



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión de los recursos humanos y compromiso laboral para el  
colaborador de salud del hospital de Huaycán de Ate - Lima – Perú  
– periodo 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Redondez Crispin, Alfredo Jesus (ORCID: 0000-0001-9682-4909)

**ASESOR:**

Mg. Cardenas Canales, Daniel Armando (ORCID: 0000-0002-8033-3424)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modernización del Estado

**Lima – Perú**

**2020**

Dedicatoria:

A mis Padres por darme la vida y mostrarme el camino hacia la superación tanto profesional como personal.

Al Ing. Johony Navarrete por su gran apoyo en el asesoramiento para la culminación de este trabajo de investigación

Agradecimiento:

Esta presente investigación se la dedico especialmente a mis padres quién gracias a ellos le debo todo lo que soy hoy en día.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo de diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS .....	40
ANEXOS.....	45

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población de colaboradores del hospital de Huaycán.....	16
Tabla 2. Validación del instrumento .....	17
Tabla 3. Prueba de fiabilidad, variable Gestión de Recursos Humanos.....	17
Tabla 4. Prueba de fiabilidad, variable Compromiso Laboral.....	18
Tabla 5. La Gestión de Recursos Humanos en el Hospital de Huaycán .....	20
Tabla 6. La Selección de personal en el Hospital de Huaycán .....	21
Tabla 7. El análisis de satisfacción en el Hospital de Huaycán.....	22
Tabla 8. La evaluación del personal en el Hospital de Huaycán .....	23
Tabla 9. El compromiso laboral en el Hospital de Huaycán .....	24
Tabla 10. Comparación entre los recursos humanos y el compromiso laboral .....	25
Tabla 11. Comparación entre la selección de personal y el compromiso laboral .....	26
Tabla 12. Comparación entre el análisis de satisfacción y el compromiso laboral ....	27
Tabla 13. Comparación entre la evaluación de personal y el compromiso laboral....	28
Tabla 14. Prueba de normalidad .....	29
Tabla 15. Correlación de la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral	30
Tabla 16. Correlación entre la selección de personal y el compromiso laboral.....	31
Tabla 17. Correlación entre el análisis de satisfacción y el compromiso laboral .....	32
Tabla 18. Correlación entre la evaluación de personal y el compromiso laboral.....	33

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la Gestión de Recursos Humanos.....	20
Figura 2. Porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la Selección de personal.....	21
Figura 3. Porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la Satisfacción del personal.....	22
Figura 4. Porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la evaluación del personal.....	23
Figura 5. Porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre el compromiso laboral.....	24
Figura 6. Diagrama sobre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral.....	25
Figura 7. Diagrama sobre la selección de personal y el compromiso laboral.....	26
Figura 8. . Diagrama sobre el análisis de satisfacción y el compromiso laboral.....	27
Figura 9. Diagrama sobre la evaluación de personal y el compromiso laboral.....	28

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020, para lo cual se realizó una investigación del tipo básica, cuantitativa, correlacional y de un diseño no experimental y transversal en el tiempo, se consideró como población a 29 colaboradores de diferentes áreas anexas del hospital entre personal administrativo y asistencial considerando un muestreo por conveniencia, el instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual fue desarrollado por los colaboradores de manera virtual a través de la plataforma electrónica de Google forms, los datos obtenidos fueron analizados en el programa estadístico SPSS donde se obtuvo principalmente como resultados que tanto la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral fueron calificadas como regular por la apreciación de los colaboradores, asimismo, se determinó que la gestión de recursos humanos tiene una relación significativa con el compromiso laboral, ya que el valor p obtenido fue de 0.039 que es menor a 0.05, demostrando que una buena gestión de recursos humanos genera positivamente una mejora en el compromiso laboral de los colaboradores del hospital de Huaycán.

**Palabras clave:** compromiso laboral, gestión de recursos humanos, análisis de satisfacción, selección, evaluación.

## ABSTRACT

The present research work has the general objective of determining the relationship that exists between human resource management and the labor commitment of the Huaycán hospital in Lima - Peru - period 2020, for which a basic, quantitative type of research was carried out , correlational and of a non-experimental and cross-sectional design over time, 29 collaborators from different annexed areas of the hospital were considered as a population, including administrative and healthcare personnel considering a sampling for convenience. the collaborators in a virtual way through the electronic platform of Google forms, the data obtained was analyzed in the SPSS statistical program where it was mainly obtained as results that both human resource management and work commitment were rated as regular by the appreciation of collaborators, it was also determined that the management on of human resources has a significant relationship with work commitment, since the p value obtained was 0.039, which is less than 0.05, demonstrating that good management of human resources positively generates an improvement in the work commitment of employees of the hospital of Huaycán.

**Keywords:** work commitment, human resources management, satisfaction analysis, selection, evaluation.



## **I. INTRODUCCIÓN**

La administración pública viene a ser el grupo de organismos estatales e instituciones conformado por personas cuya labor es la de organizar y administrar un estado o nación. En la Administración pública las personas trabajan en forma permanente desempeñando distintas tareas con el fin de llevar a cabo los objetivos de dicha organización. Estas personas tienen como principal tarea todas aquellas funciones referidas al orden público. La forma en que está organizada es mediante secretarías o departamentos, cada uno de ellos tiene una función específica. En algunas oportunidades estas funciones se superponen.

Para la convocatoria de personal a nivel nacional, se realizan concursos externos, eligiéndose supuestamente al más apto para el puesto o cargo requerido por la institución. El proceso de selección no es ágil ni adecuado al igual que los diferentes estadios que los seleccionados recorren en relación a la inducción y capacitación. El hospital de Huaycán de Ate forma parte de estas instituciones en la prestación o gestión de servicios públicos como un organismo de Salud Pública habiéndose observado que dicho hospital se encuentra afectado por la Gestión de los Recursos Humanos (RRHH) y el compromiso laboral de sus colaboradores.

La RRHH se encarga de planear, organizar y desarrollar todo aquello que compete con el desarrollo eficiente de los colaboradores de una institución. A partir de dicha gestión se contribuye a que los colaboradores que componen la organización apoyen a alcanzar los objetivos a partir de contar con la suficiente formación para desempeñar las tareas para las que fueron seleccionados. La RRHH de la gerencia del Hospital de Huaycán de Ate, debiera inculcar con más dedicación el conocimiento de la misión y visión del organismo público, además tratar de hacer una mejor coordinación de las áreas que se encuentran en el proceso de ingreso de los trabajadores. Cabe destacar que en las instituciones públicas esta gestión debiera ser más inflexible y sobre todo

en el proceso de ingreso de los trabajadores y su desempeño profesional, de modo que sustente una duración aceptable, puesto que es notorio el desgano o falta de compromiso una vez que el trabajador alcanza el rango de “nombrado”. Debido a ello es que se genera una mala gestión, lo que se refleja en un servicio de baja calidad. Gestionar la calidad de una organización requiere en primera medida realizar todas aquellas acciones que la consoliden y a la misma vez garanticen la calidad en sus servicios para lo cual todos sus colaboradores deberían trabajar a su máxima competencia, talento y disposición.

Asimismo, la calidad que se brinda a los trabajadores debe de ser de la mejor para poder cumplir con las diferentes funciones encomendadas por su jefe directo. Hay muchos elementos que forman parte de la calidad, entre ellos y a los efectos de este Trabajo de Investigación se destacan el compromiso de aquellos que integran la institución, los tiempos en el desarrollo de las actividades, los sistemas aptos para el procedimiento de ingreso del personal, el buen clima laboral entre compañeros de trabajo, el ambiente de mejora continua y la adopción voluntaria de alguna norma que a partir de auditorías que certifiquen las acciones que se desarrollan, mencionando en este punto que el hospital de Huaycán de Ate tiene un sindicato de trabajadores el cual es un limitante para el accionar empático y solidario, como también es un incentivo al accionar déspota y discriminatorio de parte de los trabajadores.

A partir de lo anteriormente descrito se destaca la importancia de la gestión de Recursos Humanos en las organizaciones, especialmente la relacionada con la selección de personal esta realidad se ve reflejada en el Hospital de Huaycán de Ate donde se ha observado que el proceso de ingreso de los trabajadores debe ser realizado con más eficiencia ya que las deficiencias en el proceso evidencian una baja calidad en el servicio. El desconocimiento por parte de los trabajadores de la misión, visión, y objetivos del Hospital de Huaycán de Ate como institución, la superposición de las tareas y el mal clima laboral repercute directamente en la calidad del servicio brindado siendo la ciudadanía la principal perjudicada.

Realizar esta investigación nos permite describir el proceso de ingreso del personal nuevo en el hospital de Huaycán de ate y analizar su relación con el compromiso laboral del personal. Esta información es muy importante, porque con ella se podrán elaborar alternativas de mejora en el proceso de selección anteriormente mencionado, asimismo se podrán determinar el nivel de influencia de aquellos factores que inciden en el mal desempeño laboral de los trabajadores de dicho hospital. Socialmente, esto mejorara la vinculación entre los trabajadores y los clientes / usuarios, al mejorar la calidad de servicio. Además, a partir de la interpretación de los resultados se podrá ayudar a resolver algunos de los problemas detectados.

Por todo esto queda más que justificado el desarrollo de la presente investigación, para cuya realización nos hemos planteado la siguiente pregunta general: ¿Qué relación tiene la gestión de los recursos humanos y el compromiso laboral del colaborador en el hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020?

Y las siguientes preguntas específicas: ¿Qué relación tiene la selección de personal y el compromiso laboral del colaborador en el hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020? ¿Qué relación tiene el análisis de la satisfacción y el compromiso laboral en el hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020? ¿Qué relación tiene la evaluación de personas y el compromiso laboral del colaborador en el hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020?

Planteándonos como posibles soluciones a estas preguntas la siguiente hipótesis general: “Existe relación entre la gestión de los recursos humanos y el compromiso laboral del colaborador en el hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020” y las siguientes hipótesis específicas: “Existe relación entre la selección de personal y el compromiso laboral del colaborador en el hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020”. “Existe relación entre el análisis de la satisfacción y el compromiso laboral en el hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020”. “Existe relación entre la evaluación de personas y el compromiso laboral del colaborador en el hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020”.

Siendo el Objetivo general: Determinar la relación que tiene la gestión de los recursos humanos y el compromiso laboral del trabajador en el hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020. Y los objetivos específicos: Evaluar la relación que tiene la selección de personal y el compromiso laboral del colaborador en el hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020. Establecer la relación que tiene el análisis de la satisfacción y el compromiso laboral en el hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020. Analizar la relación que tiene la evaluación de personas y el compromiso laboral del colaborador en el hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Se propone hacer una evaluación de la gestión de los recursos humanos en función del cumplimiento de su plan estratégico, el proceso de selección y la falta de compromiso laboral ya que todo ello repercute en la calidad de servicio del hospital de Huaycán de Ate. Para lo cual se han elegido como antecedentes, las siguientes investigaciones:

La tesis desarrollada por Arbulú (2016), estudio la relación entre la gestión de recursos humanos y calidad de servicio, desarrollándose desde un enfoque cuantitativo. La principal conclusión fue que existe relación entre ambas variables. La relación entre la tesis descrita y el presente trabajo de Investigación radica principalmente en los temas abordados, entre los que se encuentran las instituciones públicas, los RRHH que se desarrolla en dicha institución y la calidad del servicio brindado por los colaboradores.

El trabajo elaborado por Garcia (2019) para el colaborador del poder judicial describió el proceso de ingreso del nuevo personal al Poder Judicial Gerencia General en Lima pudiendo presentar opciones de mejora en dicho proceso fortaleciendo el vínculo entre distintas áreas del Poder Judicial siendo los clientes/usuarios/personas que acuden a este organismo público beneficiados ya que mejoro la calidad del servicio. La vinculación que tiene este antecedente es directa debido a que se analiza la misma problemática en otra institución pública.

El tercer antecedente está conformado por la tesis escrita por Orozco (2015), quien realizó un estudio sobre la propuesta de un método de gestión de las capacidades de las personas que permita la evaluación del desempeño laboral. Se realizó desde un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo). Para recolectar los datos se realizaron entrevistas y encuestas. Se destaca que la Gestión de Personal favorece al empowerment entre los colaboradores de la empresa o institución. La vinculación que

podemos encontrar con esta tesis es el análisis de los distintos tipos de gestión de recursos humanos, enfocándose en el desempeño laboral. Otro vínculo detectado es la implementación de entrevistas.

