento que consistió en el cuestionario de cada una de las variables la

población estuvo conformada por 445 personal de la dirección general de medicamentos , insumos y drogas 2015 , la muestra fue representativa de 105 trabajadores de las diferentes direcciones de la DIGEMID quienes quisieron participar en forma voluntaria en la investigación , los instrumentos pasaron por los dos propiedades básicas que debe cumplir todo instrumento de medida tener validez a través de los juicio de expertos ya que fueron instrumentos que se adaptaron a la institución y tener confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach.

Resultados

Los resultados descriptivos fueron que de los 105 trabajadores, el 42.9% opinan que existe un nivel inadecuado, el 36.2% opinan que existe un nivel regular y el 21% opinan que existe un nivel adecuado de gestión del talento humano y el 41% opinan que existe un nivel bajo, el 46.7% opina que existe un nivel medio y el 12.4% opinan que existe un nivel alto de compromiso organizacional.

Los resultados inferenciales fueron para contrastar la hipótesis general: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.727** lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la alterna, para contrastar la primera hipótesis específica: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.682** lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la alterna, para contrastar la segunda hipótesis específica: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.674** lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la alterna y para contrastar la tercera hipótesis específica: Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.719** lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

Discusión

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación directa y significativa entre Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017, coincidiendo con la investigación de Mercado y Moreno (2013) en su investigación encontró que son óptimos que el 79% de la entrevista se presenta fundamental en su cargo de su empleo y cooperan a la institución y hay que laborar para lograr el bien de los trabajadores. El 82% de la prueba, considera que el nosocomio no los apoya a realizar con sus objetivos, como ascender. Los empleados del nosocomio carecen de una cadena de ascensos internos más organizada . Asimismo Montoya (2014) quien en su investigación en estos estudios se utilizó de responsabilidad organizativa (1997), transformada y aceptada en interpretación en español (2006). Las conclusiones según la aceptación de resultados, mostraron que el tipo de 2 elementos logra una mejora. Teniendo como magnitudes la responsabilidad afectivo-normativo y el compromiso de frecuencia.

Por lo que para Dirube (2004), la gestión del talento humano por competencias busca ser eficaz grupal enriqueciendo sus fortalezas, con la utilización, con los respuestas y con las pruebas; tiene relación con las personas, con sus éticas su capacitación y crecimiento. La Gestión por competencias busca talento en tareas y que los individuos con principales capacidades en la mayoría de escalas, con capacidad para impactar en las decisiones que se toman, en cómo hay que hacer el trabajo y en qué momento. La conclusión todos los asociados de una institución deben de estar monitoreados.

Conclusiones

Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacionalde la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017; con un nivel de significancia calculada de (0,000) para una $p < .01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,727 equivale a una correlación alta.

Existe relación directa y significativa entre la selección del personal y el compromiso afectivo de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017; con un nivel de significancia calculada (0,000) para una $p < .01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,682 equivale a una correlación moderada.

Existe relación entre directa y significativa entre la capacitación del personal y el compromiso normativo de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017; con un nivel de significancia calculada (0,000) para un $p < .01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,674 equivale a una correlación moderada.

Existe relación directa y significativa entre desarrollo del personal y el compromiso organizacional de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017; con un nivel de significancia calculada (0,000) para una $p < .01$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,719 equivale a una correlación alta.

Referencias

- Abello, A, y Lozano, D. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral*. (Tesis de Maestría). Colombia: Universidad del Rosario. Colombia.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. Edición 11. México: Pearson educación.
- Dirube, J. (2004). *Un modelo de gestión por competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- Guerrero (2014). *Gestión del talento humano basado en competencias*. México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Mercado, L. y Moreno, M. (2013). *Caracterización del área de gestión del talento humano en la E.S.E. Hospital Universitario del Caribe de la ciudad de Cartagena de Indias D. T. Y C.* (Tesis de licenciatura). Colombia: Universidad De Cartagena.

- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 01, pp. 61-89.
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center*. (Tesis de licenciatura). Lima, Perú: UPC.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Jessica Milagros Mendoza Vega, estudiante de la Escuela profesional de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; identificada con N^a DNI 41274061 declaro que el artículo científico titulado Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Dirección de Medicamentos Insumos y Drogas – 2017, presentado en 109 folios para la obtención del grado académico profesional de Magíster en gestión de los servicios de la salud es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Mendoza Vega, Jessica Milagros

