



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y compromiso organizacional del  
Servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de  
un Hospital de Essalud de Lima 2018.

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

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Br. Condor Orihuela, Medalith Glendy

**ASESOR:**

Dr. Joaquin Vertiz Osoreo

**SECCIÓN**

Ciencias Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión De Los Servicios De La Salud

**LIMA – PERÚ**

**2018**



### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **CONDOR ORIHUELA, MEDALITH GLENDY**

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

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA SEGÚN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL ESSALUD DE LIMA 2018**

Fecha: 31 de agosto de 2018

Hora: 2:00 p.m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dr. Luis Nuñez Lira

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dra. Marlene Magallanes Corimanya

Firma: .....

**VOCAL:** Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobar por mayoría* .....

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

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Revisar APA en todo el documento* .....

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

**Dedicatoria**

A Dios por su amor infinito

A mi familia por brindarme su valioso tiempo y apoyo incondicional, para lograr mi superación y meta profesional.

**Agradecimiento**

Expreso mi agradecimiento a la UCV, a los asesores, directivos y docentes, que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

### Declaración de Autoría

Yo, Medalith Glendy Condor Orihuela, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión del talento humano y compromiso organizacional según los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2018”, presentado en 109 folios para la obtención del grado académico profesional de maestra en Gestión de los Servicios de Salud es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 31 de Julio de 2018.



.....  
Medalith Glendy Condor O.  
D.N.I. 45595784

## Presentación

Señores Miembros del Jurado:

Habiéndose dado el cumplimiento a todas las normas vigentes del Reglamento sobre la elaboración y sustentación de tesis de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la presente tesis de Maestría en gestión de los servicios de la salud, presento el estudio titulado gestión del talento humano y compromiso organizacional según los profesionales de enfermería de un hospital de Essalud de Lima, 2018; donde se evidencia los resultados óptimos, los cuales tienen como finalidad determinar la relación del gestión del talento humano y compromiso organizacional en los profesionales de enfermería de un hospital de Essalud de Lima, con una población de 100 enfermeras, con un instrumento para medir la gestión del talento humano, y el compromiso adaptado de Allen y Mayer (1991) validado por tres expertos en investigación y manera que proporciona insumos necesarios para futuras investigaciones sobre la base de los resultados obtenidos.

## Índice

	<b>Página</b>
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción:</b>	<b>13</b>
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Fundamentación científica, técnica o humanística	24
1.4 Formulación del problema	43
1.5 Justificación Hipótesis	44
1.6 Objetivos	45
1.7 Hipótesis	46
<b>II. Método</b>	<b>47</b>
2.1 Variables	48
2.2 Operacionalización de Variables	49
2.3 Metodología	50
2.4 Tipo de Estudio	51
2.5 Diseño	51

2.6	Población y Muestra	52
2.7	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	53
2.8	Validación y confiabilidad del instrumento	55
2.9	Métodos de análisis de datos	57
2.10	Criterios de Selección	58
2.11	Consideraciones éticas	58
<b>III.</b>	<b>Resultados</b>	<b>59</b>
3.1	Descripción de los resultados	60
3.2	Resultados Correlacionales	64
<b>IV.</b>	<b>Discusión</b>	<b>68</b>
<b>V.</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>72</b>
<b>VI.</b>	<b>Recomendaciones</b>	<b>74</b>
<b>VII.</b>	<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>76</b>
	<b>Anexos</b>	<b>80</b>



## Índice de Tablas

Tabla 1	Componente organizacional	42
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano	49
Tabla 3	Matriz de Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional	50
Tabla 4	Validez de contenido del módulo de aprendizaje cooperativo por juicios de expertos	56
Tabla 5	Prueba de fiabilidad de alfa de cronbach para el instrumento que mide la gestión del talento humano	56
Tabla 6	Prueba de fiabilidad de alfa de cronbach para el instrumento que mide el compromiso organizacional	57
Tabla 7	Frecuencias de la variable gestión del talento humano	60
Tabla 8	Frecuencias de las dimensiones de la variable gestión del talento humano	61
Tabla 9	Frecuencias de la variable compromiso organizacional	62
Tabla 10	Frecuencias de las dimensiones de la variable compromiso organizacional	63
Tabla 11	Prueba de correlación Rho Spearman entre la gestión del talento Humano y el compromiso organizacional	64
Tabla 12	Prueba de correlación Rho Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Afectivo	65
Tabla 13	Prueba de correlación Rho Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Normativo	66
Tabla 14	Prueba de correlación Rho Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de Continuidad	67

## Índice de Figuras

Figura 1	Frecuencias de la variable gestión del talento humano	60
Figura 2	Frecuencias de las dimensiones de la variable gestión del talento humano	61
Figura 3	Frecuencias de la variable compromiso organizacional	62
Figura 4	Frecuencias de las dimensiones de la variable compromiso organizacional	63

## Resumen

Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018. Se trató de un estudio correlacional, no experimental de corte transversal, aplicándose para ello encuestas a 100 enfermeras del departamento de neonatología.

En sus resultados se evidenciaron que el personal de enfermería señaló mayoritariamente que la gestión del talento humano tiene la categoría eficiente con un 76% de un total de 100 personas. El personal de enfermería señaló mayoritariamente que su compromiso organizacional tiene la categoría Alto con un 72% de un total de 100 personas. Asimismo, de acuerdo a los datos de la población evaluada en este hospital de EsSalud, se tiene moderada asociación de  $r^2 = 0,519$  entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de este personal de enfermería, pudiendo afirmar que, a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor compromiso organizacional. Por último, la población evaluada en este hospital de EsSalud, tiene una baja asociación de  $r^2 = 0,266$  entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Afectivo de este personal de enfermería.

El estudio concluyó que existe una asociación moderada entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal de enfermería ( $r^2 = 0,519$ ) concluyendo que, a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor compromiso organizacional.

**Palabras claves:** Talento humano, compromiso organizacional, enfermería, hospital Edgardo Rebagliati, Lima.

## Abstract

To determine the relationship between the management of human talent and organizational commitment of nursing professionals at Edgardo Rebagliati Hospital in Lima, 2018. It was a cross-sectional, non-experimental, cross-sectional study, applying surveys to 100 nurses in the department. of neonatology.

In their results, it was evidenced that the nursing staff mainly indicated that the management of human talent has the efficient category with 76% of a total of 100 people. The mostly nurses said his organizational commitment category Alto has 72% of a total of 100 people. Likewise, according to the data of the population evaluated at hospital of EsSalud, there is a moderate association of  $r^2 = 0.519$  between the Human Talent Management and the Organizational Commitment of this nursing staff, being able to affirm that, to better Management of the human talent, then greater organizational commitment. Finally, the population evaluated in this EsSalud hospital has a low association of  $r^2 = 0.266$  between the Human Talent Management and the Affective Commitment of this nursing staff.

The study concluded that there is a moderate association between Human Resource Management and the Organizational Commitment of the nursing staff ( $r^2 = 0.519$ ) concluding that, the better the management of human talent, the greater the organizational commitment.

**Key words:** Human talent, organizational commitment, nursing, hospital Edgardo Rebagliati, Lima.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad Problemática**

Increíblemente, aún en la actualidad existen muchas organizaciones que desdeñan, descuidan y desprecian totalmente al factor fundamental, al artífice principal de toda estructura social, que sin duda es la persona humana, el capital humano, afectando directamente el desarrollo integral de la corporación. Dada esta verdad resulta necesario conocer, confirmar, corroborar, comprobar, constatar y certificar cuál es la situación de esta realidad.

El Compromiso Organizacional dentro de la Gestión del Talento Humano con el propósito de explorar hasta qué punto la organización se interesa en realizar el estudio para contribuir y con ello, otorgar soporte a este tema fundamental tema crucial, vinculado a la mejora de las competencias del profesional de enfermería desde la perspectiva del manejo organizacional; considerando a los gerentes protagónicos de un entorno que permitió una labor eficiente y eficaz. Y así mismo tiene por finalidad de proponer mejoras en el desarrollo de las entidades del sector público de tal manera que “la conducción de los RR.HH. o la gestión del talento humano debe orientarse a explotar las capacidades y los conocimientos de los profesionales con la finalidad de establecer estrategias que permitieron el mejoramiento el desarrollo de la organización” (Chiavenato, 2004, p. 87).