El cuarto antecedente está conformado por la tesis escrita por Modesto (2017) donde se encontró qué factores son los más importante en la evaluación que hacen los clientes acerca de las experiencias de calidad de servicio. En la presente investigación la muestra estuvo formada por los clientes que, en este caso, son 282 cuyos datos obtenidos se organizaron y tabularon, sistemáticamente en las tablas de frecuencia simple, interpretadas y analizadas. Siendo su conclusión más resaltante: La satisfacción es un campo hipnótico que agrupa todo lo que las personas hacen en su acción organizacional, contiene la información sobre los principios, valores, ceremonias, rituales y los mismos jefes de la organización. Si los colaboradores se comprometen y son conscientes con su eficacia laboral, se debe a que la cultura se los tolera y por consiguiente los climas organizacionales son propicios. Esta última premisa es con la cual dicho trabajo se relaciona con el nuestro.

El quinto antecedente es el trabajo desarrollado por Castro (2016), se trató de un estudio básico cuantitativo, no experimental y transversal en el tiempo. Se usó como población de estudio a 150 colaboradores de la sede de la D.R.E de Loreto. La investigación concluyó que existe una relación altamente significativa entre la gestión de RRHH y el compromiso organizacional. Se eligió este antecedente por la similitud entre las variables estudiadas.

El sexto antecedente está conformado por la tesis escrita por La Torre (2012), quien realizó un estudio sobre las percepciones y actitudes que influyen sobre el desempeño en la organización.

El séptimo antecedente está conformado por la tesis escrita por Caicedo (2015), se realizó un estudio sobre una propuesta de un modelo de gestión. Para recolectar los datos se realizaron entrevistas y encuestas. Los resultados comparan el actual

modelo de gestión con la propuesta la cual incidirá en la evaluación de desempeño laboral. Haciendo énfasis que la satisfacción del personal se encuentra en términos normales, sin embargo, se necesita incentivar al personal con cursos y seminarios de capacitación. El trabajo en equipo no se realiza plenamente puesto que la mayoría de colaboradores ponen como prioridad factores personales que institucionales.

El octavo antecedente está conformado por la tesis escrita por Rodríguez (2016), se realizó un estudio sobre un modelo de gestión que permita incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional. El desarrollo de esta investigación se realiza con un diseño metodológico, el cual implica probar hipótesis a partir de la recolección de datos. Se llega a concluir que el clima organizacional de la institución se está viendo afectado por las diversas situaciones de inconformidad laboral, observándose el desinterés del personal por participar de las actividades que involucren la integración laboral, pues son vistas como tareas extra laborales. El modelo se implementó con éxito dentro de la comunidad observándose los beneficios de los talleres con los cuales el gestor ético interactuó dentro de las dinámicas establecidas.

Las bases teóricas que complementan y sustentan la investigación realizada fueron las siguientes:

Los trabajadores de una empresa, son un patrimonio invaluable para poder ser competitivos y ser exitosos. El conjunto de políticas y prácticas (reclutamiento, selección, capacitación, etc.) necesarias para dirigir a este capital y sus recursos, se denomina gestión de los recursos humanos (Chiavenato, 2009).

Esta es un área que incentiva; que logra hacer que sus gerentes se conviertan en líderes que orienten e incentiven a los colaboradores utilizando los aspectos culturales, las características del contexto o realidad política y económica, tecnología y otra infinidad de variables importantes para lograr una sinergia de esfuerzos (León, 2012).

La RRHH actualmente se caracteriza por la capacidad de aprender y desaprender lo conocido, y no por lo mucho que sabe o conoce una persona, agregándosele también factores como el compromiso y la acción (Alvarado y Barba, 2016),

Sin lugar a dudas, los recursos humanos constituyen, en la actualidad, el activo más valioso con que cuenta una organización. (Cuevas, 2015).

Las personas con necesidades de atención y apoyo desean recibir atención de manera que tenga sentido para ellos, eso refleja sus vidas, sus necesidades y sus deseos. Esto se logra mejor a través de la integración trabajando, con profesionales trabajando juntos para apoyar a las personas, sus familias y cuidadores (Road, 2014).

Los aspectos de integración de las personas no se pueden manejar en un silo alejado del resto del esfuerzo. Los problemas de capital humano son críticos para cada flujo de trabajo. La integración exitosa de la fusión implica una planificación y ejecución detalladas al evaluar a los líderes, diseñar la organización, retener a las personas adecuadas, alinear culturas, comunicarse de manera efectiva y más. La gestión eficaz del cambio es clave para integrar a las personas con la estrategia empresarial. Aumenta la confianza en la dirección y los resultados, acelera los resultados y mantiene los beneficios del cambio (Coopers, 2004).

Cabe señalar que son las personas con discapacidad las que enfrentan bajas tasas de empleo, una alta dependencia de los beneficios y un mayor riesgo de pobreza. Existen dos tipos de medidas para reforzar la inclusión social de las personas discapacitadas: medidas pasivas (beneficios en efectivo) y medidas activas (políticas activas del mercado laboral) (Alves, 2010).

Sin embargo, el desarrollo de Intelligent Tutoring Systems (ITS) basado en plataformas móviles ofrece nuevas perspectivas. La integración en los entornos sociales y laborales de las personas con discapacidad es un hecho hoy en día (E.Irigoyen, 2013).



Con respecto a la organización de las personas podemos decir que, en una sociedad moderna, las organizaciones de trabajo formales (empresas, agencias gubernamentales, escuelas) proporcionan entornos a través de la especialización y coordinación apropiadas de actividades, para aumentar enormemente la productividad individual (Simon, 2017).

Todos los tipos de organizaciones ya sean privadas o estatales poseen una estructura donde se debe gestionar el interactuar entre las diferentes áreas y sus miembros, asignando actividades, funciones y cargos (Orley, 2016).

El argumento básico a desarrollar es que, si bien las formas organizativas burocráticas proporcionaron el modelo unificador para la gestión en la era industrial, una alternativa, la organización estratégica, está emergiendo como el modelo de elección para la era venidera. La organización estratégica representa a la vez una respuesta a la necesidad y un compromiso proactivo (Korten, 2014)

La disminución de la lealtad al lugar de trabajo y de la satisfacción laboral, actualmente es preocupante. Esta disminución puede afectar en gran medida la productividad y la innovación, lo que luego contribuye a un círculo vicioso de disminución continua. Las personas que trabajan en un entorno en el cual existe un vínculo especial con el negocio, el de los negocios familiares por ejemplo, lo que representa y lo que hace, sienten un vínculo entre ellos y con los clientes, proveedores y su comunidad de origen generando una capacidad profunda y rejuvenecedora para obtener resultados de una manera que respeta y mejora el bienestar de todos los involucrados en la empresa, así como la viabilidad a largo plazo del negocio (Jaffe, 2019).

Sobre la evaluación del personal podemos señalar que, al utilizar enfoques socio técnicos para la evaluación, los cuales se basan en la teoría y en la evidencia, estos resultan ser muy útiles. Las buenas evaluaciones proporcionan resultados útiles

para ayudar a diseñar, implementar y usar las medidas correctivas de manera efectiva (Kaplan, 2016).

Se debe realizar una planificación y diseño de evaluaciones, incluidos los marcos y modelos para enfocar una evaluación, y las consideraciones metodológicas para llevarla a cabo. Abordando también cuestiones éticas y otros desafíos y oportunidades (McWhinney, 2017).

El evaluar el historial de una organización puede ser una buena manera de evaluar a su gente. (Holden, 2012).

Otro de los aspectos que se describirán se relaciona con la calidad de servicio y el compromiso laboral:

La calidad se la define como la cualidad por la cual alguien o algo resulta ser lo mejor de su grupo o especie. (Diccionario de la Real Academia Española, 2020)

Calidad de Servicio según Duque (2005), viene a ser el resultado de una valoración, en donde el cliente tiene que comparar sus propias expectativas, con la percepción real que tendrá, por el servicio que recibió. La discrepancia que aparece entre las expectativas y las percepciones de los clientes Zeithaml et.al. (1993). Las percepciones son las ideas que tiene el cliente con referencia a la calidad del servicio que recibió, considerando esta creencia que tiene dicho cliente como válido o parámetro de medición.

El servicio no es bien físico, es algo subjetivo y posee tres características fundamentales que son: (1) es intangible, no se toca, es un beneficio que compra el usuario; (2) es heterogéneo, depende de las circunstancias y de quien lo realizara para ser producido y (3) es inseparable, debido a que la decisión del cliente de cómo desee que se le aplique el servicio va de la mano con el proceso de producción y la entrega del servicio mismo. (Hernandez, 2019).

Con respecto al estudio del compromiso en el lugar de trabajo podemos decir que este estudio viene desde los años 60. Se tienen 3 tipos de variables para el compromiso: organizacionales; personales y del entorno (Meyer y Allen, 1997, p. 98).

Se destaca principalmente las políticas de recursos humanos, con respecto a las características organizacionales. También se pueden señalar en relación al presente estudio, expectativas, valores, afectividad y motivación (Cohen, 2003)

La unión que se suscita entre las personas y las empresas se denomina “contrato psicológico”. (McNeil, 1985). El compromiso laboral posee tres dimensiones: puede ser afectiva, normativa y de continuidad (Meyer y Herscovitch 2001).

Meyer y Allen (1994) citado por Leyva (2014) definieron esta relación como un: Estado psicológico en donde una persona incide sobre una organización.

El compromiso laboral se basa en el empeño del trabajo que desarrolla un colaborador. Se puede observar que se encuentra totalmente comprometido cuando se esmera por apoyar a alcanzar las metas y objetivos trazados, demostrando muchas ganas de crecimiento profesional y personal. (Chiang, Núñez, Martín y Salazar, 2010).

El compromiso y la satisfacción laboral se demuestra dentro de la institución hay que tener cuenta este hecho y observar con detenimiento cuando SE manifieste (Robbins y Coulter, 2014).

Tena y Villanueva (2010), definieron al compromiso laboral, como: La intensidad de la participación de un colaborador y su identificación con su organización.

Sin embargo, existe entre el compromiso afectivo y el compromiso normativo una falta de diferenciación. Se necesita obtener una imagen más clara de la verdadera relación

entre el compromiso afectivo y el compromiso normativo, ya que la literatura existente ha abordado de manera inadecuada muchos problemas relacionados con dicha diferenciación (Bergman, 2006).

El compromiso organizacional sirve para atraer, retener, desarrollar talento y mejorar el desempeño de los empleados. El compromiso afectivo, o el apego emocional a la organización, es una esencia esencial del compromiso organizacional (Mercurio, 2015).

Los enfoques de compromiso afectivo, son: el compromiso afectivo del compañero de trabajo, el compromiso afectivo del supervisor y el compromiso afectivo de la organización, como mediadores paralelos en la relación entre el romance en el lugar de trabajo y el desempeño laboral de los empleados (Manag, 2018).

Claramente, algunos de los tipos de compromiso ya sea por afecto, necesidad u obligación pueden tener un efecto negativo en el bienestar, el respeto propio y la satisfacción laboral de una persona (Meyer, 2018).

El compromiso se reconoce cada vez más como que comprende diferentes bases (basadas en el afecto, la obligación o el costo) y diferentes focos, es predictivo de los resultados a nivel organizacional y el compromiso con el supervisor es predictivo de los resultados relacionados con el supervisor (Can, 2008).

El compromiso es complejo y una construcción multifacética, y puede tomar diferentes formas. El compromiso laboral se ha definido como la importancia relativa entre el trabajo y la propia persona. El compromiso laboral se ve como la adhesión de una persona a la ética laboral, el compromiso con una carrera / profesión, la participación laboral y el compromiso organizacional (Morrow, 1993). Las personas pueden sentirse comprometidas con una organización, alta gerencia, supervisores o un grupo de trabajo en particular. Se ha examinado el compromiso con respecto a "carrera, unión

y profesión”. Los estudios que muestran casos de alto compromiso laboral también han demostrado estar muy relacionados con el desempeño organizacional. Es la segunda actitud laboral más estudiada en psicología de E / S por este motivo (PSUWC, 2013). Afecta a todas las organizaciones en algún nivel y permite a las empresas evaluar cuestiones como la rotación en tiempos de estabilidad económica variable. Todas estas actitudes interactúan para dar forma al marco conceptual del compromiso de trabajo de cada individuo (REDMOND, 2016).