DNI: 41274061

Anexo 2**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: Gestión del talento humano.			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<p>Problema principal ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017 ?.</p> <p>Problemas secundarios ¿Qué relación existe entre la selección de personal y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017 ?.</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacitación y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017 ?.</p> <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo del personal y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017 ?.</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la selección de personal y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017. Determinar la relación entre la capacitación y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017. Determinar la relación entre el desarrollo del personal y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017?</p> <p>Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre la selección de personal y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017</p> <p>Existe una relación significativa entre la capacitación y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017 I.</p> <p>Existe una relación significativa entre el desarrollo del personal y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017</p>	Selección de personal	Comunicación. Prueba de selección.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 Total: 10	110 a 150 Adecuado 70 a 109 Regular 0 a 69 Inadecuado 1: Nunca 2: Rara vez 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Capacitación del personal	Capacitar para un mejor desempeño. Inversión.	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20 Total: 10	
			Desarrollo del personal	Motivación. Satisfacción.	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30 Total: 10	
			Variable 2: Compromiso organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Compromiso Afectivo	Apego emocional y sentimental. Expectativas.	1,2,3,4,5,6,7	92 a 126 Alto 59 a 91 Medio 0 a 58 Bajo
			Compromiso Normativo	Lealtad a la organización	8,9,10,11, 12,13	1: Definitivamente en desacuerdo 2: Muy en desacuerdo
			Compromiso de continuidad	Percepción de pocas. Oportunidades de encontrar otro empleo.	14,15,16,17,18,19,20,21	3: En desacuerdo 4: De acuerdo 5: Muy de acuerdo 6: Definitivamente en desacuerdo

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Sustantiva Nivel descriptivo correlaiconal (Sánchez y reyes, 2015)</p> <p>DISEÑO: No experimental. Transversal</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo (Sánchez y reyes, 2015)</p>	<p>POBLACIÓN: La población estuvo conformada por 445 trabajadores de las diferentes dirección de la DIGEMID</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra estuvo conformada por 105 trabajadores de la DIGEMID</p> <p>MUESTREO No Probabilístico intencional (Sánchez y reyes, 2015)</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano.</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario Autor: Chiavenato, Idalberto Año: 2009. Adaptado por Monitoreo: permanente Ámbito de Aplicación: adultos Forma de Administración: colectiva</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario Autores: Meyer y Allen Año: 1990. Monitoreo: Permanente Ámbito de Aplicación: Lima. Forma de Administración: Individual o colectiva</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas y figuras</p> <p>INFERENCIAL: Para determinar la correlación de las variables se aplicó Rho de Spearman</p>

Anexo 3**INSTRUMENTOS****ENCUESTA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Estimado colega a continuación leerá un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre Gestión del talento humano que se mide en su institución DIGEMID. Dicha información es estrictamente anónima, por lo que le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

Para evaluar marque con un aspa (X) teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

1 NUNCA	2 RARA VEZ	3 A VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
----------------	-------------------	------------------	-----------------------	------------------

CUESTIONARIO PARA MEDIR GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

SELECCIÓN DE PERSONAL	1	2	3	4	5
1. Realiza sus labores con atención a los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.					
2. Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.					
3. Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.					
4. Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con el personal que labora en la institución.					
5. Realiza sus labores educativas con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.					
6. Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.					
7. Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesionales o técnicos.					
8. Se le realizan pruebas de aptitudes que miden el desempeño.					
9. Se realiza pruebas de personalidad que muestran el temperamento y carácter con el personal de la institución.					
10. Realiza el papel que desempeñará en la institución antes de ser seleccionado.					
CAPACITACIÓN					
11. Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.					
12. Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.					
13. Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la duración por parte de la dirección de la institución.					

14. La directora general es evaluada después de una capacitación.					
15. El personal de su institución reaccionan positivamente ante sus evaluaciones.					
16. Mejora su desempeño cada vez que recibe una capacitación.					
17. Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.					
18. La Institución donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.					
19. La directora capacita en su Institución al personal que labora.					
20. Se le proporciona conocimientos técnico y de seguridad a los productos.					
DESARROLLO DEL PERSONAL					
21. Se le brinda oportunidades de superación en su institución.					
22. Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad.					
23. Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.					
24. Asume cargos cada vez más elevados y complejos.					
25. Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades.					
26. Conoce y aplica nuevas tecnologías en el cuidado de los insumos.					
27. Se realiza la rotación permanente de cargos en su Institución.					
28. La dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo.					
29. La directora atiende las dificultades que se le presentan en su desempeño laboral en forma oportuna.					
30. Se siente satisfecho en la labor que realiza en su Institución.					

Cuestionario de compromiso organizacional

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. El inventario está compuesto por un total de 21 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

Definitivamente en desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	2
En desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5
Definitivamente en acuerdo	6

Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas "buenas" o "malas".

		1	2	3	4	5	6
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.						
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema						
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.						
4	En esta organización me siento como en familia.						
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización						
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.						
7	Me siento parte integrante de esta organización.						
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio						
9	Creo que debo mucho a esta organización						
10	Esta organización se merece mi lealtad.						
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.						
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.						
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.						
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.						
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.						
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.						

17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.						
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.						
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.						
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quiera.						
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.						