En efecto, el reconocimiento de la importancia de las personas dentro de las organizaciones ha sido motivo de mucho interés, con frecuencia se exigen resultados, eficiencia y eficacia sin considerar sus sentimientos, pensamientos y aportes, es por ello que, debido al avance de la tecnología sobre los procesos de recursos humanos, la globalización y nuevas formas de gestionar las empresas, la gestión del talento humano se ha vuelto un reto en las empresas de hoy.

El gran reto actual de la dirección y gestión de los Recursos Humanos radica en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse en el proyecto de empresa. Bajo esa mirada, una estrategia de Recursos Humanos alude a la utilización de los mismos para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo.

El Compromiso Organizacional puede ser uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la lealtad y vinculación de los

empleados con su Organización. Existe entre los miembros de una organización, cuando las personas se identifican con la misma, o cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están muy integrados, son totalmente congruentes (Díaz, 2015).

Los nuevos enfoques de la gerencia del servicio de salud, hoy en día el contexto laboral ha evolucionado enormemente y presentan exigencias fundamentales que los trabajadores de una organización evolucionen favorablemente, en la actualidad no es suficiente contar con conocimientos específicos sino de ser cada día más competitivos de contar con capacidades, habilidades aptitudes, actitudes y conocimientos que permitan desarrollarse como persona y por ende beneficien a la organización (OPS, 2005, p. 2).

En la actualidad el éxito del profesional de enfermería depende de la capacidad de desarrollarse y de adaptarse a los nuevos cambios de un mercado laboral competente y estar preparados para la demanda de una población informada en aspectos de la salud individual y familiar. En este sentido, es fundamental que las organizaciones establezcan mecanismos procesos para identificar e implementar planes de desarrollo para el personal de salud de la Institución (Robbins, 2004, p. 45).

La atención del profesional de enfermería, la accesibilidad, la disponibilidad en los servicios de enfermería son algunos aspectos que se deben tener en cuenta en una organización que no solo está determinado por su perfil académico del profesional, sino que existen factores sociales y culturales, entre otros, que modifican su interacción en el desempeño laboral. Como es evidente en el contexto urbano se continúan dando los mayores esfuerzos para fortalecer las competencias de la gestión del talento humano del profesional de enfermería en el primer nivel de atención, con la finalidad de brindar una atención integral de calidad. En el contexto rural esta situación cobra aún mayor relevancia, dadas las razones causales de carencia, ausencia, necesidad y escasez del profesional de enfermería en las diversas instituciones de la salud (OPS, 2005, p. 3).

La importancia del personal profesional de enfermería en la prestación de los servicios de salud es incontrovertible. Sin embargo, dada la escasez de su personal profesional y la inadecuada distribución estratégica dentro de la organización, es casi siempre señalado o permanentemente catalogado entre los

principales problemas que afronta y confronta el sector salud para superar sus deficiencias.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1 Antecedentes Internacionales**

En Quito, Varela (2016) en su investigación sobre el *Análisis de la gestión del talento humano del sector farmacéutico de empresa medianas y una propuesta de estructura de gestión por competencias para la empresa Swiss & North Group S.A. situada en la ciudad de Quito*, analizó la estructura de gestión del talento humano de la industria farmacéutica Swiss y North Group S.A. y realizar una propuesta de estructura de gestión por competencias. Se trata de un estudio de enfoque cualitativo, observacional de corte transversal. Sus resultados evidencian que la iniciativa de aportar para el mejoramiento de los recursos humanos de la empresa Swiss y North Group S.A. a partir de un personal idóneo, que éste capacitado, evaluado y motivado sea considerado como base fundamental para lograr objetivos institucionales; ahora bien, en relación a la gestión de recursos humanos por competencias en la actualidad se ha constituido como una herramienta estratégica, que permitía a las instituciones para fortalecer o desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas para alcanzar un buen desempeño laboral de su personal.

En México, Guerrero (2014) en su trabajo titulado *“Gestión del talento humano basado en competencias en Querétaro México*, se identificó como rol importante que el especialista de recursos humanos tiene retos, cuyos factores determinantes permiten no solo gestionar y administrar, sino también influir en el diseño y ejecución de las estrategias dentro de los grupos directivos de las organizaciones a todos los niveles siendo capaces de identificar y potencializar en factor humano las herramientas y habilidades que posee y ser más intencional e impactante en sus tareas. Para ello utilizó una metodología cualitativa, descriptiva observacional; se trata de un estudio de casos cuya muestra fue de 27 personas que ocupan cargos y puestos de trabajo en el departamento de Recursos Humanos y Desarrollo del talento de una empresa. Los resultados obtenidos de esta investigación demuestran que dichos factores a considerar para desarrollar e



implementar un diagnóstico basado en competencias laborales que permita una mejor gestión y desarrollo de los recursos humanos, teniendo en cuenta el entorno laboral, factores organizacionales, gestión del talento y modelo de competencias. El estudio concluyó, en primer lugar se requiere de profesionales que sean observadores del desempeño de los trabajadores, estableciéndose para ello relaciones funcionales entre el comportamiento y el entorno, para luego fijarse en la intervención y evaluar los procedimientos empleados; no obstante, las organizaciones requieren que su personal sea evaluados permanentemente, y de este modo lograr afianzar una cultura de mejora continua.

En Chile, Frías (2014), en su investigación titulado *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*, identificó y describió los principales componentes que llevan a los jóvenes profesionales a permanecer más tiempo en las organizaciones. Las características del compromiso y satisfacción laboral. Se trata de un estudio cuantitativo, descriptivo – correlacional de corte transversal, aplicándose para ello una encuesta de 18 ítems en escala de Likert. Los resultados que se lograron en este estudio fueron la correlación entre las dimensiones del trabajo propuestas por Hackman y Oldman en su modelo de características peculiares laborales; de manera que permitan interpretar los estados psicológicos o experiencias que son producidos en la generación Y. Se concluye que el compromiso es alto y la satisfacción general es también, pero no aseguran la permanencia de dicha generación en la organización, así mismo se señala la carencia de planes de desarrollo profesional es lo que lleva a la ONG a perder talento organizativo; por otro lado se propone profundizar en los motivos de salida de la generación Y, a fin de planear mejores que apunten a trabajar el desarrollo profesional de sus trabajadores, lo que probablemente impactará positivamente en la satisfacción y compromiso, acciones que beneficiarían al trabajador, en la medida en que son valoradas por una organización.

En México, Meza (2013) realiza un estudio sobre *La cultura y el compromiso organizacional en un organismo descentralizado de la Administración Pública en Querétaro*. Cuyo propósito fue conocer la relación que existe entre la repercusión de la cultura organizacional existente en un organismo descentralizado del gobierno y el compromiso organizacional de sus empleados administrativos, como a su vez

proponer planes, acciones y programas enfocados en la mejora del compromiso y desarrollo humano-organizacional, dentro del sistema de administración pública. Para ello, se realizó un estudio de casos, con el enfoque cualitativo, centrándose en los empleados adscritos a la administración central del Instituto de Educación Superior de Querétaro, específicamente a docentes y administrativos. Con entrevistas semiestructuradas, observación y atención a la temática fenomenológica de la percepción de los actores. Las conclusiones referente a las actividades inherentes al personal responden a presiones de los grupos de poder o sindical, que no necesariamente podría beneficiar a la institución; se evidencia una deficiente comunicación interna, entre los altos mandos y los inferiores, obstaculizando la administración de la organización. Se refleja que una estructura organizacional constructiva afectada por los compromisos políticos y sindicales, puede inquietar las intenciones de permanecer en la organización.