Conseguir la aceptación y el compromiso de los altos ejecutivos sigue siendo el mayor obstáculo para la continuidad del negocio de una organización y mantenerlo de manera continua. Es necesario mejorar el nivel de conciencia de los altos ejecutivos, pero a menudo no los motiva lo suficiente como para tomar medidas concretas. Para superar este obstáculo, se necesita identificar y comprender lo que motiva a los altos ejecutivos y cómo aprovechar estos motivadores para lograr el máximo efecto (Seow, 2009).

Hay muchos enfoques que los profesionales de la continuidad del negocio pueden adoptar para convencer a la gerencia ejecutiva de que asigne fondos y recursos a un programa sólido de continuidad del negocio. Las estadísticas de la industria, en muchos casos, no son verificables. Se debe apuntar siempre por obtener información precisa y verificable al citar ejemplos en apoyo del desarrollo y mantenimiento de un programa (Robert, 2014).

El compromiso a largo plazo se origina en la cultura tradicional china y es de gran importancia para el problema global del desarrollo sostenible. La continuidad, establece una nueva escala para que el compromiso a largo plazo valide su efecto sobre la confianza (Sun, 2020).

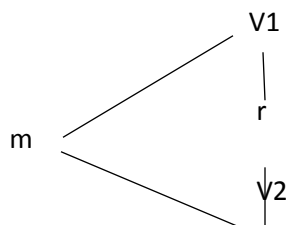
Finalmente podemos resumir la definición del compromiso laboral como esa intensidad o energía que pone el colaborador identificándose plenamente con la organización en la aceptación y creencia de las metas, la visión y misión de esta, siendo el ambiente laboral el cual influirá acertada o contrariamente en la actitud de compromiso.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es del tipo descriptiva y su diseño es cuantitativo y no experimental, puesto que se basa en la cuantificación y conclusiones estadísticas desarrolladas con datos obtenidos a través de la observación donde el investigador ejerce un grado de control mínimo, no existiendo manipulación alguna de las variables. A la vez se puede decir que es una investigación transversal porque la información recolectada se da un periodo de tiempo determinado, es retrospectiva; porque los datos existen y correlacional porque va a permitir establecer la relación que existe entre las variables. (Ruiz, 2018)

#### Diagrama



Dónde:

m= Colaborador de salud del hospital de Huaycán.

V1= Gestión de los recursos humanos.

V2= Compromiso laboral

r= Relación entre las variables x e y.

### **3.2. Variables y operacionalización**

La RRHH es un área que incentiva; que logra hacer que sus gerentes se conviertan en líderes que orienten e incentiven a los colaboradores utilizando los aspectos culturales, las características del contexto o realidad política y económica, tecnología y otra infinidad de variables importantes para lograr una sinergia de esfuerzos (León, 2012).

Esta variable se operacionalizó en 3 dimensiones: Integración de personas, Organización de personas y Evaluación de las personas. Se elaboró a manera de instrumento un cuestionario con 18 preguntas. (Anexo 3)

El compromiso laboral, se define como la intensidad de la participación de un colaborador y su identificación con su organización (Tena y Villanueva, 2010).

Esta variable también se operacionalizó en 3 dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso Normativo y Compromiso de Continuidad. Igualmente se desarrolló un cuestionario como instrumento con 18 preguntas. (Anexo 3)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Para Bernal (2010) la población es la totalidad de elementos e individuos con características similares. En este trabajo, la población estuvo compuesta por los colaboradores de las áreas de administración, planeamiento estratégico, promoción de la salud y servicios médicos del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú, compuesta tanto por trabajadores administrativos y asistenciales del hospital.

Tabla 1

*Población de colaboradores del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú, 2020*

<b>Condición</b>	<b>Cantidad</b>
Administrativo	15
Asistencial	14
Total	29

Fuente: Planilla del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú, 2020

Para Arias (2006) la muestra son los individuos que son estudiados estadísticamente. En este trabajo se usó un muestreo no probabilístico por conveniencia eligiéndose como muestra las áreas de administración, planeamiento estratégico, promoción de la salud y servicios médicos al ser más accesibles.

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

Según Oseda, Santacruz, Zevallos, Sagama, Cosme y Mendivel (2018, p.44) el cuestionario es el instrumento más usado al momento de recolectar datos para elaborar una muestra de estudio.

El cuestionario de la variable Gestión de Recursos Humanos está dividido en 3 dimensiones; con 18 preguntas y el cuestionario de la variable Compromiso laboral, está dividido igualmente en 3 dimensiones y también con 18 preguntas (anexo 04).

La encuesta, es una técnica recurrente en las investigaciones cuantitativas, ya que a través de esta técnica las personas encuestadas brindan información relevante de la variable a utilizar (Vara, 2012).



La validez del instrumento nos sirve para medir de manera significativa y apropiada el rasgo para cuyo cálculo ha sido creado (Hurtado, 2012).

En el presente trabajo la eficacia de los instrumentos fue sometida a juicio de tres expertos en investigación.

Tabla 2

*Validación del instrumento*

<b>Experto</b>	<b>Observaciones</b>	<b>Puntaje</b>
Mg. Vanessa Peña Sánchez	Si hay suficiencia, es aplicable	Muy alto
Mg. Alejandro Laura Llerena	Si hay suficiencia, es aplicable	Muy alto

La confiabilidad de la encuesta se llevó a cabo mediante el programa SPSS V25, con la prueba de fiabilidad de “alfa de Cronbach”:

Tabla 3

*Prueba de fiabilidad, variable “Gestión de Recursos Humanos”*

<b>Gestión de Recursos Humanos</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	18

**Interpretación:** La variable Gestión de Recursos Humanos que consta de 18 preguntas del cuestionario, obtuvo el valor de alfa de Cronbach 0,909, que lo califica como satisfactoria, pasando así la prueba de fiabilidad.

Tabla 4

*Prueba de fiabilidad, variable "Compromiso Laboral"*

<b>Compromiso Laboral</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	18

**Interpretación:** La variable Compromiso Laboral que consta de 18 preguntas del cuestionario, obtuvo el valor de alfa de Cronbach 0,842, que lo califica como satisfactoria, pasando así la prueba de fiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

En esta investigación, luego de haber definido los objetivos a realizar y limitado la población por conveniencia siguiendo los parámetros designados por el diseño y tipo del presente trabajo, se elaboraron dos instrumentos, cuestionarios con 18 preguntas cada uno, para la evaluación de cada una de las variables, los cuales fueron validados por tres profesionales expertos en los temas tratados; se realizó una encuesta virtual usando la plataforma virtual de Google forms y los datos se procesaron a partir del cuestionario, luego estos datos fueron tabulados en Microsoft Excel 2010 para ser ingresados al software de estadística SPSS V25; en donde se realizaron la prueba de confiabilidad, el análisis de frecuencia y las tablas de comparaciones o cruzadas, la prueba de normalidad de Shapiro Wilk y la prueba de homocedasticidad de Levene para terminar con la prueba de hipótesis de r Pearson; el cual permitió mediar la relación o asociación en las variables y dimensiones.

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

Una vez validados los instrumentos y demostrada su confiabilidad, se procedió a ejecutar la prueba de normalidad de Shapiro Wilk,  $N < 50$ . El resultado obtenido en la investigación indica que los datos proceden de una repartición simétrica o normal, por tal razón, se tuvo que realizar también la prueba de homocedasticidad de Levene ya que son supuestos obligados para el uso de estadística paramétrica, al cumplirse ambos supuestos, normalidad y homocedasticidad, para analizar las hipótesis se usó el estadístico de  $r$  Pearson.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio respeta la estructura metodológica brindada por la Universidad César Vallejo, asimismo se contó con la autorización de la jurisdicción del hospital de Huaycán de ate para la realización de la encuesta, también se mantendrá el anonimato de los encuestados y el respeto hacia la persona.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Estadística Descriptiva

Tabla 5.

*La Gestión de Recursos Humanos en el Hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	1	3,4	3,4	3,4
	REGULAR	21	72,4	72,4	75,9
	EFICIENTE	7	24,1	24,1	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

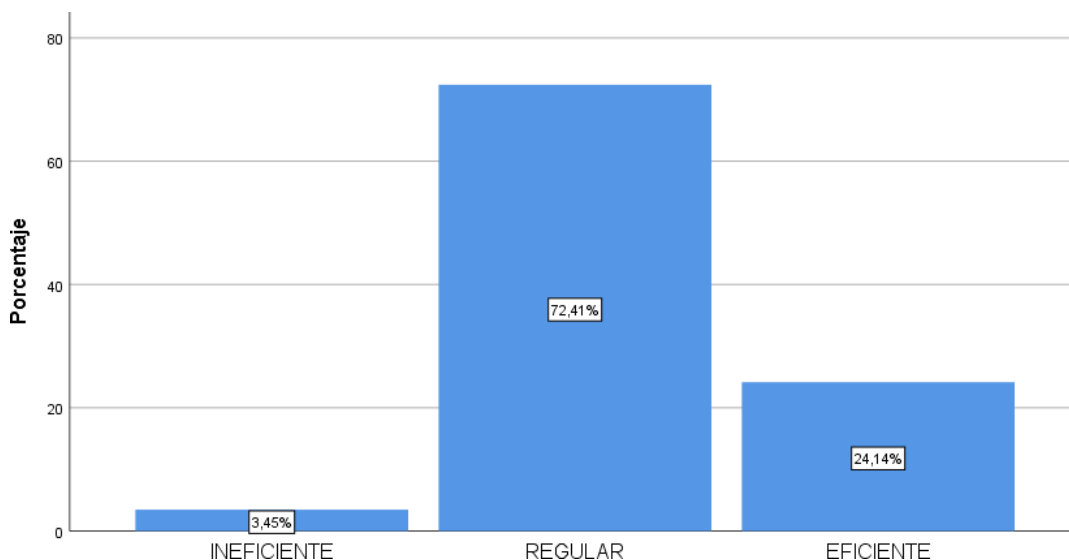


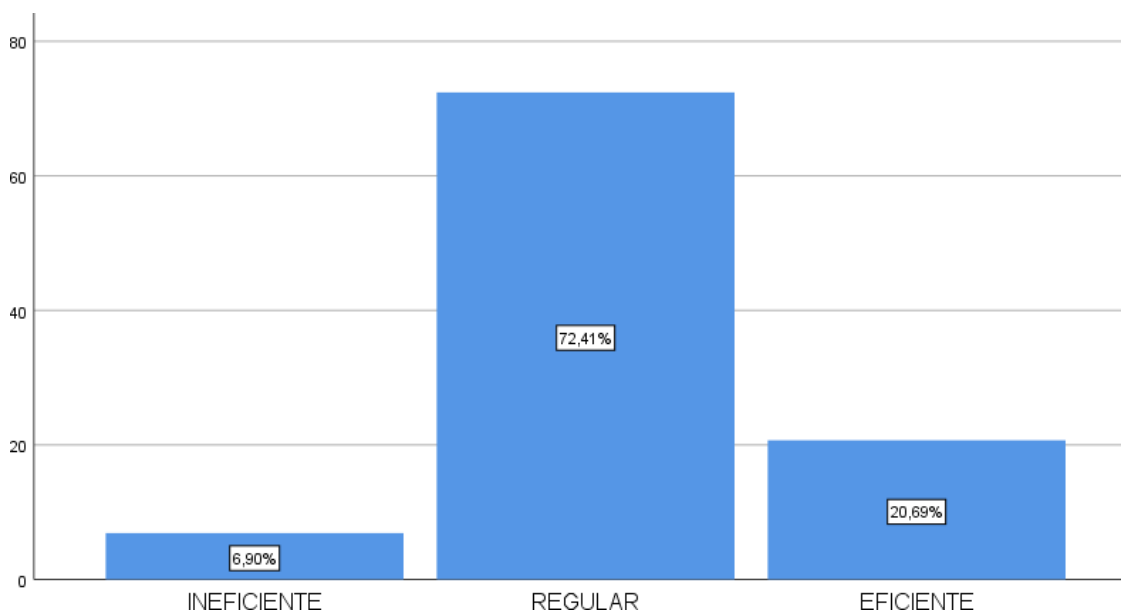
Figura 1. *Porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la Gestión de Recursos Humanos*

Se muestra que el 72.4% de los encuestados manifestaron que la gestión de recursos humanos en el Hospital de Huaycán de ate tiene un nivel regular, el 24% manifestó que tienen una eficiente gestión y un 3.4% dijo que existe una deficiente gestión de recursos humanos.