Anexo 4

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad de gestión del talento humano

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	
5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	
6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	
7	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	
8	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	
9	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
10	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
13	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
16	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	
18	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5
19	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	
20	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	30

Confiabilidad de la variable compromiso organizacional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	4	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3
2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
6	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1
7	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
8	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
10	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5
12	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
13	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4
18	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	3	4
19	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3
21	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1
22	4	5	4	5	3	5	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
23	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
25	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2
26	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
27	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	5
28	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	3	5
29	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	21

Interpretación: La prueba de la variable compromiso organizacional tiene una confiabilidad muy alta con 0.991 puntos.

Anexo 5**BASE DE DATOS****Bases de datos de las variables****Base de datos de la V1**

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	D1	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D2	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D3	SU M
1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	1	16	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	16	3	1	3	1	2	1	2	1	2	1	17	49
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	32	1	1	3	1	3	3	2	3	2	22	79	
3	3	5	1	3	1	1	1	5	1	1	22	3	5	1	3	1	1	1	3	1	1	20	1	1	1	4	1	1	1	5	1	1	17	59
4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	12	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	14	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	13	39
5	3	3	3	4	3	2	2	4	2	4	30	2	2	4	2	2	3	3	2	4	2	26	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	24	80
6	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	19	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	22	2	1	1	2	3	3	3	2	2	1	20	61
7	3	5	4	4	3	5	4	4	5	3	40	2	5	2	2	2	2	1	3	2	4	25	2	2	2	4	4	2	5	2	3	1	27	92
8	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	26	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	21	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	21	68
9	3	3	3	3	2	2	5	2	3	4	30	3	2	2	2	1	4	2	4	1	4	25	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	28	83
10	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	18	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	24	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	24	66
11	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	21	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	18	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	19	58
12	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	40
13	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	30	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	23	3	3	3	5	2	2	2	2	2	3	27	80
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	29	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	16	65
15	5	3	3	1	3	3	3	3	3	2	29	1	3	4	1	5	1	1	5	2	1	24	5	1	5	1	2	1	5	4	1	1	26	79
16	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	2	16	41
17	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	15	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	12	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	14	41
18	2	2	3	3	3	3	2	1	2	1	22	3	3	3	2	3	2	1	2	1	1	21	1	1	1	2	2	2	3	1	3	3	19	62
19	2	2	1	3	2	3	3	1	3	1	21	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	15	2	2	3	3	1	3	3	1	2	1	21	57
20	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	40
21	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	25	4	2	1	4	1	4	1	1	2	4	24	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	19	68
22	5	5	3	5	1	1	1	3	5	1	30	3	5	1	1	4	5	1	1	5	5	31	1	1	3	5	5	3	1	1	5	4	29	90

23	2	2	4	1	4	1	5	1	2	2	24	5	2	4	2	2	2	2	5	2	1	27	1	2	2	2	5	2	2	4	1	1	22	73	
24	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19	57	
25	2	1	4	1	2	2	4	2	1	4	23	1	4	1	4	3	1	3	1	3	1	22	3	1	3	1	3	1	3	2	2	2	21	66	
26	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	46	4	1	1	5	1	5	1	5	1	5	29	1	4	1	5	1	1	5	5	1	4	28	103	
27	4	1	1	5	1	1	1	4	1	4	23	1	5	1	4	1	1	5	1	5	1	25	1	4	2	2	2	1	1	5	1	4	23	71	
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	11	33	
29	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	125	
30	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	40	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	43	2	2	4	3	4	4	5	5	5	5	39	122	
31	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	41	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	43	129	
32	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	13	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	12	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	14	39	
33	2	3	3	4	4	5	4	4	3	4	36	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	43	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	39	118	
34	4	5	4	4	2	5	4	4	3	3	38	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	41	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	38	117	
35	5	3	3	5	5	5	5	4	3	5	43	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	44	134	
36	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	13	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	15	2	3	3	2	1	1	1	1	2	1	17	45	
37	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	14	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	14	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	43	
38	1	4	1	1	1	1	2	1	2	1	15	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	43	
39	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	12	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	15	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	42	
40	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	14	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	15	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	44	
41	4	4	1	1	1	1	2	1	2	1	18	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	46	
42	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	13	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	14	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	12	39	
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	32
44	4	5	2	3	4	5	5	4	3	4	39	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	38	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	115	
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	30
46	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	32
47	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	14	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	42	
48	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	14	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	42	
49	1	3	1	4	1	1	2	1	2	1	17	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	13	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	15	45	
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	98	