En Venezuela, All (2012) en su estudio titulado *Efecto del compromiso organizacional, los factores biográficos y laborales sobre el nivel de intención de rotación voluntaria del personal de equipo de una empresa de entretenimiento un modelo de ruta*. Este estudio explica desde el enfoque de la psicología industrial y a su vez desde la perspectiva de la gestión del talento, la existencia y el grado de asociación entre compromiso organizacional, asimismo los factores biográficos y laborales. La investigación fue de tipo No Experimental, El diseño empleado es de corte ex post facto denominado análisis de ruta. Tiene una población conformada por los 430 trabajadores activos que integran el personal de equipo de la empresa de entretenimiento en el área Metropolitana de Caracas. Los cuestionarios fueron aplicados a una muestra de 312 sujetos (50% femenino y 50% masculino). Los resultados demostraron que la intención de rotación que se da voluntariamente proporciona al departamento de los Recursos humanos información muy relevante que permite la implementación de estrategias para la selección y reclutamiento de personal, así como también, de retención efectivas, para mantener de esa manera el equilibrio entre el número de entradas y el número de salidas de personal. El estudio concluyó que pese a la observación de los trabajadores de la organización se tiende siempre a evaluar el desempeño y la vinculación con los supervisores inmediatos de manera positiva, dicha evaluación se ve influenciada por la edad y la antigüedad de los trabajadores, siendo que, a medida que los trabajadores tienen

menor edad y menos número de años desempeñándose como personal de equipo, mejor será la percepción que éstos tienen de sus jefes inmediatos.

En Colombia, Pérez (2010), realizó un estudio titulado "*Prácticas de Contratación y Compromiso Organizacional del Personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas III y IV en el Municipio de Neiva-Huila*". La presente investigación describe las prácticas de contratación y hace una descripción del compromiso organizacional con el personal asistencial y las diferentes prácticas de contratación. Se plantea un estudio cuantitativo de corte descriptivo, para ello se toma una muestra aleatoria simple de 156 profesionales asistenciales de dos importantes Clínicas Privadas del Municipio de Neiva (Huila). Resultados no se evidencia una relación directa entre los tipos de compromiso organizacional y el tipo de vinculación establecido por las empresas, aunque se deja como un punto a tener en cuenta para futuras investigaciones que pudo intervenir como variable extraña, las buenas prácticas a nivel de Gestión del Talento Humano de dichas Clínicas las cuales tienen incidencia todas las personas adscritas a la organización sin importar su tipo de contratación

### **1.2.2. Antecedentes nacionales**

Díaz (2015), En su investigación titulada *La Gestión del Talento Humano y el Compromiso Docente en las Instituciones Educativas en Huánuco, 2015, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la percepción de la gestión del Talento Humano y el Compromiso de los docentes en las diversas instituciones educativas*; estudio que utiliza como metodología el enfoque cuantitativo, de tipo básico, explicativa, no experimental y corte transversal, con un instrumento de dos cuestionarios en escala de Likert aplicado a 150 docentes (muestra censal), la misma que se logró a través del muestreo intencional. Se concluyó que existe relación directa entre la percepción de la gestión del talento humano y el compromiso docente en las instituciones educativas de Huánuco, 2015. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral).000  $Rho=0.588$ .

Montoya (2014), realizó un estudio titulado “*Validación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en Trabajadores de un Contact Center en Lima*” el presente estudio tiene carácter psicométrico tiene como objetivo validar la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen a partir de una muestra representativa de 642 trabajadores de un *Contact Center*. La muestra estuvo conformada por un 66% de mujeres y un 34% de hombres, la edad promedio de ambos sexos fue de 27 años de edad. Asimismo, en esta investigación se empleó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), adaptada y validada en versión en español por Arciniega y Gonzáles (2006). Los resultados, según la validez de constructo, demostraron que el modelo de 2 factores obtiene un mejor ajuste.

Zegarra (2014), en su estudio sobre la *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho*. Describió cómo el marketing interno se relacionó con el compromiso organizacional del personal de sanitario. De este modo, se buscó alternativas viables para el sostenimiento de la institución, teniendo en cuenta los cambios actitudinales y mejoras en relación a la calidad del servicio que se presta a la población. Para ello, se empleó un diseño descriptivo-correlacional, de corte transversal. Su muestra fue de 155 profesionales de la salud, aplicándose 2 instrumentos de evaluación, denominado: Cuestionario de Marketing Interno de Bohnenberger y los instrumentos elaborados por Allen y Meyer. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos que determinaron que las pruebas son válidas y confiables. El estudio concluyó que existe correlación entre el marketing interno y el compromiso organizacional de los profesionales de salud del Hospital II-2 del distrito de San Juan de Lurigancho, se sitúa en un nivel medio, es decir no llegan a ser altos y tampoco bajos (compromiso con la organización así como el trabajo como el cliente interno es todavía insuficiente), por lo que la tarea es trabajar en estos aspectos para incrementarlos significativamente y con ello mejorar la calidad del servicio en salud.

Quispitupac (2014) en su investigación *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*. Este estudio buscó implementar un modelo de gestión del talento, como un sistema dinámico que no

solo permita a las empresas no solo concretar el valor agregado del capital social, sino también que desde la gestión de la información el desempeño de los recursos humanos haga un seguimiento práctico en los líderes para lograr el cumplimiento de objetivos institucionales. Para este estudio se empleó una metodología cuantitativa, descriptiva- correlacional, además se aplicó una encuesta de 14 ítems en escala de Likert a 35 empresas que trabajan en los rubros de Retail, Tecnología, Salud y Servicios. Los resultados demuestran que la gestión del talento brinda a los líderes de las empresas del estudio utilizar una herramienta digital estratégica para dar soluciones a todas las objeciones, brindando de esta manera la posibilidad de reorganización del tiempo, tareas, objetivos comunes, evitar errores y riesgos en la toma de decisiones gerenciales. La investigación concluyó que a pesar de contar con el valioso aporte del ROI, en la gestión del talento, a través de la cual se evalúa los aspectos del capital social.

Lozano y Ocampo (2014) en su investigación *Relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los órganos de control institucional de la Contraloría General de la República adscritos al Poder Judicial y Essalud Perú*, determinó la relación que existe entre el clima organizacional y el grado de compromiso de los trabajadores, para luego definir y proponer acciones que permitan mejorar las condiciones donde se desenvuelve el personal. Para ello, se utilizó una metodología cuantitativa, cuyo diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. No obstante, su población comprendía por auditores que trabajan en la misma institución; llegando a aplicarse una encuesta cerrada en escala de Likert a 120 personas (muestra censal). Se concluye que existe relación positiva entre el clima organizacional y el compromiso organizacional, que la conducta o forma de actuar de los empleados se encuentra vinculado a la estructura de la organización y con los procesos que en ella se desarrollan; por ello el compromiso afectivo adoptado por los trabajadores se reflejada en el orgullo o alta valoración tienen hacia su centro de trabajo.

Torres y Benites (2014). *Relación entre la implementación del Programa Social de Pensiones y el compromiso organizacional del personal que labora en el Programa Pensión-65 en la Provincia de Huancavelica. Perú*. Tesis de maestría en gestión pública en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo. Su objetivo fue

Generar un nuevo conocimiento de causa, con fundamento teórico a la Gestión Pública, Administración del Gobierno Peruano, para implementar planes de intervención que permitan mejorar el compromiso organizacional de los servidores públicos de Huancavelica. Se diseñó que se empleó fue descriptivo, no experimental, diseño correlacional y transversal. La población la conforman 135 trabajadores del programa pensión 65-Huancavelica. La muestra se constituyó a 100 colaboradores, mediante la técnica aleatoria simple. Se recogió la información a través encuestas, instrumentos para cada una de las variables en estudio. Los resultados concluyen la relación directa entre el conocimiento de la implementación del Programa Social Pensión 65 y el compromiso organizacional del personal, considerando a Robbins (1999) que señala que el compromiso organizacional es un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular con sus metas y desea mantenerse en ella como una de sus miembros.