Tabla 6.

*La Selección de personal en el Hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	2	6,9	6,9	6,9
	REGULAR	21	72,4	72,4	79,3
	EFICIENTE	6	20,7	20,7	100,0
	Total	29	100,0	100,0	



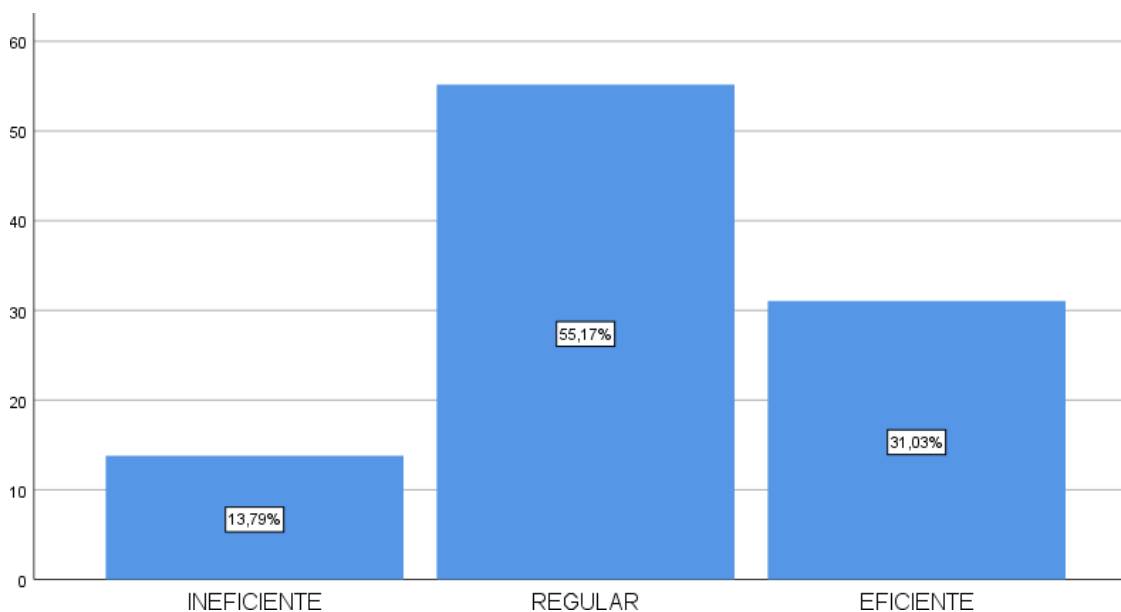
*Figura 2. Porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la Selección de personal*

Se muestra que con respecto a la selección de personal: 21 colaboradores la califican de regular representando el 72.4%, 6 de ellos califican a la selección de personal del hospital como eficiente representando el 20,7% y 2 personas tienen la percepción de que es ineficiente representando el 6.9% de un total de 29 personas encuestadas.

Tabla 7.

*El análisis de satisfacción en el Hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	4	13,8	13,8	13,8
	REGULAR	16	55,2	55,2	69,0
	EFICIENTE	9	31,0	31,0	100,0
	Total	29	100,0	100,0	



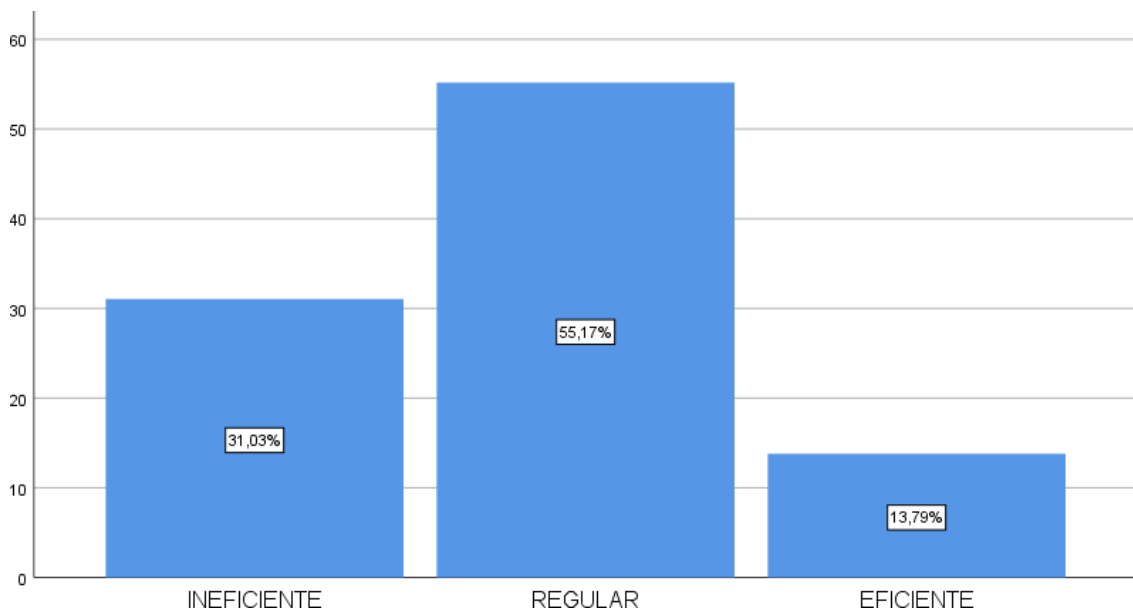
*Figura 3. Porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la Satisfacción del personal*

Se puede observar que con respecto a la satisfacción del personal: 16 colaboradores la califican de regular representando el 55.2%, 9 de ellos la califican como eficiente representando el 31% y 4 personas tienen la percepción de que es ineficiente representando el 13.8% de un total de 29 personas encuestadas.

Tabla 8.

*La evaluación del personal en el Hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INEFICIENTE	9	31,0	31,0	31,0
	REGULAR	16	55,2	55,2	86,2
	EFICIENTE	4	13,8	13,8	100,0
	Total	29	100,0	100,0	



*Figura 4. Porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre la evaluación del personal*

Con respecto a la evaluación del personal: 16 colaboradores tienen la percepción de que esta evaluación tiene un nivel regular siendo estos el 55.2%, asimismo 9 de ellos la califican como ineficiente representando el 31% y 4 tienen la percepción de que es eficiente representando el 13.8% de un total de 29 personas encuestadas.

Tabla 9.

*El compromiso laboral en el Hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	21	72,4	72,4	72,4
	ALTO	8	27,6	27,6	100,0
	Total	29	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

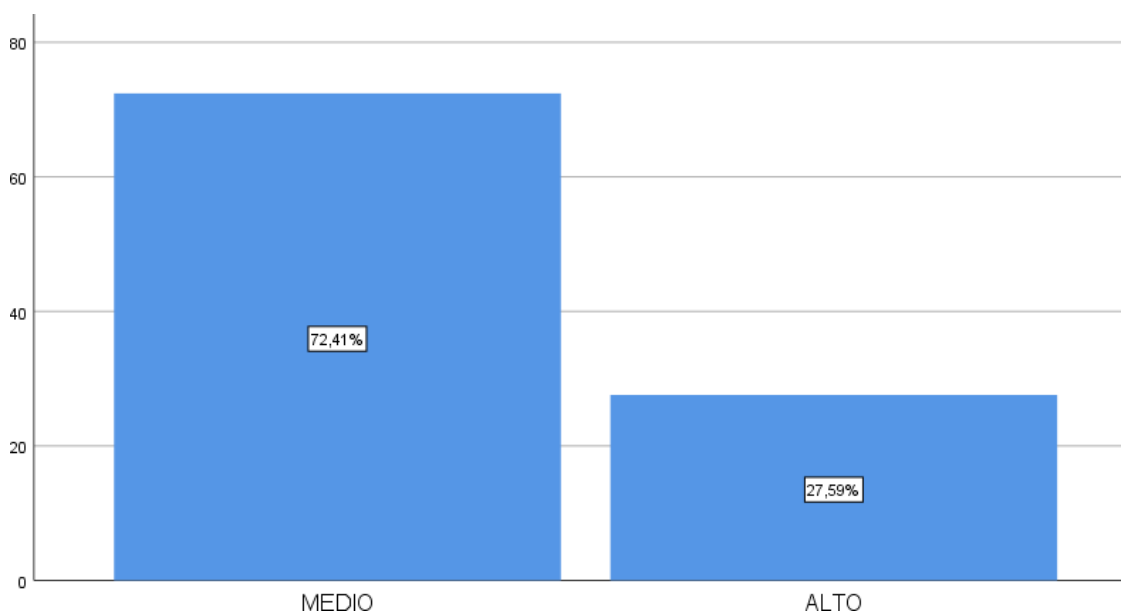


Figura 5. *Porcentaje de la percepción de los colaboradores sobre el compromiso laboral*

Se muestra que el 72.4% de los encuestados tienen la percepción de que el compromiso laboral en el Hospital de Huaycán de ate se encuentra en un nivel medio y el 27.6% manifestó que el compromiso laboral en dicho hospital se encuentra en un nivel alto.



Tabla 10.

*Comparación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral en el Hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.*

			Compromiso Laboral		Total
			MEDIO	ALTO	
Gestión de Recursos Humanos	INEFICIENTE	Recuento	1	0	1
		% del total	3,4%	0,0%	3,4%
	REGULAR	Recuento	16	5	21
		% del total	55,2%	17,2%	72,4%
	EFICIENTE	Recuento	4	3	7
		% del total	13,8%	10,3%	24,1%
Total		Recuento	21	8	29
		% del total	72,4%	27,6%	100,0%

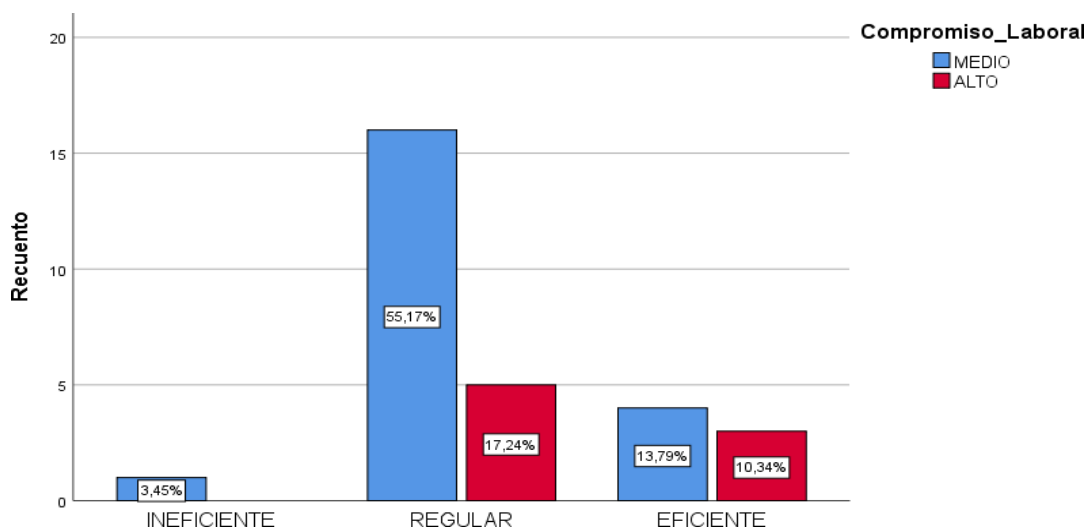


Figura 6. *Diagrama sobre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral*

Se puede visualizar que el 56,2% percibe a la gestión de recursos humanos con un nivel regular y con un nivel medio al compromiso laboral, asimismo, el 13,8% perciben a la gestión como eficiente y en un nivel medio al compromiso laboral.

Tabla 11.