51	4	3	5	5	3	5	4	3	5	4	41	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	44	4	4	3	5	4	5	5	4	5	3	42	127
52	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44	2	2	1	3	1	1	4	1	4	1	20	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	41	105
53	5	2	3	2	4	2	5	2	4	2	31	2	2	1	5	1	3	5	1	1	4	25	4	1	2	2	2	2	2	3	3	23	79	
54	4	5	2	2	3	3	4	4	3	4	34	4	5	4	3	3	3	3	5	3	3	36	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	37	107
55	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42	2	2	5	2	2	2	1	1	1	1	19	3	1	4	4	4	1	4	5	4	1	31	92
56	4	3	2	4	3	2	4	4	2	3	31	4	2	3	4	4	3	2	4	4	2	32	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	34	97
57	4	3	5	5	4	3	4	4	3	5	40	5	4	3	4	3	2	5	4	4	4	38	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	40	118
58	4	3	5	2	3	1	5	3	3	5	34	1	1	1	2	3	2	2	4	3	2	21	5	5	3	3	5	5	4	3	3	3	39	94
59	3	4	4	2	2	2	1	3	1	1	23	1	3	3	3	3	4	1	4	5	4	31	4	5	3	2	3	4	3	3	3	3	33	87
60	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	44	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	16	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	102
61	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	12	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	14	38
62	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	36	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	39	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	113
63	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	40	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	39	117
64	2	4	2	1	1	5	1	5	1	1	23	2	4	2	4	2	2	2	1	5	1	25	2	2	1	5	2	1	1	1	2	2	19	67
65	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	43	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47	138
66	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	42	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	45	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	43	130
67	2	2	3	2	1	5	1	1	2	2	21	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	19	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	21	61
68	1	2	3	2	2	2	4	2	3	2	23	2	2	2	5	1	1	1	2	2	2	20	2	1	4	1	1	4	1	2	2	3	21	64
69	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	19	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	16	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	18	53
70	4	5	4	4	3	4	3	5	4	3	39	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	42	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	41	122
71	2	4	2	2	2	2	1	1	1	2	19	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	19	5	1	2	5	2	2	2	1	2	2	24	62
72	2	2	1	3	1	5	3	5	3	3	28	3	4	4	4	5	5	4	4	1	5	39	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	40	107
73	4	5	4	3	5	5	4	5	5	4	44	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44	134
74	3	3	3	2	4	4	4	3	2	3	31	4	4	4	2	3	4	4	2	2	2	31	4	2	3	2	3	2	2	4	4	3	29	91
75	4	2	3	2	1	1	4	5	5	2	29	4	2	2	5	4	1	4	1	4	5	32	1	4	2	2	5	4	2	4	1	4	29	90
76	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	21	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	20	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26	67
77	2	2	2	4	2	4	1	1	2	5	25	4	2	2	2	5	4	5	5	5	5	39	2	2	2	2	5	4	5	5	2	5	34	98
78	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	42	3	4	4	5	4	3	5	3	4	5	40	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	41	123

79	2	1	3	1	1	1	4	1	1	3	18	3	4	2	2	4	2	3	2	2	2	26	4	2	2	5	1	3	1	1	1	2	22	66
80	5	3	3	1	2	2	2	2	4	2	26	2	2	2	4	2	5	2	2	3	3	27	3	2	2	4	4	2	2	2	4	2	27	80
81	4	4	3	4	5	3	5	3	5	4	40	4	1	1	4	4	3	5	5	5	3	35	4	4	3	1	4	4	1	1	4	4	30	105
82	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44	2	2	1	1	2	2	3	3	1	1	18	4	1	2	2	2	2	2	5	5	4	29	91
83	1	2	3	3	4	2	4	2	2	4	27	2	4	4	2	2	2	1	5	1	2	25	2	2	2	5	2	1	4	2	2	2	24	76
84	3	2	4	2	3	1	2	5	4	3	29	4	2	3	1	2	5	4	3	2	3	29	4	5	5	4	3	4	2	3	1	2	33	91
85	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	21	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	22	2	4	2	2	4	2	2	3	2	3	26	69
86	4	4	3	3	4	4	4	3	5	2	36	3	4	5	5	3	4	5	3	3	4	39	5	3	3	5	2	3	4	5	5	3	38	113
87	2	2	2	3	3	3	3	5	5	3	31	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1	15	3	2	1	1	3	3	5	4	4	3	29	75
88	3	3	1	1	3	4	3	1	5	1	25	3	5	5	5	3	4	1	1	1	1	29	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	23	77
89	5	5	4	4	4	4	3	5	3	4	41	2	4	2	2	4	4	2	2	4	2	28	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47	116
90	3	2	3	3	2	5	2	4	5	2	31	2	5	2	2	3	5	1	1	3	2	26	1	2	4	1	2	2	1	1	5	3	22	79
91	1	1	2	1	1	1	5	5	4	4	25	1	4	1	4	1	4	1	4	2	4	26	1	2	2	2	3	3	3	1	3	1	21	72
92	5	5	3	3	2	5	4	2	5	5	39	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	45	5	4	2	5	5	5	5	5	5	3	44	128
93	2	2	2	3	2	2	2	2	5	3	25	2	2	2	4	5	5	2	2	2	2	28	3	2	2	5	3	2	2	2	3	1	25	78
94	1	1	1	1	4	1	1	1	2	4	17	2	5	2	2	3	4	2	3	3	2	28	2	4	2	2	4	2	1	1	2	2	22	67
95	2	2	4	1	1	3	5	1	1	4	24	4	1	1	5	2	1	2	2	4	3	25	5	2	2	2	4	1	1	5	1	2	25	74
96	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	12	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	13	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	12	37
97	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44	5	4	5	4	4	5	1	1	4	3	36	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43	123
98	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44	5	5	5	3	4	3	3	3	4	3	38	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	44	126
99	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	44	3	5	5	5	3	4	4	5	3	5	42	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	42	128
100	4	3	4	4	4	5	4	2	2	3	35	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	36	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	32	103
101	3	4	1	4	4	1	4	3	1	5	30	1	5	4	5	3	1	4	1	3	5	32	4	1	1	5	1	2	2	4	2	3	25	87
102	4	5	3	3	1	2	2	2	4	4	30	2	2	1	3	2	1	1	3	2	4	21	2	3	2	4	2	2	2	2	1	4	24	75
103	4	1	1	4	1	3	1	3	3	1	22	4	5	1	3	3	1	1	1	2	1	22	3	1	2	2	2	4	2	2	3	2	23	67
104	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	16	5	1	1	1	5	2	2	2	2	1	22	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	17	55
105	4	4	3	3	1	5	3	1	2	1	27	3	1	1	2	3	2	2	4	1	5	24	1	5	1	2	3	1	5	5	3	1	27	78