Janampa y Pisconte (2014) en su investigación *Inteligencia Emocional y compromiso organizacional en la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas. Perú*, determinó la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional. Su diseño fue descriptivo, no experimental, transversal y comparativo. Tuvo una población de 101 empleados de la unidad orgánica; siendo la muestra 80 personas a través de un muestreo aleatorio simple, de tipo probabilístico. Se utilizó como instrumento la técnica de encuestas para el recojo de información y aplicación de cuestionarios para cada variable. Se concluye que el estudio demostró una fuerte correlación entre las variables inteligencia emocional y el compromiso organizacional, sin embargo se recomienda fortalecer la buena práctica de las relaciones interpersonales para elevar el nivel de las relaciones humanas, así como implementar programas de capacitación del talento humano incidiendo en el desarrollo de la inteligencia emocional para obtener mayor compromiso hacia la organización en la función pública, lo que beneficiara al ciudadano y sociedad en general.

Pérez (2014), en un estudio titulado *Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014*, determinó la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014. Es una investigación de enfoque

cuantitativo y de diseño no experimental de tipo básico con un diseño descriptivo correlacional. La población fue de 120 trabajadores y con un muestreo tipo probabilístico estratificado. Se concluye que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la municipalidad distrital de Puente Piedra 2014, según la correlación de Spearman de 0.131, lo que equivale a un nivel bajo con una significancia estadística de  $p = 0,214$  ( $p > 0,05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

Farfán (2014), realizó un estudio titulado “Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del Personal Administrativo UGEL 04 de Comas, 2015. La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional. La población fue de 98 administrativos y la muestra fue no probabilística de 98 administrativos en las cuales se han empleado las variables: Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional. El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental correlacional de corte transversal. La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL 04 de Comas. Siendo el Coeficiente Correlacional Rho Spearman de 0.761 representó alta correlacionalidad en las variables.

Gil et al. (2013). *Cultura organizacional y recursos humanos, Municipalidad distrital de Huaura*. Perú. Tesis de maestría en Gestión Pública en la Facultad de ciencias sociales Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión Huacho. Su objetivo fue describir la relación que existe entre Cultura Organizacional y Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Huaura, considerando que el recurso humano es el responsable del éxito o fracaso de una organización y por ende merecen todas las facilidades de trabajo y de desarrollo personal. Esta investigación fue descriptiva, transversal. La población está conformada por 273 empleados, entre empleados y funcionarios, divididos en gerencias, sub-gerencias y oficinas. A través del muestreo probabilístico con población finita, 65 personas entre funcionarios y empleados de la municipalidad Distrital de Huaura. Se utilizó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta. Esta investigación

concluye que en la Municipalidad Distrital de Huaura existe una débil cultura organizacional debido al exiguo apoyo participativo de los sus colaboradores, los funcionarios no toman las decisiones pertinentes, reflejando ineficiencia en la gestión debido a la inadecuada interiorización y práctica de la cultura organizacional en su interrelación con el recurso humano.

### **1.3. Fundamentación científica, técnica o humanística.**

#### **1.3.1. Gestión del Talento Humano**

##### **1.3.1.1. Conceptualización**

Stoner, Freeman, y Gilbert (1996), enfatiza que la gestión de los recursos humanos:

“Gestión” es la disposición y la organización de los recursos de uno a más individuos para obtener los resultados esperados. No obstante, se puede generalizar como un arte que anticipa activamente en cambios estructurales, con la finalidad de desarrollar constantemente estrategias que avalen el futuro anhelado de una organización, de manera que logren unir esfuerzos y recursos para obtener un objetivo determinado. (p. 84).

En efecto, la gestión se considera un arte, por el que se dispone de recursos, con el fin de que la participación de todos los actores sea eficiente, permitiendo cambios significativos, desarrollando estrategias que avalen el futuro de las organizaciones. Es importante, considerar a la gestión de los recursos humanos en la línea de la administración, convirtiéndose así en un proceso de planificación, ejecución y toma de decisiones que conlleven al éxito empresarial.

Asimismo, Hernández y Pulido (2011) definieron:

Un procesamiento intelectual, creativo que brinde a un individuo diseñar y ejecutar procesos estratégicos y tácticos de organizaciones productivas, expresadas en pequeñas empresas, negocios e instituciones educativas, a través de la comprensión de conceptos, conocimientos previos; con la finalidad de coordinar los recursos económicos, humanos, sociales, políticas y comerciales a fin de alcanzar las metas programadas (p. 2)

En las directrices estratégicas se fijan elementos permanentes que no solo logra que las empresas u organizaciones alcancen sus metas, aun cuando exija generar conciencia crítica de todos los miembros de la organización.



En esta lógica, Hernández (2006) sostuvo:

La coordinación entre los sujetos y los recursos materiales con la finalidad de cumplir con los objetivos institucionales, se logra mediante cuatro puntos cardinales: direccionamiento de los objetivos, involucramiento en la actitud de las personas, uso de técnicas y compromiso organizacional. (p.3)

No obstante, la coordinación que existe entre los individuos y los recursos son básicos, por tanto, la meta de los objetivos de la empresa; se identifica como dirección, participación, técnica y compromiso.

En cuanto a la gestión del talento humano, Chiavenato (2011) indicó:

Ello, implica coordinación entre el personal y recursos materiales, con la finalidad de cumplir con los objetivos. En este aspecto, la tarea que se tiene es la integración adecuada y coordinada de manera óptima los recursos institucionales, mismos que resultan cooperativos o en peor de los casos conflictivos. Por tanto, esta integración y coordinación con las personas, materiales, dinero, espacio/tiempo, dirigidos hacia los objetivos previstos se hacen eficientes en su aplicación.

Continua, Chiavenato (2009):

La administración de recursos humanos (ARN), se da lugar a nuevos enfoques. Siendo uno de ellos, la Gestión del talento Humano (GTH), considerando nuevas connotaciones, ver al recurso humano como mero actores dentro de la organización; considerados como parte medular, personalidad, competencias, inteligencia, anhelos, deseos de metas, percepciones singulares. Son considerados como nuevos socios de una institución. (p.39)

Al considerar, Chiavenato que las organizaciones son elementos integradas por los recursos humanos, Alles (2014) difiere:

Las personas tienen talentos tan diversos que les permiten desarrollar sus competencias; en este sentido, las capacidades, talentos y competencias comprenden *un halo de misterio*. Algunas personas: “nacieron con talento y con una gama de competencias”; otras “adquieren tales capacidades en el devenir de la vida de tal manera que es determinante”. (p. 20)

Alles (2014) por su parte distinguió los conceptos como talento y competencia. Ambos términos guardan estrecha relación, por ejemplo en el caso de que se quiera desglosar de manera significativa el trabajo en competencias.

En este aspecto, Alles (2014) indicó:

El talento visto bajo la lupa de la religión, es un “don divino” y que respecto del cual poco o nada se puede hacer si es que no se ha recibido. Sin embargo, la otra mirada se orienta más a la tendencia de buscar caminos y búsqueda para mejorar el talento humano. Un talento es la capacidad innata, que se potencializa en la medida de descubrir alternativas creativas, innovadoras, y por ende es algo que se posee por naturaleza (p. 20)

A diferencia de Chiavenato, Alles distinguió los dos significados; alude a que algunos autores, el talento es un don divino, mientras la otra mirada tiende a ser más positivista, lo ve como una capacidad que se potencializa en un espacio/tiempo. En este aspecto, la gestión de los recursos humanos se basa en competencias, direccionándose como un conjunto de aspiraciones intelectuales, que no solo comprende la adición de los conocimientos y de las competencias. Aun cuando, ésta última sea la que determine un desempeño superior.

Por tanto, Alles (2014) señaló:

El verdadero talento es asociado a los puestos de trabajo, dado por la intersección de los subconjuntos en el lugar requerido para dicho puesto. En este sentido, el recurso humano tiene diversos tipos de conocimiento y distintas competencias. Más aún solo un pequeño grupo de individuos ponen práctica cuando se ejecuta alguna actividad que se relaciona alguna actividad relacionada a la conceptualización de nuestras habilidades y destrezas respectivamente. (p.33)

Por su parte, Chiavenato (2009) al referirse al término “conducción del talento humano se hace cada día en la parte fundamental en miras del éxito de las organizaciones”. Por tanto, al tratarse del talento humano, necesariamente alude al tipo especial del individuo, en este sentido: “*no todo sujeto puede ser un talento*”; y puesto que para adquirir ser un talento, el sujeto posee un plus distinto y competitivo que tenga valor (p. 89).