*Comparación entre la selección de personal y el compromiso laboral en el Hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.*

		Compromiso Laboral		Total	
		MEDIO	ALTO		
Selección del Personal	INEFICIENTE	Recuento	2	0	2
		% del total	6,9%	0,0%	6,9%
	REGULAR	Recuento	15	6	21
		% del total	51,7%	20,7%	72,4%
	EFICIENTE	Recuento	4	2	6
		% del total	13,8%	6,9%	20,7%
Total		Recuento	21	8	29
		% del total	72,4%	27,6%	100,0%

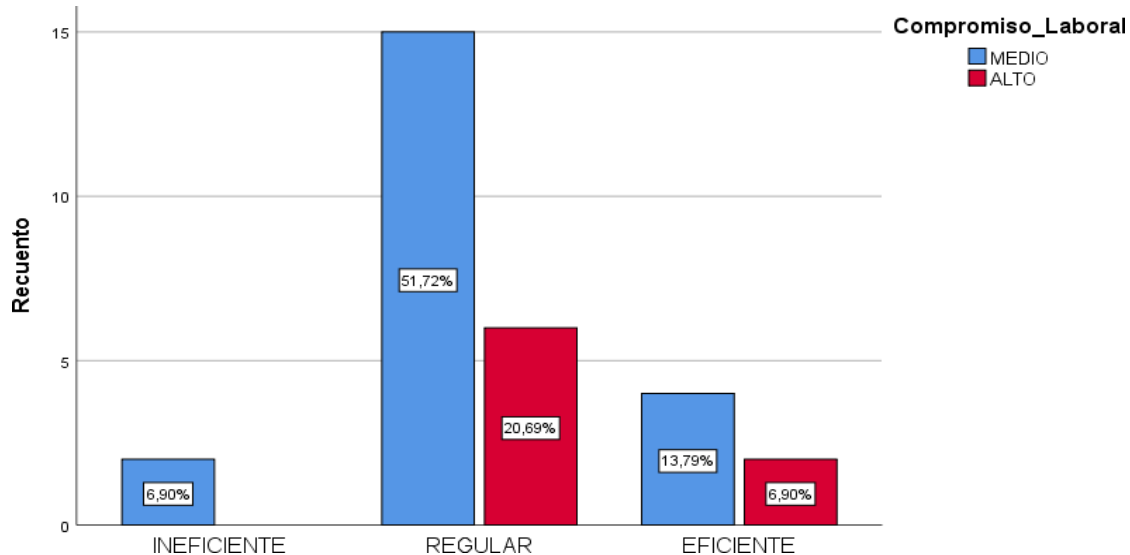


Figura 7. Diagrama sobre la selección de personal y el compromiso laboral

Se puede visualizar que el 51,7% percibe a la selección de personal en un nivel regular y con un nivel medio al compromiso laboral, asimismo, el 6.9% perciben a la selección de personal como eficiente y en un nivel alto al compromiso laboral.

Tabla 12.

*Comparación entre el análisis de satisfacción y el compromiso laboral en el Hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.*

		Compromiso Laboral		Total	
		MEDIO	ALTO		
Análisis de Satisfacción	INEFICIENTE	Recuento	1	3	4
		% del total	3,4%	10,3%	13,8%
	REGULAR	Recuento	15	1	16
		% del total	51,7%	3,4%	55,2%
	EFICIENTE	Recuento	5	4	9
		% del total	17,2%	13,8%	31,0%
Total		Recuento	21	8	29
		% del total	72,4%	27,6%	100,0%

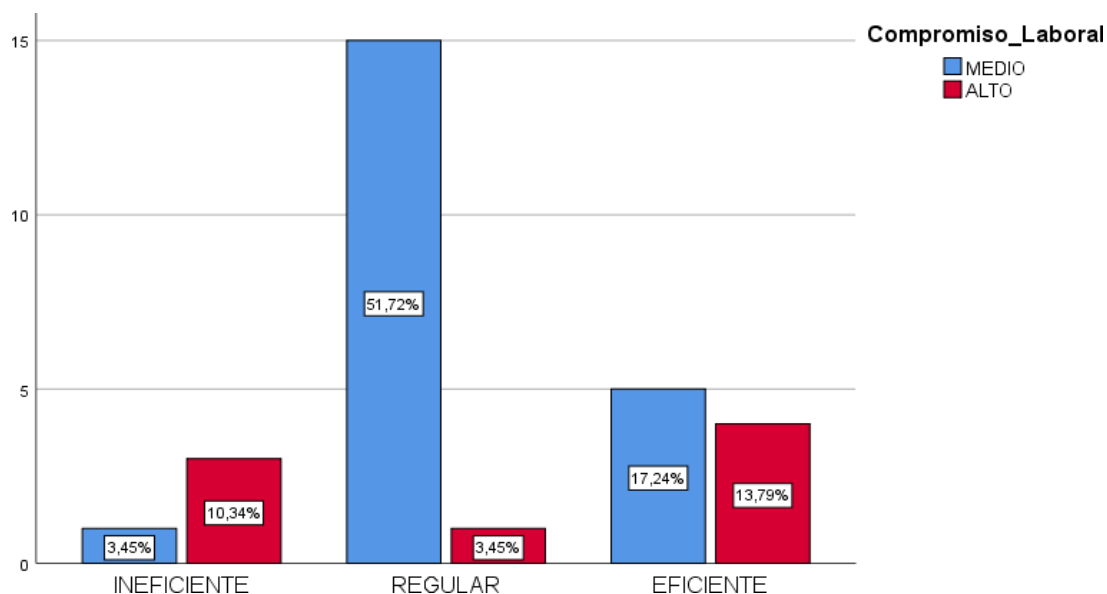


Figura 8. *Diagrama sobre el análisis de satisfacción y el compromiso laboral*

Se puede visualizar que el 51,7% percibe la satisfacción en un nivel regular y con un nivel medio al compromiso laboral, por otro lado, el 17,2% perciben el análisis de satisfacción como eficiente y en un nivel medio al compromiso laboral.

Tabla 13.

*Comparación entre la evaluación de personal y el compromiso laboral en el Hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.*

		Compromiso Laboral		Total	
		MEDIO	ALTO		
Evaluación de Personal	INEFICIENTE	Recuento	6	3	9
		% del total	20,7%	10,3%	31,0%
	REGULAR	Recuento	13	3	16
		% del total	44,8%	10,3%	55,2%
	EFICIENTE	Recuento	2	2	4
		% del total	6,9%	6,9%	13,8%
Total	Recuento	21	8	29	
	% del total	72,4%	27,6%	100,0%	

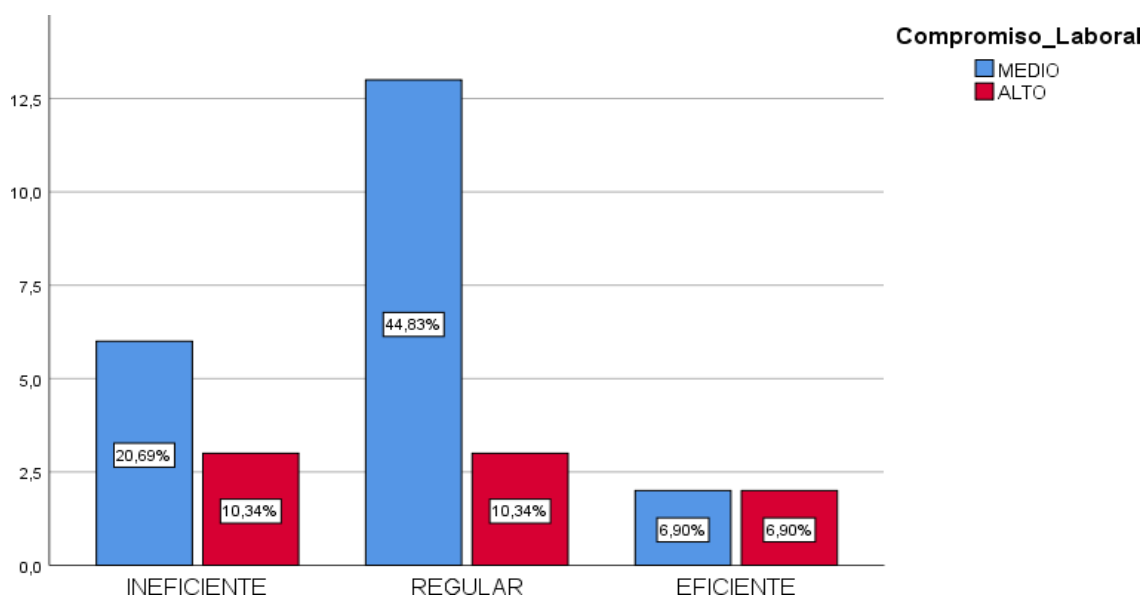


Figura 9. *Diagrama sobre la evaluación de personal y el compromiso laboral*

Se puede visualizar que el 44,8% percibe a la evaluación de personal en un nivel regular y con un nivel medio al compromiso laboral, por otro lado, el 6,9% perciben a la evaluación de personal como eficiente y al compromiso laboral en un nivel alto.

## 4.2 Estadística inferencial

Hipótesis de normalidad:

Ho: Las variables en la población no son distintas a la distribución normal

H1: Las variables en la población son distintas a la distribución normal

Tabla 14.

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos humanos	,889	30	,005
Compromiso Laboral	,912	30	,017

Al 95% de nivel de significancia, se concluye que el valor  $p = 0.005 < 0.05$  y  $0.017 < 0.05$  aceptan a la hipótesis nula por lo cual los datos de las variables no tendrían una distribución normal.

Según los resultados obtenidos, se justifica el uso del Rho Spearman

Prueba de hipótesis

### **Hipótesis general**

Ho: La gestión de recursos humanos no se relaciona de manera significativa con el compromiso laboral de los trabajadores del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.

H1: La gestión de recursos humanos se relaciona de manera significativa con el compromiso laboral de los trabajadores del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.

Tabla 15.

*Correlación entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los trabajadores del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.*

			Gestión de Recursos humanos	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Gestión de Recursos humanos	Coef.	1,000	,703**
		Sig.	.	,000
		N	30	30
	Compromiso Laboral	Coef.	,703**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	30	30

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

### **Interpretación:**

Podemos observar que el valor  $p=0.000 < 0.01$ , por lo que podemos establecer que existe una relación directa y altamente significativa entre la gestión de recursos humanos y el compromiso laboral de los trabajadores del hospital de Huaycán de Ate – Lima – Perú – periodo 2020; siendo el Rho Spearman = 0,703, lo que indica una buena asociación.

### **Hipótesis específica 1**

Ho: La selección de personal no se relaciona de manera significativa con el compromiso laboral de los trabajadores del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.

H1: La selección de personal se relaciona de manera significativa con el compromiso laboral de los trabajadores del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.

Tabla 16.

*Correlación entre la selección de personal y el compromiso laboral de los trabajadores del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.*

			Compromiso Laboral	selección de personal
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coef.	1,000	,527**
		Sig.	.	,003
		N	30	30
	selección de personal	Coef.	,527**	1,000
		Sig.	,003	.
		N	30	30

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

### **Interpretación:**

Podemos observar que el valor  $p=0.003 < 0.01$ , por lo que podemos establecer que existe una relación directa y altamente significativa entre la selección de personal y el compromiso laboral de los trabajadores del hospital de Huaycán de Ate – Lima – Perú – periodo 2020; siendo el Rho Spearman = 0,527, lo que indica una moderada asociación.

### **Hipótesis específica 2**

Ho: El análisis de satisfacción no se relaciona de manera significativa con el compromiso laboral de los trabajadores del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.

H1: El análisis de satisfacción se relaciona de manera significativa con el compromiso laboral de los trabajadores del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.

Tabla 17.

*Correlación entre el análisis de satisfacción y el compromiso laboral de los trabajadores del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.*

			Compromiso Laboral	Análisis de Satisfacción
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coef.	1,000	,526**
		Sig.	.	,003
		N	30	30
Análisis de Satisfacción		Coef.	,526**	1,000
		Sig.	,003	.
		N	30	30

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

### **Interpretación:**

Podemos observar que el valor  $p=0.003 < 0.01$ , por lo que podemos establecer que existe una relación altamente significativa entre el análisis de satisfacción y el compromiso laboral de los trabajadores del hospital de Huaycán de Ate – Lima – Perú – periodo 2020; siendo el Rho Spearman = 0,526, lo que indica una moderada asociación.

### **Hipótesis específica 3**

Ho: La evaluación de personal no se relaciona de manera significativa con el compromiso laboral de los trabajadores del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.

H1: La evaluación de personal se relaciona de manera significativa con el compromiso laboral de los trabajadores del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.



Tabla 18.