Base de datos de la V2

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1	P8	P9	P10	P11	P12	P13	D2	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	D3	SUM
1	2	2	1	3	3	1	1	13	3	1	2	2	3	3	14	3	4	6	2	2	2	2	2	23	50
2	3	4	5	6	6	4	4	32	2	4	2	6	3	3	20	3	6	4	4	3	5	6	3	34	86
3	1	1	1	1	2	1	1	8	5	1	1	1	4	1	13	4	1	1	1	4	1	1	4	17	38
4	4	5	6	1	2	2	2	22	2	2	2	2	4	3	15	5	3	6	1	1	1	2	1	20	57
5	3	1	2	1	2	1	1	11	3	1	4	4	3	4	19	4	1	4	4	5	1	3	5	27	57
6	1	2	2	2	2	2	1	12	3	3	2	2	3	3	16	2	2	3	3	3	2	2	2	19	47
7	4	6	3	2	2	2	3	22	5	4	5	5	6	6	31	5	5	6	5	5	6	6	5	43	96
8	3	3	2	2	3	3	2	18	2	3	3	3	2	2	15	2	2	3	3	3	3	2	2	20	53
9	1	1	1	2	2	1	2	10	1	2	1	1	2	1	8	3	3	4	2	6	2	3	6	29	47
10	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	2	4	2	2	16	2	2	2	3	3	2	2	2	18	53
11	2	2	2	3	3	3	2	17	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	3	3	3	2	19	49
12	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
13	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16	3	3	5	2	2	2	2	2	21	55
14	2	2	1	1	2	2	4	14	2	2	2	2	3	3	14	3	3	2	2	2	2	2	3	19	47
15	3	4	6	6	1	1	6	27	2	6	1	1	6	4	20	2	4	5	5	6	1	3	3	29	76
16	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
17	4	1	1	4	1	2	6	19	5	2	6	2	1	5	21	1	6	1	2	6	5	5	5	31	71
18	3	6	1	2	1	2	5	20	2	6	1	6	1	1	17	2	6	3	3	1	3	3	6	27	64
19	1	2	3	1	5	2	1	15	1	5	1	6	2	6	21	1	1	4	1	1	5	5	6	24	60
20	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
21	2	2	2	1	1	1	2	11	2	2	3	3	3	3	16	2	2	3	2	2	2	2	2	17	44
22	5	6	5	1	6	2	3	28	2	6	2	6	4	2	22	1	4	2	6	4	5	3	5	30	80
23	6	2	4	5	5	6	1	29	5	6	2	4	4	2	23	2	5	6	4	4	2	4	3	30	82
24	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	2	2	11	1	2	1	2	1	2	2	1	12	37
25	3	6	5	4	3	1	3	25	1	3	1	6	4	4	19	1	1	1	6	1	6	4	1	21	65