### **1.3.1.2. Teorías de la gestión del talento humano**

Líneas arriba, se trató de conceptualizar la variable gestión del talento humano, focalizándose específicamente a dos autores; en este acápite, se trató de focalizarse más a las diversas teorías que han surgido a lo largo del tiempo, y que de un modo y otro, importante para el estudio.

#### **Teoría de la organización**

Esta teoría tiene diferentes representantes teóricos, no obstante, se admitió la perspectiva de Mooney (1940, citado por Chiavenato, 2004, p. 44). En la teoría clásica de la administración, las organizaciones comprenden ser el punto más importante de la administración, puesto que concentra a personas, seres humanos que de alguna u otra manera participan de la estructura orgánica, y por ende pende de un punto de encuentro: entre la personalidad de los seres humanos y la personalidad de la organización.

En concreto, este Mooney (1940, citado por Chiavenato, 2004) afinó que “la organización es la que caracteriza a todo un grupo humano, puesto que busca objetivos comunes. Además, sus técnicas suelen emplear son descritas como el modo correlacional de acciones o roles específicos en un todo de coordinación” (p. 73).

En esta directriz el talento humano debe ser congruente con la misión de la organización y/o institución, llevando a cabo una planificación estratégica que cuente no solo con los objetivos socioeconómicos, sino también con el fortalecimiento de su imagen institucional. No obstante, “existen diversos factores, que no solo han permitido desarrollar herramientas idóneas para un adecuado control interno de los recursos humanos que vaya de la mano con la visión y misión de cada empresa” (Cabrera, 2015 p. 337).

### **Teoría de las competencias de Martha Alles**

Teoría propuesta por Alles (2014) señaló que la administración de los recursos humanos comprende ser parte del desarrollo de las competencias, mismas que son innatas y/o aprendidas dentro de una organización. Al respecto, argumentó:

La administración de los RR.HH es el desarrollo de Competencias, estas a su vez se basan en tres Subsistemas: Selección del Personal, ésta comprende la puesta en marcha de las personas que ingresan y cuyas competencias son anheladas. La evaluación del Desempeño, no solo permite comprender el nivel de competencias de cada individuo de la institución; y por ende, el desarrollo de las competencias, constituye un pilar fundamental que se expresa en una dirección estratégica del capital social y humano, orientado por competencias (p. 20).

En este sentido, Alles (2014) mencionó tres características del desarrollo de competencias; la selección de personas, procedimiento por el cual se logra las competencias deseadas; la evaluación del desempeño, sobresale el nivel de competencias y la parte fundamental el desarrollo de competencias. Desde luego, la propuesta de esta autora, se focaliza principalmente de resaltar la importancia de las competencias humanas de cada uno de los trabajadores o colaboradores de una organización.

### **Teoría de los recursos humanos de Chiavenato**

A diferencia de la propuesta de Alles (2014), la teoría de Chiavenato (1999, citado por Chiavenato, 2009) ha perdurado más tiempo, contribuyendo enormemente en la transformación del manejo del personal, llamado también recurso humano. La gestión procede de la administración propiamente dicha, la misma ha sufrido variables en los procesos históricos, un fenómeno social, consecuencia de los cambios económicos, sociales, tecnológicos, políticos, culturales, que confluyen de manera simultánea y sistémica dentro de un ámbito dinámico de determinantes sociales que interactuando incesantemente son capaces de multiplicar resultados inigualables, que se originan como imprevisibles en todas las instituciones. La

gestión del talento humano es una de las disciplinas administrativas que ha generado más modificaciones en estas últimas décadas

Chiavenato (2009) precisó que, debido a los constantes cambios, la gestión del talento humano, concebido como “compleja y variada”, se ha modificado:

Es más, en muchas instituciones la denominación como “administración de recursos humanos” (ARH) ha tomado otro nombre: Gestión del talento humano, o de socios, colaboradores, capital humano, capital intelectual, es más se le conoce como gestión de personas. En este sentido, el término recursos humanos que se representa con el tecnicismo significa simplifícadamente la gestión de personas, la gestión del talento humano o la gestión de recursos humanos, pudiendo tener tres significados:

**Los recursos humanos como rol o función:** es aquella unidad operativa que cumple el papel de órgano asesor (staff), es decir, área prestadora de servicios en las direcciones o dependencias de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, comunicación, salubridad, bienestar y seguridad laborales, entre otros.

**Los recursos humanos como prácticas o actividades de funcionamiento de gestión del talento humano:** refiere a la manera particular de entender a la organización como ejecutora de acciones o procedimientos de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, beneficios, comunicación, higiene y seguridad laborales.

**Los recursos humanos como profesión o especialidad profesional:** Son todos los profesionales con experticia especializada, que luego se desempeña a tiempo completo en los cargos y puestos laborales de modo directo.

Los tres elementos se relacionan con la gestión del talento humano en la medida que comprende ser un todo. En este sentido, los gerentes, directivos, encargados de seleccionar, entrenadores y persona de logística y economía para los salarios y beneficios, asesoría jurídica, son parte del equipo de trabajo; en consecuencia, gestionan el fortalecimiento de competencias, para optimizar la capacidad y la calidad de los colaboradores organizacionales.

### 1.3.1.3. Dimensión de la gestión del talento humano

#### Dimensión 1: Selección del Personal

Para Chiavenato (2009)

La selección del personal tiene una especie de filtro que no solo asegura el ingreso a la empresa solo algunas personas, las que cumplen ciertas características deseados por la empresa. Por otra parte, lo que busca la empresa en su elección, es llenar sus expectativas dentro de muchos candidatos o quienes lo conformen para los puestos o para las competencias que necesite. En efecto, es necesario que en el proceso de selección se mantenga y aumente la eficiencia y desarrollo de un buen desempeño, así como la eficacia de la empresa. (p. 137)

La selección es el procedimiento donde se toma la decisión y elección del personal, basado en tres modelos de colocación, selección y clasificación. En la colocación se propone los puestos de trabajo.

En la selección, se recopila información sobre los candidatos a través de los candidatos por medio de pruebas de conocimientos, entrevistas, habilidades sociales, y por último esta la categorización, esta determina los puestos de cada uno de los elegidos. (p. 138)

Desarrollando este punto se dice que una vez determinado el camino del modelo de la administración por competencias, ello significa que las competencias personales, cardinales y especiales que requiere la empresa ya se han definido, éstas a su vez son comparadas entre los distintos puestos de trabajo. Es así que estos elementos metodológicos proponen una interacción que funciona en base a una sucesión: selección de personas, evaluación de las mismas en su desempeño, y el desarrollo de sus competencias.

A su vez, Alles (2014), sigue este orden por significar una sucesión natural en cuanto a pasos a dar para implementar, según su criterio, un esquema de gestión por competencias. Sobre la selección de personas precisa que es el primer sistema a implementar y se podría ver como la parte menos difícil, a partir sus efectos internos: claramente a partir de un lapso determinado se intenta elegir a las personas, teniendo en cuenta las nuevas capacidades, pero a medida que se va

dando este proceso, se precisa en todas sus formas, el método de la valoración de desempeño personal por competencias, lo que es incuestionable su aplicación; éste señala que los resultados no se ven inmediatamente, asimismo empiezan a verse en un tiempo prudencial, lo que se puede verificar, lo que se significa que es una especie de ejercicio fiscal desde su implementación hasta el día de hoy, está dando buenos resultados.

No obstante, al ejecutarse la evaluación de competencias en las personas, llamado también como gestión de competencias, se logra reconocer en un momento corto las brechas que se pueden presentarse en el perfil solicitado y el perfil real del personal; las que de algún modo será lo primero en resolverse mediante el sistema de logros de competencias. Indica además, que cómo se puede ver hasta aquí, la prelación en la sucesión de los sistemas empieza a cobrar irrelevancia, es decir no hay un orden establecido en el desarrollo funcional de los sistemas; definitivamente que todos los sistemas son notables para el éxito de la metodología y su aplicación está en función directa de la necesidad de la organización (Alles, 2014, p.22).