*Correlación entre la evaluación de personal y el compromiso laboral de los trabajadores del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020.*

			Compromiso Laboral	Evaluación de Personal
Rho de Spearman	Compromiso Laboral	Coef.	1,000	,735**
		Sig.	.	,000
		N	30	30
	Evaluación de Personal	Coef.	,735**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	30	30

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

### **Interpretación:**

Podemos observar que el valor  $p=0.000 < 0.01$ , por lo que podemos establecer que existe una relación directa y altamente significativa entre la evaluación de personal y el compromiso laboral de los trabajadores del hospital de Huaycán de Ate – Lima – Perú – periodo 2020; siendo el Rho Spearman = 0,735, lo que indica una buena asociación.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se cita a Chiavenato (2009) quien señala que Los trabajadores de una empresa, son un patrimonio invaluable para poder ser competitivos y ser exitosos y que el conjunto de políticas y prácticas (reclutamiento, selección, capacitación, etc.) necesarias para dirigir a este capital y sus recursos, se denomina gestión de los recursos humanos, sobre esta gestión de los 29 trabajadores encuestados del hospital de Huaycán del distrito de Ate de la provincia de Lima el 72.4% manifestó tener un nivel regular, y el 24,1% la califico como eficiente, de lo cual se puede señalar que la RRHH del hospital no es tan adecuada y que requiere ser mejorada.

En lo que respecta a las dimensiones de la gestión de recursos humanos se obtuvo como resultados que 72,41% calificó como regular al proceso de selección del personal, el 55,2% calificó como regular al análisis de satisfacción, mientras que el 13,8% consideró que el proceso de evaluación del personal que realiza el hospital es deficiente, resultados que determinan que el personal que dispone la entidad no cumple con el perfil idóneo para el desarrollo de sus funciones.

Cabe señalar que para el desarrollo del análisis estadístico se determinó la confiabilidad de la información obtenida, demostrando por medio del Alfa de Cronbach la consistencia interna de los datos, lo cual arrojaron puntajes de 0,909 para la variable gestión de recursos humanos y 0,842 para la variable compromiso laboral (ver tablas 5 y 6) lo que denotó una buena confiabilidad.

Castro (2016), en su estudio obtuvo como resultado que el 83,3% de los 108 colaboradores entrevistados de la Dirección Regional de Educación de Loreto calificaron como regular a la gestión de Recursos Humanos, resultado que es cercano a los obtenidos en este estudio donde el 72,4% de los colaboradores señalaron como regular la gestión del hospital de Huaycán, aunque apenas el 11,1% señaló en su

trabajo una buena gestión realizada a diferencia del 24% que el presente trabajo califico como eficiente la gestión realizada, por otro lado tenemos a Arbulú (2016) quien en su estudio al preguntar sobre la gestión de los recursos humanos en el juzgado de La Banda de Shilcayo el 68% de las 100 personas encuestadas lo calificaron como regular y apenas el 3% lo califico como eficiente, resultado que como podemos ver difiere con el obtenido en este estudio.

Con respecto a la selección de personal Ramos (2018) en su investigación encuentra que el 21.67% de los trabajadores de la Pastelería Miraflores S:AC califican dicha selección en un nivel medio y el 78.33% consideran que tiene un nivel alto, como podemos observar estos resultados difieren a los obtenidos, puesto que la tendencia en el estudio realizado por Ramos es de media a alta y siendo el resultado de esta investigación del 20,7% que califican como eficiente a la selección de personal la tendencia seria de eficiente a regular ya que como se mencionó el 72,41% calificaron como regular dicha selección, lo cual se debe principalmente a las diferentes políticas de ambas instituciones aplicadas a la integración de personas.

Por otro lado, Caicedo (2015) con respecto al análisis de satisfacción, realizo las preguntas siguientes: ¿se siente a gusto de pertenecer a esta institución? A lo cual obtuvo como respuesta que el 74% de los 50 trabajadores encuestados respondieron que si se encontraban a gusto y a la pregunta ¿el sistema de sueldos de la empresa es? el 37% indico que era regular, pudiendo denotar que la tendencia en la satisfacción es de regular a eficiente, resultado contrario al de la presente investigación ya que el 55.2% de los colaboradores del hospital de Huaycán calificaron como regular y el 31% como eficiente el análisis de satisfacción (ver Tabla 9 y Figura 3) denotando una tendencia de eficiente a regular.

Asimismo, podemos discutir los resultados obtenidos por Modesto (2017) quien encontró que el 68% de los trabajadores de la empresa de transporte terrestre de pasajeros GM internacional manifiestan que la evaluación de personal es eficiente, resultado que es muy lejano al 13.8% obtenido en este trabajo, estos resultados se ven validados por la teoría expuesta por Kaplan (2016) en su libro evaluación de

sociales y personas donde indica que Las buenas evaluaciones proporcionan resultados útiles para ayudar a diseñar, implementar y usar las medidas correctivas de manera efectiva. Cabe señalar que esta investigación guarda semejanza con los resultados respecto al compromiso laboral de la investigación de Andrés Modesto ya que el 65% de los trabajadores de GM internacional tienen la percepción de que no existe trabajo en equipo entre las áreas que apoyen al desarrollo institucional en ese sentido el 72.4% de los 29 colaboradores entrevistados del hospital de Huaycán señalan que el compromiso laboral se encuentra en un nivel medio.

Sobre el compromiso laboral, Chiang, Núñez, Martín & Salazar (2010) señalan que este se basa en el empeño del trabajo que desarrolla un colaborador, se puede observar que dicho colaborador se encuentra totalmente comprometido cuando se esmera por apoyar a alcanzar las metas y objetivos trazados, demostrando muchas ganas de superación, tanto laboral como profesionalmente.

Así tenemos también que Castro (2016) en relación al compromiso laboral encuentra que de las 108 personas encuestadas, 91 que representan el 84.3% califican con un nivel medio al compromiso laboral, mientras tanto 12 de ellas lo califican con un nivel bajo representando el 11.1% y finalmente 5 de los entrevistados que representan apenas el 4,6% califican en un nivel alto al compromiso laboral estos resultados son similares a los desarrollados en este estudio que con respecto al compromiso laboral encontramos que de los 29 colaboradores encuestados, 21 de ellos que representan el 72,4% lo calificaron con un nivel medio y apenas 8 de los encuestados lo calificaron en un nivel alto. Del mismo modo Rodríguez (2016) encuentra que el 88% de las personas entrevistadas califican positivamente al compromiso laboral mientras que el 20% lo descalifica difiriendo con los resultados presentados por Castro y la presente investigación.

Sobre el análisis de las hipótesis en la tabla 17 se puede llegar a la conclusión que la gestión de los recursos humanos influye en el compromiso laboral de manera positiva y significativamente alta, al obtener un valor del estadístico de correlación de Rho

Spearman = 0,703 y un valor  $p= 0,000$ . La torre (2012) utilizando un modelo multivariado, no estadístico, para el análisis, concluye que las actividades de los recursos humanos dirigidas a fomentar el compromiso se relacionan positivamente con el compromiso laboral de los empleados. Ambas investigaciones coinciden en la relación positiva de las variables.

La información observada en la tabla 18 concluye que la selección del personal influye en el compromiso laboral de manera moderada y altamente significativa puesto que el Rho Spearman = 0,527 y el valor  $p=0.003 < 0.01$ , resultados que se asemejan a los hallados por Castro (2016) al encontrar el Rho Spearman = 0,370 y un valor  $p=0,000$  que indican una correlación baja pero altamente significativa. Asimismo, la tabla 19, muestra que el análisis de satisfacción influye en el compromiso laboral de los trabajadores del hospital de Huaycán, de manera moderada y altamente significativa ya que se obtuvo un valor  $p = 0,003$  que es menor a 0.01 y un valor Rho Spearman de 0,526. Igualmente, en la tabla 20 podemos observar un valor del Rho Spearman = 0,735 y un  $p$  valor = 0.000 que nos indica que la evaluación de personal influye con una buena asociación de las variable y muy significativamente con el compromiso laboral, para todas la correlaciones Castro coincide con respecto a la relación entre el análisis de satisfacción y el compromiso laboral al presentar un valor  $p = 0.000$  que indica alta significancia y coincide sus resultados con respecto a la evaluación de personal al obtener un  $p$  valor = 0.000 y un Rho Spearman = 0,658 indicando que dicha correlación es positiva y moderada.

## VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto a la primera hipótesis específica, se demuestra que la selección de personal se relaciona muy significativamente con el compromiso laboral en el hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.527, demostró una asociación moderada entre las variables con un valor p de 0.003.
2. Con respecto a la segunda hipótesis específica, se demuestra que el análisis de satisfacción se relaciona con una alta significancia con el compromiso laboral en el hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.526, demostró una asociación moderada entre las variables con un valor p de 0.003.
3. La presente investigación respecto a la tercera hipótesis específica, demuestra que la evaluación de personal se relaciona muy significativamente con el compromiso laboral en el hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.735, demostró una buena asociación entre las variables con un valor p de 0.000.
4. La presente investigación respecto a la hipótesis general, demuestra que la Gestión de Recurso Humanos se relaciona con una alta significancia con el Compromiso Laboral en el hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020; siendo que el coeficiente de correlación r Pearson de 0.703, demostró una asociación buena entre las variables con un valor p de 0.000.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al área de Recursos Humanos del hospital de Huaycán, efectúen acciones en lo que respecta a la inducción de personal, de tal manera que la persona que sea seleccionada debe de cumplir con el perfil que solicita cada puesto laboral.
2. Se recomienda a la Gerencia del hospital de Huaycán, realizar evaluaciones periódicas a todos los colaboradores, con la finalidad de identificar las falencias en el desarrollo de sus funciones y mediante ello aplicar las medidas correctivas que se alineen al cumplimiento de los objetivos institucionales, tomando en cuenta que uno de ellos es brindar a la ciudadanía una atención de calidad.
3. Se recomienda a los ejecutivos del hospital de Huaycán, desarrollar actividades para la integración del personal, lo cual conlleva a que los colaboradores tengan motivaciones para sentirse identificados y aumente así su compromiso con la institución.
4. Se recomienda implementar un Procedimiento Normalizado de Operación (PNO) donde se estipulen los criterios técnicos para la retención de los trabajadores altamente calificados.
5. Se recomienda a futuros tesisistas, profundizar en el tema expuesto y desarrollar estrategias que ayuden en continuo mejoramiento.

## REFERENCIAS

- Allen, N., & Meyer, J. (1997). Bases conceptuales del compromiso organizacional. *Revista de investigación empresarial*, 49-61.
- Alvarado Nando, M., & Barba Abad, M. (2016). *Gestión Del Talento Humano E Innovación De La Enseñanza Y El Aprendizaje*. Palibrio. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books/about/Gesti%C3%B3n\\_Del\\_Talento\\_Humano\\_E\\_Innovaci%C3%B3n.html?id=UTGvDAAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Gesti%C3%B3n_Del_Talento_Humano_E_Innovaci%C3%B3n.html?id=UTGvDAAAQBAJ&redir_esc=y)
- Alves, A. R. (2010). *The Mobility and Integration of People with Disabilities into the Labour Market*. United States: Editorial Empl.
- Arbulú Montoya, M. (2016). "Gestión de recursos humanos y calidad de servicio, en el juzgado de paz letrado de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2016. Tarapoto-Peru: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1567/arbulu\\_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1567/arbulu_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, F. (2016). *Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. Caracas-Venezuela: Espiteme.
- Bergman, M. E. (2006). *The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda*. TEXAS: Universidad Texas A & M.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogota-Colombia: PEARSON EDUCACION. Obtenido de <http://anyflip.com/vede/ohla/basic>
- Caicedo Sánchez, F. (2015). "Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo". Babahoyo-Ecuador: Universidad Tecnica de Babahoyo. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/1655/T-UTB-CEPOS-MAE-000011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Can, O. (2008). *Researchgate*. Obtenido de Affective and normative commitment to organization, supervisor, and coworkers: Do collectivist values matter?: [https://www.researchgate.net/publication/222019014\\_Affective\\_and\\_normative](https://www.researchgate.net/publication/222019014_Affective_and_normative)



\_commitment\_to\_organization\_supervisor\_and\_coworkers\_Do\_collectivist\_val  
ues\_matter