26	1	1	5	1	1	1	4	14	3	1	5	1	1	5	16	1	5	1	1	1	1	5	1	16	46
27	2	2	2	2	1	1	1	11	1	1	1	1	4	1	9	5	1	1	1	4	4	1	4	21	41
28	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	22
29	4	5	3	4	3	3	4	26	3	2	3	4	2	3	17	3	2	4	3	3	3	2	2	22	65
30	4	4	4	5	5	5	5	32	5	4	5	5	4	5	28	5	4	3	5	4	4	4	5	34	94
31	5	4	4	5	5	5	5	33	5	5	5	4	5	4	28	4	5	4	5	4	4	4	5	35	96
32	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	2	1	9	23
33	4	5	5	5	4	4	5	32	4	5	5	4	3	5	26	5	5	4	3	5	4	3	5	34	92
34	4	4	5	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	25	5	3	4	4	1	3	2	3	25	79
35	5	4	5	4	3	5	5	31	4	4	5	4	3	5	25	5	5	4	4	5	4	4	5	36	92
36	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
37	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
38	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
39	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
40	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
41	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
42	1	1	1	2	2	1	1	9	2	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	2	1	10	26
43	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	1	1	1	9	22
44	4	4	4	4	4	3	4	27	5	5	2	4	5	5	26	5	5	3	3	4	4	4	2	30	83
45	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1	2	1	1	8	1	1	2	1	2	1	1	1	10	25
46	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	1	1	1	1	9	22
47	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
48	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
49	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	1	8	2	1	3	1	1	1	1	1	11	28
50	4	4	5	4	3	4	4	28	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	83
51	4	4	5	4	4	4	4	29	5	4	5	4	4	5	27	4	1	3	3	3	4	4	5	27	83
52	4	5	5	5	5	3	5	32	4	4	5	5	4	5	27	5	4	4	4	4	4	4	4	33	92
53	2	6	1	6	5	1	1	22	5	5	6	5	5	5	31	5	6	5	5	6	6	5	5	43	96

54	5	5	5	4	4	5	4	32	4	5	5	5	4	5	28	5	5	4	5	4	5	5	4	37	97
55	2	2	1	1	2	2	2	12	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	3	3	1	3	1	17	43
56	5	4	4	3	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	3	4	3	3	4	30	82
57	2	2	2	1	4	1	5	17	4	1	4	4	4	4	21	4	4	3	3	4	4	5	5	32	70
58	5	3	5	5	4	5	4	31	4	2	5	5	5	5	26	5	4	2	3	4	5	5	3	31	88
59	5	4	5	5	4	4	5	32	5	3	4	4	3	3	22	4	2	2	3	4	4	5	4	28	82
60	5	4	3	3	4	5	4	28	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	4	5	3	5	5	36	89
61	1	2	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	7	1	1	1	1	1	1	2	1	9	24
62	4	4	4	5	5	4	5	31	4	3	4	4	4	4	23	3	4	3	3	4	4	4	4	29	83
63	4	5	5	5	4	4	4	31	5	5	4	4	5	4	27	5	4	4	4	3	5	4	4	33	91
64	2	2	2	1	1	1	1	10	4	1	1	4	5	1	16	4	1	4	1	1	1	3	3	18	44
65	4	3	5	4	4	4	5	29	4	4	5	5	3	5	26	4	4	4	4	4	5	4	4	33	88
66	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	3	4	4	4	31	82
67	2	4	2	2	2	2	3	17	2	2	1	4	2	1	12	3	1	3	1	4	1	4	1	18	47
68	4	2	1	1	2	2	2	14	3	2	2	3	1	1	12	4	1	1	2	4	2	2	2	18	44
69	2	2	1	1	2	2	2	12	2	2	1	2	5	2	14	2	5	1	1	1	5	1	4	20	46
70	1	1	1	2	2	2	2	11	2	3	2	4	2	2	15	2	2	4	4	2	4	4	4	26	52
71	5	2	2	1	1	2	2	15	2	2	2	2	1	1	10	1	1	2	2	2	5	2	2	17	42
72	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	4	4	3	20	3	4	3	2	4	5	3	2	26	74
73	2	5	2	4	6	2	5	26	4	5	2	2	3	5	21	3	2	1	1	5	5	6	4	27	74
74	5	4	4	3	4	4	4	28	4	3	4	5	3	4	23	4	3	3	3	4	3	5	4	29	80
75	4	2	3	4	4	5	3	25	3	3	4	4	4	3	21	2	2	4	5	6	5	4	5	33	79
76	2	2	2	1	2	2	2	13	4	2	2	1	1	2	12	2	3	2	1	2	2	3	2	17	42
77	5	6	2	1	6	1	3	24	6	6	2	4	2	5	25	2	4	1	4	5	2	4	2	24	73
78	2	2	4	4	4	2	4	22	2	4	4	2	4	2	18	2	4	2	4	2	4	4	4	26	66
79	2	4	6	6	4	6	5	33	4	6	3	6	4	4	27	4	4	4	6	4	4	4	4	34	94
80	2	2	2	6	5	5	2	24	5	5	2	4	2	5	23	5	2	2	4	4	2	5	2	26	73
81	2	2	2	1	1	3	2	13	2	3	2	2	3	2	14	2	3	2	2	2	2	1	3	17	44