Por su parte, Arias (2006) describió el proceso de selección en tres principios fundamentales: colocación, Orientación y Ética profesional.

**Colocación:** Consiste en la ubicación de un candidato, por eso es necesario que el solicitante ponga en tela de juicio el perfil que requiere del candidato, por esa razón es trascendente que el perfil éste de acuerdo a lo que solicita el empleador, relacionándose a otro puesto o trabajo dentro de la organización.

**Orientación:** Proceso en el cual, al no ser posible la aceptación del candidato, como un compromiso social, la empresa mediante el seleccionador, debe orientar a este personal hacia otras posibles fuentes de trabajo, teniendo en cuenta sus cualidades y capacidades de desempeño.

**Ética profesional:** implica decisiones que puede influir en la vida posterior del candidato y desde de la empresa. No ser aceptado, o si se logra ubicarlo en algún puesto, y en el cual no tiene capacidades mínimas, en cierta manera puede convertirse en un dilema ético; por tanto, se vuelve en un fracaso para el mismo postulante, ocasionando una frustración en la vida del

postulante, y por tanto puede tener repercusión en su salud mental, así como también en la familia, sus jefes, o en sus compañeros de labores. (p.442)

## **Dimensión 2: Capacitación**

Para Chiavenato (2011) la capacitación:

Es el proceso que se da en un corto plazo, y se adapta de manera metodológica y organizada, y mediante este método se logra transmitir conocimientos, fortalecer habilidades y competencias en función de objetivos programáticos. Por ende, la capacitación profundiza la transmisión de conocimientos establecidos asociados al trabajo, por otra parte frente a aspectos de la organización de la tarea y del ambiente, así como la mejora de habilidades y competencias. (p.322)

Por su parte McGehee (citado por Chiavenato, 2011),

En referencia que la capacitación implica una educación especializada, puesto que comprende las actividades programadas como es, desde adquirir una habilidad motriz hasta lograr conocimientos técnicos; de modo que en esta se desarrolla habilidades y actitudes administrativas ante problemas suscitados por parte de la sociedad (p. 237).

En este sentido, Arias (2016) complementó los dos conceptos citados anteriormente:

La capacitación consiste en proporcionar competencias para una labor determinada; estos valores o elementos vitales de la filosofía de la capacitación, comprenden principios de conductas declarados y monitoreados por la persona, más aún si le causa incomodidades o inconveniencias. (p. 507).

## **Dimensión 3: Desarrollo de las Personas**

Chiavenato (2009) refirió “el desarrollo de las personas está basado en el crecimiento propio del trabajador, y se articula en la perspectiva de las nuevas habilidades y competencias que requieren en una organización” (p.414). Este



concepto está enfocado más al desarrollo profesional, técnico y personal del empleado desde una nueva temática, basados en la gestión de competencias, que debe ser llevado por un área especializada de una empresa.

En este aspecto, Alles (2014) señaló que lo más importante es: trabajar desde las competencias, mas no de todas, sino más bien desde aquellas que en un puesto se requiera para lograr performance superior (p. 66).

Asimismo, Druker (1960, citado por Alles, 2014) indicó:

En una economía como la globalizada, el conocimiento ha logrado el verdadero capital, y por ende comprende un recurso de producción de riqueza, formulando a las instituciones educativas innovadoras y exigentes demandas de mucha eficacia, y de suma responsabilidad, entre otras cosas. En efecto, en una sociedad del conocimiento lo que más se quiere es que todos sus integrantes aprendan a aprender (p. 67).

No obstante, Arias (2016), indicó que el Desarrollo del personal no es más que un proceso que adquiere valores, estilos, trabajo en equipo y otras cualidades y facetas de la personalidad de cada uno de los individuos (p.526).

### **1.3.2. Variable compromiso organizacional**

#### **1.3.2.1. Conceptualización**

A diferencia de la anterior variable, el compromiso organizacional ha logrado recuperar de diferentes fuentes, proporciona pocos elementos epistemológicos, los cuales a su vez estructuran un aparato teórico. No obstante, se buscará entre la literatura existente, conceptos y teorías fundamentales.

Para Steers (1991) el compromiso comprende ser “una fuerza relativa de la identidad y del involucramiento que tiene un individuo hace una institución” (p.6). La propuesta de Steers fue la construcción de un modelo basado en teoría de la administración, aplicados por diferentes profesionales dentro de una institución. En efecto este modelo propone tres aspectos

Características personales; son las necesidades del logro, de los determinantes sociodemográficos, de la fricción de roles e intereses fundamentales en la vida, etc.

Características del trabajo; consiste en mirar el trabajo como una oportunidad y desafío, identificación con las tareas, interacciones personales a discreción y una retro alimentación, etc.

Experiencias en el trabajo; son las actitudes generadas por el grupo, la percepción propia de la organización, las crecientes inversiones del tiempo, los esfuerzos realizados y otras que haya echo la institución, y por ultimo las expectativas de retribución y la confianza originada de la misma empresa.

En efecto, Steers (1991) es uno de los autores que construyen el aparato epistemológico, su modelo basado en tres características (dimensiones): personales, del trabajo, y experiencias, anticipan al modelo de Meyer y Allen (1991). Entretanto, el compromiso organizacional se resume en el nexo entre el individuo y la organización.

Ahora bien, se verá la definición de Meyer y Allen (1991); el compromiso viene hacer un estado propio de la psicología que se caracteriza como una relación directa entre el sujeto y la institución, repercutiendo en la medida posible en las decisiones para continuar en la organización o simplemente dejarla.

Los compromisos tienen dos naturalezas: el actitudinal y el conductual; en el primero los individuos tienen relación de pertenencia con la organización; en este sentido, los individuos consideran que sus propios valores y objetivos son congruentes con los de la organización. Sin embargo, el segundo hace referencia al proceso por el cual las personas se ven en la necesidad de permanencia. (p.62)

Las bases teóricas, proponiendo su modelo, bajo tres características: el Afectivo, continuidad y el normativo. El primero guarda estrecha relación con todos los deseos (emociones), la segunda tiene que ver con la necesidad del empleado

para continuar siendo parte de la organización; y el tercer, tiene que ver con la obligación, todo lo que respecto a normativa.

Bayona *et al.* (2000) el compromiso organizacional agrupa los tres componentes, rescatando, claro está que los trabajadores asociados construyen lazos afectivos, muchos de ellos son los continuadores, y el tercero que se consolida como una red y un deber.

Según Porter y Smith (1970) el compromiso tiene tres aspectos:

Un sólido anhelo de pertenencia siendo a un miembro de la institución, disponibilidad de hacer enormes esfuerzos en favor de la empresa, y crear una fuerte aceptación de los valores y objetivos institucionales. Bajo esta directriz el grado de compromiso se refleja diferentes aspectos de la vida laboral. Como es la calidad, el rendimiento, la asistencia y la (p, 97)

Sin embargo, Robbins y Judge (2009) afirmaron:

A menudo la organización crece, se desarrolla, pero el personal no se renueva, continua capacidad del personal para identificación con los logros del grupo. Por identidad se entiende el deseo o acción de involucramiento con la organización en todo aspecto y desarrollo de este modo el trabajador identifica y trabaja para lograr los objetivos misión y visión de la institución, sintiéndose parte de la misma voluntariamente en con su trabajo el papel que cumple como protagonista en la contribución empresarial, sintiéndose orgulloso y comentando a los demás las bondades que ofrece la institución. (p. 325)

Esto se traduce en el peligro que involucra el tener cohesionados a los trabajadores, pudiendo tenerlos aglutinados dentro de unidades y realizar estrategias de identificación por área. En todo caso ese sería el reto del gerente o líder de la organización.

### 1.3.2.2. Teorías de la variable compromiso organizacional

#### **Modelo de Steers**

De acuerdo a los postulados de Arias (2001), Steers propuso un modelo científico serio. El concepto que tiene de compromiso va más como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de individuo-organización. Este nexo, natural, se manifiesta en la práctica como algo propio. Para ello plantea tres fuentes:

**Característica personales:** son las necesidades del logro, de los determinantes sociodemográficos, de la fricción de roles e intereses fundamentales en la vida, etc.