- Castro Castillo, D. (2016). *Gestión de Recursos Humanos y Compromiso Organizacional del personal de la Dirección Regional de Educación de Loreto, 2016*. Loreto-Peru: Universidad Cesar Vallejo.
- Chiang V, M., Núñez P., A., Martín, M., & Salazar B., Mauricio. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un. *Panorama Socioeconómico*, 90-100. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/399/39915685007.pdf>
- Chiavenato, i. (2009). *Administracion de recursos humanos. El capital humano*. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de [https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato.\\_Administracion\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_subrayado](https://www.academia.edu/29724210/Chiavenato._Administracion_de_Recursos_Humanos_subrayado)
- Cohen, A. (2003). *Múltiples compromisos en el lugar de trabajo: un enfoque integrador*. Mahwah-Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Coopers, W. (2004). *People Integration: Capturing M&A Value By Making The Most Of Human Capital Post Deal*. Vienna: Institute for Mergers, Acquisitions and Alliances.
- Cuevas , C. (2015). *Contabilidad de Costos*. Obtenido de <https://externalidadesintangibles.wordpress.com/2015/05/29/contabilidad-de-costos-3a-edicion-2010-cuevas-carlos/>
- E.Irigoyen. (2013). *InTech-A Robust Intelligent Tutoring System for the Integration of People With Intellectual Disabilities Into Social and Work Environments*. España: Universidad de Vasco.
- Edison Jair, D. (enero-junio de 2005). Revisión del concepto de calidad del servicio y sus modelos de medición. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 15(25), 64-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802505.pdf>
- Garcia Machado, j. (2019). “*Gestión de los recursos humanos y calidad del servicio para el colaborador del poder judicial gerencia general - lima – perú – periodo 2019*”. Lima-Peru: Universidad San Juan Bautista.
- Hernandez, J. (2019). *Marketing de servicios*. Recuperado el 08 de 05 de 2020, de monografias.com: <https://www.monografias.com/trabajos6/masex/masex.shtml>

- Holden, E. (2012). *GIVEWELL*. Obtenido de Evaluating people: <https://blog.givewell.org/2012/10/25/evaluating-people/>
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia*. Bogotá: Quirón.
- Jaffe, D. (2019). *FORBES*. Obtenido de Creating A Workplace Where People Want To Work: <https://www.forbes.com/sites/dennisjaffe/2019/04/24/creating-a-workplace-where-people-want-to-work/#28ffa82f33e9>
- Kaplan, B. (2016). *PUBMED*. Obtenido de Evaluación de cuestiones sociales, sociales y de personas - Evaluación etnográfica sociotécnica: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27198097/>
- Korten, D. C. (2014). *Google Academy*. Obtenido de Strategic organization for people-centered development: [https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&as\\_vis=1&q=organization+of+people&btnG=#d=gs\\_qabs&u=%23p%3D-oJZVIC1guwJ](https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=organization+of+people&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3D-oJZVIC1guwJ)
- La Torre Navarro, F. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral*. Valencia-España: Universidad de Valencia. Obtenido de <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/81889/latorre.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Leon Porras, C. (2012). *bumeran*. Obtenido de Cómo Desarrollar el Compromiso en Nuestros Colaboradores: <https://www.bumeran.com.pe/noticias/como-desarrollar-el-compromiso-en-nuestros-colaboradores-parte-ii/>
- Leyva Del Toro, C. (mayo-agosto, de 2014). La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *ingeniería Industrial, XXXVII*, 164-177. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360446197006.pdf>
- Manag, R. B. (2018). *Affective commitment foci as parallel mediators of the relationship between workplace romance and employee job performance: a cross-cultural comparison of the People's Republic of China and Pakistan*. USA: National Library of Medicine.
- McWhinney, D. (2017). *Policy Evaluations, WFP People Strategy*. Italy: Corporate strategy.
- Mercurio, Z. A. (2015). *Human Resource Development Review*. USA: Colorado State University.

- Meyer , J., & Allen, N. (1994). Compromiso con las organizaciones y ocupaciones: extensión y prueba de una conceptualización de tres componentes. *Revista de Psicología Aplicada*, 538-551.
- Meyer, J. (2018). *MINDTOOLS*. Obtenido de The three-component engagement model: <https://www.mindtools.com/pages/article/three-component-model-commitment.htm>
- Meyer, J., & Herscovich, L. (2001). Compromiso en el trabajo: hacia un modelo general. *Revisión de los recursos humanos*, 991-1007.
- Modesto , D. (2017). *Calidad de servicio y su relación con la satisfacción de los clientes de la empresa de transporte terrestre de pasajeros gm internacional sac – huánuco. 2017*. Huanuco-Peru: Universidad catolica los angeles de chimbote ULADECH. Obtenido de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4154/CALIDAD\\_%20DE\\_%20SERVICIO\\_MODESTO\\_%20ANDRES\\_DISNELA\\_%20YANELA.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4154/CALIDAD_%20DE_%20SERVICIO_MODESTO_%20ANDRES_DISNELA_%20YANELA.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Morrow, ,. (1993). La teoría y la medición del compromiso laboral. *Greenwich*. Obtenido de [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1222885](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1222885)
- Orley, I. (2016). *Dynamics of people and organization*. New York: human behavior.
- Orozco Cango, S. (2015). *Propuesta de mejora en los procesos del área de call center técnico de una empresa de telecomunicaciones*. Lima-Peru: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas UPC. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/582088/Orozco\\_CS.pdf;jsessionid=5E1088E2252695D9B18D16DFEFB8F978?sequence=1](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/582088/Orozco_CS.pdf;jsessionid=5E1088E2252695D9B18D16DFEFB8F978?sequence=1)
- PSUWC. (2013). *Compromiso Laboral y Organizacional*. Obtenido de Compromiso Laboral y Organizacional: Compromiso Laboral y Organizacional
- Real Academia Española. (2020). *Real Academia Española*. Obtenido de Calidad: <https://www.rae.es/recursos/diccionarios/diccionarios-antiores-1726-2006>
- REDMOND, B. F. (13 de NOVIEMBRE de 2016). *Confluence*. Obtenido de Work and Organizational Commitment: <https://wikispaces.psu.edu/display/PSYCH484/12.+Work+and+Organizational+Commitment>

- Road, M. (2014). *The principles of workforce integration*. Londres: Government Association.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administracion*. Mexico: PEARSON.
- Robert, L. (21 de January de 2014). *CONTINUITYCENTRAL*. Obtenido de OBTAINING EXECUTIVE MANAGEMENT COMMITMENT TO BUSINESS CONTINUITY PROGRAM SUPPORT:  
<http://continuitycentral.com/feature1142.html>
- Rodriguez Diaz, L., & Santofimio Marrtinez, A. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*. Bogota-Colombia: Universidad Libre de Colombia. Obtenido de  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez Orozco, I. (2017). *Evaluación del Desempeño*. Madrid-España: ICADE BUSINESS SCHOOL. Obtenido de  
<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467/retrieve>
- Ruiz, L. (2018). *Psicología y mente*. Recuperado el 05 de 06 de 2020, de ¿Qué es el diseño de investigación y cómo se realiza?:  
<https://psicologiaymente.com/miscelanea/disenio-de-investigacion>
- Seow, K. (2009). *Gaining senior executive commitment to business continuity: Motivators and reinforcers*. Obtenido de Journal of Business Continuity & Emergency Planning:  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=commitment+to+continuity+in+a+company&btnG=#d=gs\\_qabs&u=%23p%3DmqpPI4qqbBMJ](https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=commitment+to+continuity+in+a+company&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DmqpPI4qqbBMJ)
- Simon, H. (2017). *ScienceDirect*. Obtenido de Racionalidad en la sociedad:  
<https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/work-organization>
- Sun, J. H. (2020). *Does continuity matter? Developing a new long-term orientation structure in a cross-cultural context: A study on supply chain relationships*. USA: Industrial Marketing Management.
- Tena Flores, J., & Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Dialogos Educativos*, 119-130. Obtenido de file:///C:/Users/Cliente/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralYCompromisoInstitucionalDeLosDo-3294739.pdf

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable “Gestión de Recursos Humanos”*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Integración de personas	Planeación	1 - 6	<b>Ordinal de tipo Likert</b> <b>[1]</b>	<b>“Eficiente”</b> [68 – 90]
	Reclutamiento			
	Selección			
Organización de personas	Diseño de puesto	7 - 12	<b>[2]</b> “Desacuerdo” <b>[3]</b>	<b>“Regular”</b> [43 – 67]
	Análisis y descripción de puesto			
	Remuneración			
Evaluación de las personas	Capacitación	13 – 18	<b>[4]</b> “De acuerdo” <b>[5]</b>	<b>“Ineficiente”</b> [18-42]
	Control			
	Evaluación			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

*Operacionalización de la variable “Compromiso laboral”*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Nivel y rango</b>
Compromiso Afectivo	Apego emocional y sentimental	1,2,3 y 4	<b>Ordinal de tipo Likert</b> <b>[1]</b> “Totalmente en desacuerdo”	<b>“Alto”</b> [68 – 90]
	Expectativas	5, 6 y 7		
Compromiso Normativo	Lealtad a la organización	8 – 12	<b>[2]</b> “Desacuerdo”	<b>“Medio”</b> [43 – 67]
			<b>[3]</b> “Ni en desacuerdo ni de acuerdo”	
Compromiso de Continuidad	Reconocimiento de la persona.	13,14 y 15	<b>[4]</b> “De acuerdo” <b>[5]</b> “Muy de acuerdo”	<b>“bajo”</b> [18-42]
	Oportunidades de encontrar otro empleo.	16,17 y 18		

Fuente: Elaboración propia

## ANEXO 2

### Ficha técnica del instrumento Gestión de Recursos Humanos

**Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos

**Autor:** Alfredo Jesús Redondez Crispín

**Año:** 2020

**Tipo de instrumento:** Cuestionario

**Objetivo:** Medir el grado relación de la Gestión de Recursos Humanos y el Compromiso Laboral, en el hospital de Huaycán de ate.

**Población:** 35 trabajadores del área de de administración, planeamiento estratégico, promoción de la salud y servicios médicos del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú.

**Número de ítem:** 18 ítems.

**Aplicación:** Encuesta directa.

**Tiempo de administración:** 30 minutos.

**Normas de aplicación:** El trabajador seleccionará cada ítem, según crea conveniente.

**Escala:** [1] “Totalmente en desacuerdo”, [2] “Desacuerdo”, [3] “Ni en desacuerdo ni de acuerdo”, [4] “De acuerdo”, [5] “Muy de acuerdo”.

**Niveles y rango:** “Eficiente” [63 – 95], “Regular” [31 – 62], “Ineficiente” [19-30].



## Aplicación del instrumento

Estimados: estoy realizando una encuesta para recopilar datos acerca de la Gestión de Recursos Humanos y el Compromiso Laboral en el hospital de Huaycán de ate. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

### **INSTRUCCIONES:**

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1)

### **VARIABLE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.**

<b>Dimensión 1: Integración de personas</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	La institución adecúa sus vacantes de empleo de acuerdo a la normatividad.					
2	Las técnicas de reclutamiento de la institución son las adecuadas					
3	Le aplicaron algunas de las técnicas de reclutamiento al momento de postular a un empleo en la institución					
4	Las entrevistas de empleo son necesarias para ingresar a la institución					
5	Se planifica las vacantes de empleo de acuerdo a las necesidades del área usuaria					
6	Reciben alguna charla de inducción al ingresar donde se manifieste la visión y misión de la institución.					

<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN DE PERSONAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	El trabajo en su área está bien organizado					
8	Las cargas de trabajo están bien definidas					
9	Las funciones y responsabilidades están bien definidas					
10	Se desarrolla al máximo sus habilidades					
11	El responsable de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones					
12	Se delegan eficazmente funciones de responsabilidad					
<b>DIMENSIÓN 3: EVALUACIÓN DE LAS PERSONAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo					
14	Las necesidades con respecto a la capacitación han sido atendidas					
15	Se proporciona oportunidades para desarrollar su carrera					
16	La evaluación de desempeño se realiza aplicando sistemas de información					
17	Los objetivos o metas tienen controles para medir rendimiento y desempeño					
18	Se Utilizan técnicas adecuadas para evaluar su desempeño					

## Ficha técnica del instrumento Compromiso Laboral

**Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre el Compromiso Laboral

**Autor:** Alfredo Jesús Redondez Crispín

**Año:** 2020

**Tipo de instrumento:** Cuestionario

**Objetivo:** Medir el grado relación de la Gestión de Recursos Humanos y el Compromiso Laboral, en el hospital de Huaycán de ate.