82	3	4	3	4	5	3	5	27	5	5	4	4	3	5	26	4	3	3	2	3	5	4	1	25	78
83	2	1	4	4	4	4	5	24	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	3	5	4	3	31	80
84	5	3	3	4	3	4	5	27	5	4	3	5	4	5	26	3	1	5	4	4	5	4	5	31	84
85	4	4	3	5	3	3	4	26	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	2	3	3	3	3	25	69
86	4	4	5	5	4	4	5	31	5	3	4	4	3	4	23	5	4	3	3	3	3	3	3	27	81
87	3	4	5	3	3	6	4	28	4	6	2	4	2	2	20	2	6	3	3	6	6	3	3	32	80
88	2	2	2	2	6	5	4	23	4	6	2	2	4	4	22	5	2	3	2	4	3	6	2	27	72
89	5	4	6	6	1	1	1	24	2	2	2	5	2	6	19	5	4	6	4	6	1	2	2	30	73
90	2	6	4	4	5	6	5	32	4	6	5	2	3	2	22	4	2	2	2	6	4	3	3	26	80
91	2	5	4	5	6	5	6	33	1	3	3	3	6	1	17	1	6	2	6	1	2	2	1	21	71
92	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	4	3	3	3	19	4	3	2	3	3	4	4	3	26	73
93	6	2	5	2	6	1	3	25	1	3	4	6	5	2	21	2	6	3	2	2	3	2	1	21	67
94	2	6	5	2	4	6	2	27	4	2	5	6	6	1	24	4	5	5	4	6	5	5	6	40	91
95	4	5	1	1	2	3	2	18	5	4	2	2	6	2	21	4	2	6	2	3	2	3	2	24	63
96	1	2	2	6	1	1	2	15	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	2	2	1	1	1	10	31
97	1	1	1	6	1	1	5	16	3	2	2	6	2	2	17	4	5	2	2	5	6	2	4	30	63
98	4	4	5	4	3	4	5	29	3	4	4	3	4	4	22	4	3	3	4	3	3	4	3	27	78
99	4	5	5	4	4	4	3	29	4	5	4	4	4	4	25	4	5	5	5	4	5	5	5	38	92
100	4	4	5	4	4	5	4	30	4	2	4	4	4	3	21	4	3	4	5	4	5	4	3	32	83
101	2	1	2	3	2	3	2	15	3	2	2	3	2	1	13	4	1	3	1	1	1	3	1	15	43
102	2	4	5	6	2	2	2	23	2	3	6	4	4	1	20	1	4	1	2	6	6	2	2	24	67
103	5	6	6	6	5	5	5	38	5	6	5	5	6	5	32	5	6	6	3	6	6	3	3	38	108
104	5	3	5	6	1	2	2	24	5	2	5	6	2	2	22	2	4	2	1	1	2	2	2	16	62
105	6	2	2	6	4	2	4	26	6	5	5	2	2	6	26	6	5	5	4	1	4	2	2	29	81

Anexo 6

VALIDACIONES

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Compromiso Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Compromiso Afectivo							
1	. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	/		/		/		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	/		/		/		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	/		/		/		
4	En esta organización me siento como en familia.	/		/		/		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	/		/		/		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	/		/		/		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	/		/		/		
9	Creo que debo mucho a esta organización	/		/		/		
10	Esta organización se merece mi lealtad	/		/		/		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	/		/		/		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	/		/		/		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	/		/		/		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	/		/		/		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	/		/		/		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	/		/		/		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	/		/		/		
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	/		/		/		
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.	/		/		/		
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTENCIAL

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. RODRIGUEZ TARDADA ABEL DNI: 08012553

Especialidad del validador: TEMATICO

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

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

.....10 de Junio del 2016

 Dr Abel Rodríguez Tardada
 Psicólogo
 C.P.N.P. 0032

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Compromiso Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Compromiso Afectivo							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	/		/		/		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	/		/		/		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	/		/		/		
4	En esta organización me siento como en familia.	/		/		/		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	/		/		/		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	/		/		/		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	/		/		/		
9	Creo que debo mucho a esta organización	/		/		/		
10	Esta organización se merece mi lealtad	/		/		/		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	/		/		/		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	/		/		/		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	/		/		/		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	/		/		/		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	/		/		/		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	/		/		/		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	/		/		/		
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	/		/		/		
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.	/		/		/		
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Fernández Lara Augusto Ricardo DNI: 07675570

Grado y Especialidad del validador: tonístico

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima 10 de Junio del 2016


.....
Augusto Ricardo Fernández Lara
Mg. Adm. en la Educ.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Compromiso Organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Compromiso Afectivo							
1	. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	/		/		/		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	/		/		/		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	/		/		/		
4	En esta organización me siento como en familia.	/		/		/		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	/		/		/		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	/		/		/		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	/		/		/		
9	Creo que debo mucho a esta organización	/		/		/		
10	Esta organización se merece mi lealtad	/		/		/		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	/		/		/		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	/		/		/		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3 Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	/		/		/		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	/		/		/		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	/		/		/		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	/		/		/		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	/		/		/		
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	/		/		/		
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.	/		/		/		
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su uso

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vértiz Osorio, Joaquín DNI: 10735482