**Características del trabajo:** este compromiso se puede definir como el nivel que la persona se logra identificar con su labor, participa proactivamente en ello y considera que su labor es tan necesaria como la propia valor que tiene en. Se manifiesta en el sentir el trabajo, reto, con las tareas, las interacciones con los demás a discreción.

**Experiencias en el trabajo.** Parten de las acciones humanas del grupo, la interacción humana se relaciona con la percepción de la organización; así como también las inversiones de tiempo; de modo que las aspiraciones de retribución, en la institución y capacitación.

Steers sirvió como un referente exclusivo para los tantos estudios que te tiene sobre el tema; el compromiso de la organización, compromiso laboral, etc. De este modo, cada miembro de la empresa logra comentar con relativa facilidad al centro de las instituciones (Arias, 2001, p. 8).

#### **Modelo de Meyer y Allen**

Para Meyer y Allen (1991) conceptualizaron el compromiso organizacional como un estado psicológico; en el cual definen claramente los tres componentes. El

compromiso tiene, entendido como un estado psicológico mediante el cual un individuo se identifica con la organización, sus objetivos y anhelos para mantener la permanencia (Meyer y Allen, 1991, p.20). este concepto analizó lo más profundo del sentir del empleado, puesto que no se encasilla solamente en la participación o identidad de sus proveedores, sino más bien se divide en tres componentes fundamentales; compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, los cuales se tomarán como referencia y servirán como dimensiones del presente.

**El compromiso afectivo:** hace referencia a los nexos emocionales, es a partir de ahí donde las personas nacen con la institución, y percibe la satisfacción de sus propias necesidades (psicológicos) y expectativas, por tanto, suelen disfrutar de la permanencia institucional.

**El compromiso de continuidad:** es muy común en las organizaciones tener empleados que permanecen por necesidad; posiblemente logre encontrar una conciencia del sujeto con respecto a las inversiones que se hacen en un tiempo y esfuerzo determinado que luego se perdería en el estremo caso de abandonar la institución (costos, económicos psicológicos y físicos). Los mismos que incurrirían al retirarse o a las posibilidades mínimas para encontrar otro empleo.

**El compromiso normativo** (deber), en este se encuentra la afinidad de lealtad hacia la institución (la moral); tal vez por recibir algunas prestaciones (capacitación, colegiaturas) conducente a un sentido práctico para proporcionar una correspondencia.

### **1.3.2.3. Dimensión del compromiso organización**

#### **Dimensión 1 El Compromiso Afectivo**

Para Meyer y Allen (1991) es el nexo emocional que el personal genera con la institución, reflejando un apego psicológico cuando se percibe la satisfacción de necesidades (fisiológicas, seguridad, sociales y autorrealización, Maslow, 1987):

De acuerdo a la teoría de la pirámide de las necesidades y expectativas, hay elementos que permiten que los individuos gocen y permanezcan dentro de una organización.

Para Maslow (1973, citado por Chiavenato, 2004, p. 283)

Las necesidades pueden jerarquizarse o clasificarse según su influencia en el comportamiento humano:

(a) fisiológicas (necesidad primaria): referidas a la alimentación, la habitación y la protección contra el dolor o el sufrimiento.

En la práctica, las necesidades fisiológicas son las que necesariamente pide el organismo, llamados también actos del hombre (involuntariamente nosotros no podemos dejar de comer, de sentir el frío, de dormir). En otras palabras se trata de un ejercicio natural donde nuestro cuerpo como tal actúa de acuerdo a sus necesidades.

De seguridad (necesidad primaria): incluyen estar libres de peligros y protegidos contra amenazas del entorno externo, entre otras.

La seguridad, el hecho de estar libres de peligros, protegidos, es una necesidad básica. No obstante, frente a la reacción negativa del entorno, por naturaleza nuestro organismo percibe, siente, y actúa cuando está en circunstancia no favorable al bienestar.

Sociales (necesidad secundaria): referidas a la amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto.

En efecto, Arnoletto y Díaz (2009) argumentaron:

Interacciones humanas, una gama de conductas observables más que una cantidad enorme de sensaciones relacionadas a su entorno. Estas son canales de comunicación tanto verbal como gestual, en los mismos que se manifiesta cierta influencia del afecto y efecto incrementado de los constantes intercambios generados en el tiempo entre personas, un conjunto de comportamientos observables más una cantidad considerable de sensaciones asociadas a esos contactos. Son fundamentalmente canales de comunicación verbal y gestual, en los que se manifiesta una influencia considerable del afecto y del efecto acumulativo de los intercambios producidos a lo largo del tiempo. (p.89)

De manera que, surgen a lo largo del tiempo, por medio de la comunicación continua. En este sentido, recobra mucha importancia por el hecho que en una organización la mayor parte del tiempo, las personas interactúan, tanto con gente

que adentro (compañeros de trabajo) como por gente de fuera (usuarios externos). Por lo general, a través de la experiencia, muchas personas generan relaciones continuas satisfactorias; ello se atribuye a que existe diversos factores como son: la confianza mutua, amistad, empatía, etc. que en la práctica se van consolidando como parte de la organización.

Estima (necesidad secundaria): incluyen la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo; la estima corresponde a una necesidad que nace de la psique, de los afectos propios del ser humano; la complejidad humana de algún modo tiene la virtud de adquirir experiencias positivas, siempre y cuando sean muy significativas en la vida de los seres humanos, en la naturaleza de la misma convivencia y relaciones interpersonales.

Autorrealización (necesidad secundaria): referidas al esfuerzo de los individuos por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida.

La autorrealización es el logro pleno del ser humano, un proceso largo de continuas experiencias humanas. Para algunos autores, la autorrealización comprende un conjunto de enseñanza-aprendizaje, expresadas a través elementos que permiten la integridad no solo física sino también la espiritual, social, cultural de la persona humana.

En efecto, las prioridades humanas comprenden diferentes maneras y manifestaciones que varían de acuerdo a la personalidad del individuo. En este sentido vivido de estas prioridades y su manifestación obedece a las diferentes conductas individuales de las mismas personas.

Finalmente, Maslow (1973, Chiavenato, 2004, p. 283) afirmó que “la motivación para satisfacer necesidades de orden secundario sólo se presenta cuando están satisfechas las de orden primario”.

Al respecto, Koontz y Weihrich (2013) señalaron

La motivación en términos generales se aplica a todo lo que es un término general que se aplica a todos los esfuerzos, anhelos, prioridades, deseos, entre otras. Se considera que los gerentes deben motivar a sus empleados, en decir que induciendo a los empleados actuar de modo diferente (p. 282)

En la lógica de Koontz y Weihrich, es cierto que las necesidades motivan a las personas a experimentar una serie de elementos, donde su culmen constituye satisfacer los deseos de manera adecuada.

Por otro lado, es importante señalar que las emociones, según Chiavenato (2004) son aquellos emocionales intensas direccionadas a algo o alguien (p. 284). Y son precisamente, los sentimientos los que forman parte de una gama de experiencias que con el transcurso del tiempo se acumula. El generar un compromiso afectivo con la organización implica generar estabilidad emocional y laboral entre los mismos individuos, consolidando de este modo la confianza por identificación (siendo muchas veces experiencias positivas durante el transcurso de la vida laboral); si lo llevamos a otro plano, esta permite que un agente se interrelacione con otro y lo sustituya en transacciones con el resto; creando de este modo una conexión emocional entre ambas partes (Pedraza et al., 2010, p. 501).

El compromiso afectivo es una fusión de emociones, sentimientos y valores que involucra al entorno social y familiar, en base a los aprendizajes, experiencias y formación como persona humana, que tiene como fuente la teoría de las necesidades y expectativas, de acuerdo a las categorías de Maslow. Por consiguiente, la institución debe contar con políticas internas que permitan que los empleados mantengan un idóneo equilibrio en su entorno y en su familia.