**Población:** 35 trabajadores del área de de administración, planeamiento estratégico, promoción de la salud y servicios médicos del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú.

**Número de ítem:** 18 ítems.

**Aplicación:** Encuesta directa.

**Tiempo de administración:** 30 minutos.

**Normas de aplicación:** El trabajador seleccionará cada ítem, según crea conveniente.

**Escala:** [1] “Totalmente en desacuerdo”, [2] “Desacuerdo”, [3] “Ni en desacuerdo ni de acuerdo”, [4] “De acuerdo”, [5] “Muy de acuerdo”.

**Niveles y rango:** “Alto” [67 – 100], “Media” [33 – 66], “Bajo” [20-32].

## Aplicación del instrumento

Estimados: estoy realizando una encuesta para recopilar datos acerca de la Gestión de Recursos Humanos y el Compromiso Laboral en el hospital de Huaycán de ate. Le agradezco de antemano cada minuto de su tiempo por responder las siguientes preguntas:

### INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Crea conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Totalmente de acuerdo (5) – De acuerdo (4) – Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) – Totalmente en desacuerdo (1)

### VARIABLE COMPROMISO LABORAL

<b>Dimensión 1: Compromiso Afectivo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Le interesa continuar el resto de su carrera profesional en esta organización.					
2	Percibe de verdad que cualquier problema en esta organización, es también su problema.					
3	Trabajar en esta organización le significa mucho					
4	En esta organización se siente como en familia					
5	En la institución se siente un orgullo (a) de trabajar aquí					
6	En la institución existe la emoción se sentirse unido a esta organización					
7	Se percibe que se es parte integrante de esta organización					

<b>Dimensión 2: Compromiso Normativo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8	Dejaría la institución por un mayor beneficio					
9	Existe la percepción de tener una deuda con esta organización					
10	Se es leal a esta organización					
11	Se percibe la obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
12	Se percibe que se ha de devolver a la institución el apoyo y reconocimiento recibido por ella					
13	Se percibe que el trabajador es afectado personalmente si deja de trabajar en esta institución					
<b>Dimensión 3: Compromiso de Continuidad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	Se permanece en esta organización porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios					
15	Si se deja esta organización tendría opciones de encontrar otro trabajo					
16	En este momento, dejar esta organización supone un gran costo					
17	Trabajar en esta organización, es por necesidad que por querer					
18	Es muy difícil dejar este trabajo en la actualidad.					

## ANEXO 3

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**OBJETIVO:** Determinar la relación de la Gestión de Recursos Humanos y el Compromiso Laboral

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**DIRIGIDO A:** Al colaborador de salud del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vanessa Gladys Peña Sánchez

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magíster en Investigación y Docencia Universitaria

**VALORACIÓN:**

MUY BAJO	BAHO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO X
----------	------	-------	------	---------------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 45461435

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 INTEGRACION DE PERSONAS</b>							
1	La institución adecúa sus vacantes de empleo de acuerdo a la normatividad.	X						
2	Las técnicas de reclutamiento de la institución son las adecuadas	X						
3	Le aplicaron algunas de las técnicas de reclutamiento al momento de postular a un empleo en la institución	X						
4	Las entrevistas de empleo son necesarias para ingresar a la institución	X						
5	Se planifica las vacantes de empleo de acuerdo a las necesidades del área usuaria	X						
6	Reciben alguna charla de inducción al ingresar donde se manifieste la visión y misión de la institución	X						
	<b>DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN DE PERSONAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	El trabajo en su área está bien organizado	X						
8	Las cargas de trabajo están bien definidas	X						
9	Las funciones y responsabilidades están bien definidas	X						
10	Se desarrolla al máximo sus habilidades	X						
11	El responsable de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones	X						
12	Se delegan eficazmente funciones de responsabilidad	X						
	<b>Dimensión 3: Evaluación de las personas</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
13	Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo	X						
14	Las necesidades con respecto a la capacitación han sido atendidas	X						
15	Se proporciona oportunidades para desarrollar su carrera	X						
16	La evaluación de desempeño se realiza aplicando sistemas de información	X						
17	Los objetivos o metas tienen controles para medir rendimiento y desempeño	X						
18	Se Utilizan técnicas adecuadas para evaluar su desempeño	X						

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene la suficiencia necesaria para aplicarse**

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

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:** Vanessa Gladys Peña Sánchez

**DNI:** 45461435



**GRADO Y ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR:** Magíster en Investigación y Docencia Universitaria

**San Juan de Lurigancho, 15 de junio del 2020**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **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



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

**OBJETIVO:** Determinar la relación de la Gestión de Recursos Humanos y el Compromiso Laboral

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

COMPROMISO LABORAL

**DIRIGIDO A:** Al colaborador de salud del hospital de Huaycán de ate - lima – Perú – periodo 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Vanessa Gladys Peña Sánchez

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magíster en Investigación y Docencia Universitaria

**VALORACIÓN:**

MUY BAJO	BAHO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO X
----------	------	-------	------	---------------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 45461435

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 COMPROMISO AFECTIVO</b>							
1	Le interesa continuar el resto de su carrera profesional en esta organización.	X						
2	Percibe de verdad que cualquier problema en esta organización, es también su problema.	X						
3	Trabajar en esta organización le significa mucho	X						
4	En esta organización se siente como en familia	X						
5	En la institución se siente un orgullo (a) de trabajar aquí	X						
6	En la institución existe la emoción se sentirse unido a esta organización	X						
7	Se percibe que se es parte integrante de esta organización	X						
	<b>DIMENSIÓN 2 Compromiso Normativo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
8	Dejaría la institución por un mayor beneficio	X						
9	Existe la percepción de tener una deuda con esta organización	X						
10	Se es leal a esta organización	X						
11	Se percibe la obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	X						
12	Se percibe que se ha de devolver a la institución el apoyo y reconocimiento recibido por ella	X						
13	Se percibe que el trabajador es afectado personalmente si deja de trabajar en esta institución	X						
	<b>Dimensión 3: Compromiso de Continuidad</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
14	Se permanece en esta organización porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios	X						
15	Si se deja esta organización tendría opciones de encontrar otro trabajo	X						
16	En este momento, dejar esta organización supone un gran costo	X						

17	Trabajar en esta organización, es por necesidad que por querer	X						
18	Es muy difícil dejar este trabajo en la actualidad.	X						

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene la suficiencia necesaria para aplicarse**

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

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:** Vanessa Gladys Peña Sánchez  
**DNI:** 45461435



**GRADO Y ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR:** Magíster en Investigación y Docencia Universitaria

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> **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

**San Juan de Lurigancho, 15 de junio del 2020**

**Matriz de Validación de Expertos**

**MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**OBJETIVO:** Determinar la relación de la Gestión de Recursos Humanos y el Compromiso

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**DIRIGIDO A:** Al colaborador de salud del hospital de Huaycán de ate - lima - Perú - periodo 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

LAURA LLERENA, ALEJANDRO FRANCISCO.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN.

**VALORACIÓN:**

MUY BAJO	BAHO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
----------	------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 10320017



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 INTEGRACION DE PERSONAS</b>								
1	La institución adecúa sus vacantes de empleo de acuerdo a la normatividad.	✓		✓		✓		
2	Las técnicas de reclutamiento de la institución son las adecuadas	✓		✓		✓		
3	Le aplicaron algunas de las técnicas de reclutamiento al momento de postular a un empleo en la institución	✓		✓		✓		
4	Las entrevistas de empleo son necesarias para ingresar a la institución	✓		✓		✓		
5	Se planifica las vacantes de empleo de acuerdo a las necesidades del área usuaria	✓		✓		✓		
6	Reciben alguna charla de inducción al ingresar donde se manifieste la visión y misión de la institución	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN DE PERSONAS</b>								
7	El trabajo en su área está bien organizado	✓						
8	Las cargas de trabajo están bien definidas	✓						
9	Las funciones y responsabilidades están bien definidas	✓						
10	Se desarrolla al máximo sus habilidades	✓						
11	El responsable de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones	✓						
12	Se delegan eficazmente funciones de responsabilidad	✓						
<b>Dimensión 3: Evaluación de las personas</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
13	Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo	✓		✓		✓		
14	Las necesidades con respecto a la capacitación han sido atendidas	✓		✓		✓		
15	Se proporciona oportunidades para desarrollar su carrera	✓		✓		✓		
16	La evaluación de desempeño se realiza aplicando sistemas de información	✓		✓		✓		
17	Los objetivos o metas tienen controles para medir rendimiento y desempeño	✓		✓		✓		
18	Se Utilizan técnicas adecuadas para evaluar su desempeño	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene la suficiencia necesaria para aplicarse  
Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: LAURA LLERENA, ALEJANDRO FRANCIS  
DNI: 10320017.

GRADO Y ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN.

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho, 23 de junio del 2020

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

### MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

**OBJETIVO:** Determinar la relación de la Gestión de Recursos Humanos y el Compromiso Laboral

**VARIABLE QUE EVALÚA:**

COMPROMISO LABORAL

**DIRIGIDO A:** Al colaborador de salud del hospital de Huaycán de ate - lima - Perú - periodo 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

LAURA LLERENA, ALEJANDRO FRANCISCO .

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN.

**VALORACIÓN:**

MUY BAJO	BAHO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO
				X

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI. 10320017



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 COMPROMISO AFECTIVO</b>							
1	Le interesa continuar el resto de su carrera profesional en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Percibe de verdad que cualquier problema en esta organización, es también su problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta organización le significa mucho	✓		✓		✓		
4	En esta organización se siente como en familia	✓		✓		✓		
5	En la institución se siente un orgullo (a) de trabajar aquí	✓		✓		✓		
6	En la institución existe la emoción se sentirse unido a esta organización	✓		✓		✓		
7	Se percibe que se es parte integrante de esta organización	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Compromiso Normativo</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
8	Dejaría la institución por un mayor beneficio	✓		✓		✓		
9	Existe la percepción de tener una deuda con esta organización	✓		✓		✓		
10	Se es leal a esta organización	✓		✓		✓		
11	Se percibe la obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	✓		✓		✓		
12	Se percibe que se ha de devolver a la institución el apoyo y reconocimiento recibido por ella	✓		✓		✓		
13	Se percibe que el trabajador es afectado personalmente si deja de trabajar en esta institución	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Compromiso de Continuidad</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	
14	Se permanece en esta organización porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios	✓		✓		✓		
15	Si se deja esta organización tendría opciones de encontrar otro trabajo	✓		✓		✓		
16	En este momento, dejar esta organización supone un gran costo	✓		✓		✓		

17	Trabajar en esta organización, es por necesidad que por querer	✓		✓		✓
18	Es muy difícil dejar este trabajo en la actualidad.	✓		✓		✓

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene la suficiencia necesaria para aplicarse**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable       Aplicable después de corregir       No aplicable

Laura Llerena Alejandro Francisco  
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:  
 DNI: 30320017



GRADO Y ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> **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

San Juan de Lurigancho, 23 de junio del 2020

## ANEXO 4

### Autorización de la aplicación del instrumento

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

"Año de la universalización de la salud"

Lima, 27 DE MAYO DEL 2020

Carta P.115 – 2020 EPG – UCV LE

**SEÑORA**  
Obst. Luzmila Ais Espinoza Cristobal  
Jefe de la unidad de docencia e investigación  
Hospital de Huaycán.



**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante REDONDEZ CRISPIN ALFREDO JESÚS.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **REDONDEZ CRISPIN ALFREDO JESÚS.** identificado con DNI N.°41185497 y código de matrícula N°7001223951; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y COMPROMISO LABORAL PARA EL COLABORADOR DE SALUD DEL HOSPITAL DE HUAYCÁN DE ATE-LIMA-PERÚ -PERIODO 2020.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,

  
**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax: (+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho. Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184.  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.


## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo Redondez Crispín Alfredo Jesús, egresado y programa académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo (San Juan de Lurigancho), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado: “Gestión de los recursos humanos y compromiso laboral para el colaborador de salud del hospital de Huaycán de ate - Lima – Perú – periodo 2020”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

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

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

Lima – San Juan de Lurigancho, 29 de Julio del 2020

Apellidos y Nombres del Autor: Redondez Crispín, Alfredo Jesús	
DNI: 41185497	Firma 
ORCID: 0000-0001-9682-4909	