Especialidad del validador: Psicólogo - Dr. en Ciencias

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

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

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

.....
Dr. Joaquín Vértiz Osorio
Docente - Investigador
C.P. 4789

Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

MENDOZA VEGA JESSICA MILAGROS
D.N.I. : 41274061
Domicilio : AV. PERU 4338 BOLANEGRA CALLAO
Teléfono : Fijo : 01-5741371 Móvil : 956634908
E-mail :

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA
Mención : GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MENDOZA VEGA, JESSICA MILAGROS

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MEDICAMENTOS INSUMOS Y PROGAS - 2017

Año de publicación : 2018

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 19-6-18

Santiago Gallanday



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

Soluto para expated de tenis

ESCUELA DE POSGRADO

Jessie Melgoza Morales con DNI N° 41274661

domiciliado (a) en Av. Perú 4338, Bagrama, Callao

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: Gestión de los Servicios de la Salud del programa: Gestión de los Servicios de la Salud

identificado con el código de matrícula N°

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

Soluto p' expatedo de tenis



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

Lima, 03 de 03 de 2018

Jessie Melgoza Morales (Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. Resolución Directoral
- b. Dirección de la institución educativa
- c. Acta de Apoderamiento
- d. Garantía

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 956634908 Email: jessie.melgoza@ucv.edu.pe

Con parte



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 3007 – 2017 – UCV – L – EPG

Los Olivos, 19 de julio de 2017

VISTO:

El expediente presentado por **MENDOZA VEGA, JESSICA MILAGROS** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MEDICAMENTOS INSUMOS Y DROGAS - 2017** y

CONSIDERANDO:

Que el(los) bachiller(es) **MENDOZA VEGA, JESSICA MILAGROS** ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de **Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**;

Que, el proceso para optar el Grado de Magíster está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

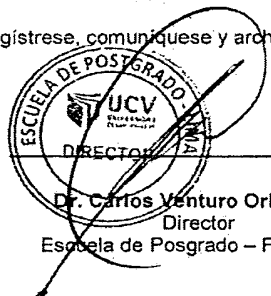
SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MEDICAMENTOS INSUMOS Y DROGAS - 2017** presentado por **MENDOZA VEGA, JESSICA MILAGROS** .

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:
Presidente : Dra Juana Yris Diaz Mujica
Secretario : Dr. Danilo Sánchez Coronel
Vocal (Asesor de la tesis) : Dr. Joaquin Vertiz Osoreo

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:
Lugar : Aula 718
Día : 22 de julio de 2017
Hora : 11:00 a.m

Regístrese, comuníquese y archívese.


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director
Escuela de Posgrado – Filial Lima


MBA Ommero Trinidad Vargas
Secretario Académico
Escuela de Posgrado – Filial Lima

Cc. Jurados, interesado, Archivo.

Anexo 10

DICTAMEN



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): MENDOZA VEGA, JESSICA MILAGROS

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud* ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MEDICAMENTOS INSUMOS Y DROGAS - 2017

* Fecha: 22 de julio de 2017

Hora: 11:00 a.m

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra Juana Yris Díaz Mujica

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Danilo Sánchez Coronel

Firma: 

VOCAL: Dr. Joaquin Vertiz Osoros

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *APROBAR POR MAYORIA*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

..... *FALTO FUNDAMENTAR LAS CONCLUSIONES
AL ESTUDIO - NUESTRA*

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *APB
REDACCION*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Anexo 11

ACTA DE APROBACION




ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. Vertiz Osos Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017**; de la estudiante **Mendoza Vega Jessica Milagros**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 20% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 12 de marzo de 2018



.....
Dr. Vértiz Osos Jacinto Joaquín
DNI 16735482

TURNITIN

The screenshot shows the Turnitin Feedback Studio interface in Google Chrome. The main document area displays the title page of a thesis from the Escuela de Posgrado of Universidad César Vallejo. The title is "Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas - 2017". The author is identified as Br. Mendoza Vega, Jessica Milagros. The document is for a Master's thesis. The Turnitin interface shows a similarity score of 20%. A sidebar on the right lists the sources of the matches, including "Entregado a Universidad...", "www.infoaduanas.com", "repositorio.umch.edu.pe", "documents.mx", "www.minsa.gob.pe", "bibdigital.epn.edu.ec", "womanmedic.blogspot...", "ospace.ups.edu.ec", and "repositorio.uia.edu.pe".

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&o=925103616&lang=es&tro=1038&u=1049816754

feedback studio Tesis Maestría 3ra entrega /5 71 de 82

Resumen de coincidencias

20 %

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

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	6 %
2	www.infoaduanas.com Fuente de Internet	1 %
3	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	documents.mx Fuente de Internet	1 %
5	www.minsa.gob.pe Fuente de Internet	1 %
6	bibdigital.epn.edu.ec Fuente de Internet	1 %
7	womanmedic.blogspot... Fuente de Internet	1 %
8	ospace.ups.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
9	repositorio.uia.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 109 Número de palabras: 27087

15:53 12/03/2018