## **Dimensión 2. El Compromiso de Continuidad**

El compromiso de continuidad es el reconocimiento que se le hace a la persona por su permanencia, aun cuando implique asumir costos financieros, físicos, psicológicos, así como también ganar experiencia y oportunidades de encontrar otro empleo, en el caso que renuncie al puesto y/o organización.

En la teoría bifactorial de Herzberg (1958, citado por Chiavenato, 2004) argumenta que “la motivación es generada por la continua búsqueda de la satisfacción plena que permita tener algunas necesidades, ello responde a la satisfacción laboral (comportamiento de las personas en circunstancias laborales)” (p. 286).

Al respecto Herzberg (1958) sostuvo:

Se dice de una gama de prioridades derivadas de la naturaleza animal: el instinto que evita cualquier dolor ocasionado en el entorno, más lo añadido a las urgencias biológicas, otro conjunto de prioridades hace referencia a dicha característica particular del hombre, como la capacidad de metas, y



mediante esto, se consigue un crecimiento psicológico (Chiavenato, 2004, p.30)

En efecto, por un lado, las necesidades se derivan de nuestra naturaleza, tal como lo manifiesta Herzberg “la naturaleza animal” y la “naturaleza humana” ambas necesidades tienen origen en la persona, no obstante, las dos tienen diferentes tipos de expresión. Por lo general, la necesidad animal es la que corresponde a la acción involuntaria, y lo ejecuta el mismo organismo. Sin embargo, al referirse a la necesidad de los actos humanos, Herzberg puntualizó que comprende a las capacidades del logro y por tanto contribuye al desarrollo psicológico de la persona.

En este sentido, los factores juegan un rol importante, en principios, los factores higiénicos (extrínsecos) permiten al individuo un ambiente en el cual decida continuar, pero solo por el hecho que está pendiente de un interés personal. Sin embargo, los factores motivacionales son los más duraderos, los que provocan la satisfacción en las personas. Al respecto, en las organizaciones las personas son piezas claves, por lo muchos cambios que existen en las dinámicas de contrato entre las personas y las organizaciones. En efecto, cada persona constituye un proveedor que prestar servicios a cambio de un salario, pero al mismo tiempo debe recibir también un reconocimiento.

Para Chiavenato (2009) “el compromiso de continuidad es el nexo material (fidelidad) que existe entre el trabajador con la empresa. A menudo, la fidelidad ayuda a la reducción de la rotación del personal, más aún, permitir el flujo continuo de salidas de los integrantes de la organización” (p.12).

No obstante, la estabilidad en el trabajo implica que tanto lo empresa cumpla una normativa para asegurar la estadía del personal; por el contrario; nos dice Chiavenato (2009) “ninguna empresa opera con normalidad, ni logra sus objetivos si los individuos no se presentan con regularidad al trabajo” (p.12).

En efecto, el compromiso de continuidad suele encontrarse supeditado no solo a los intereses del empleado, sino también del compromiso de la organización hacia el aseguramiento laboral de los recursos humanos (proveedores); si no se creará acciones de indiferencia, generándose apatía para quienes realmente conciben en mayor nivel el compromiso de continuidad.

### Dimensión 3: Compromiso Normativo,

Meyer y Allen (1991) Para los autores una persona se vincula de manera afectiva a una institución, asimismo se mantiene o no, creando un vínculo de coste-beneficio y siente la obligación de lealtad a su propia empresa.

Tabla 1

#### *Componente organizacional*

<b>Compromiso Afectivo</b>	<b>Compromiso Continuidad</b>	<b>De Compromiso Normativo</b>
Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido <b>a una atadura emocional con ésta</b>	Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido <b>a la preocupación asociada al costo de dejarla</b>	Deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización debido <b>a un sentimiento de obligatoriedad</b>
Se está en la organización porque <b>se quiere</b>	Se está en la organización porque <b>se necesita</b>	Se está en la organización porque <b>se debe</b>

**Fuente:** Meyer y Allen (1991)

Por consiguiente, Robbins (2004), complementó la idea que comportamiento organizacional consiste en un comportamiento peculiar, que se dota de capacidades y habilidades individuales y conceptuales competentes a un trato interpersonal, con el fin de poder trabajar con los otros sujetos dentro de la institución, ya sea para comprenderlas y motivarlas individual y colectivamente, ello permite procesar, interpretar, la información que se produce, se comunica, se logra transmitir, delegar; para detectar los problemas, encontrar soluciones para quienes lo acogen, evaluar dichas alternativas posibles y seleccionar las mejores que sirvan para tomar decisiones.

La aceptación de la importancia de inculcar en los administradores estas capacidades se relaciona estrechamente con la imperiosa prioridad que tienen las instituciones de conseguir y conservar a los trabajadores de más alto desempeño y rendimiento, lo que es crucial sobre todo en los mercados laborales más cerrados. (Robbins, 2004, p. 3)

Las Habilidades Humanas son las capacidades de trabajar con las personas, de entenderlas y motivarlas tanto en lo individual como en lo colectivo.

El Comportamiento organizacional es un campo de investigación, en el cual se trata de indagar los impactos que tienen en el comportamiento de los sujetos, los grupos y las estructuras contempladas en las empresas, con la finalidad de aplicar estos conjuntos comunes de conocimientos a la mejora de la eficacia funcional de tales organizaciones (Robbins, 2004, p.8)

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional en los profesionales de enfermería en el Hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2018?

##### **1.4.2. Problemas Específicos**

###### **Problema Especifico 1**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y compromiso afectivo en los profesionales de enfermería en el Hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2018?

###### **Problema Especifico 2**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y compromiso de continuidad en los profesionales de enfermería en el Hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2018?

###### **Problema Especifico 3**

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y compromiso normativo los profesionales de enfermería en el Hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2018?

## 1.5. Justificación Hipótesis

### Justificación teórica

De acuerdo a Chiavenato (2009) la administración de recursos humanos, se da lugar a nuevos enfoques. Siendo uno de ellos, la Gestión del talento Humano (GTH), considerando nuevas connotaciones, ver al recurso humano como meros actores dentro de la organización; considerados como parte medular, personalidad, competencias, inteligencia, anhelos, deseos de metas, percepciones singulares. Son considerados como nuevos socios de una institución.

Sin embargo, en cuanto al compromiso organizacional, para Meyer y Allen (1991) es un estado psicológico que comprende tres componentes:

- (a) El deseo (compromiso afectivo),
- (b) La necesidad coste-beneficio (compromiso de continuidad) y
- (c) La obligación (compromiso normativo), de preservar el puesto de trabajo en la organización.

Además de los resultados de la investigación nos proporcionaran información de mucha importancia acerca del papel que cumple la Gestión del Talento Humano y la relación que guarda con el Compromiso Organización.

### Justificación Práctica

Los resultados de esta investigación beneficiaran a los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati conocen la importancia de la Gestión del talento Humano y el compromiso organizacional, se podrán diagnosticar el proceso de mejora continua en la calidad de atención brindada a la población.

En tal sentido, la aplicación de los componentes tanto de la Gestión del Talento Humano como del Compromiso Organizacional permitirá mejorar las competencias de los profesionales de enfermería, así como posibilitará fortalecer el Compromiso Organizacional de los servicios de salud en beneficio de la población en general.

En tal sentido los equipos de Gestión del Hospital Edgardo Rebagliati, permitirá mejorar las competencias del profesional de enfermería y fortalecer el compromiso organizacional de los servicios de salud.

Los Trabajadores con un alto compromiso afectivo suelen manifestarse como una buena predisposición a los cambios organizacionales, ello implica que deben estar dispuestos a laborar más de lo que está establecido, actitudes que son altamente deseables por gerentes y directores.

Por medio de este estudio se pretende conocer el nivel de la Gestión del talento Humano con respecto al compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de un Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018.

### **Justificación Metodológica**

Esta investigación hace posible la aplicación y consolidación de la validez con el juicio de expertos que se realizara en los instrumentos como es la encuesta de la Gestión del talento Humano para evaluar las dimensiones de selección del personal, capacitación y desarrollo personal y otro del Compromiso Organizacional para evaluar las dimensiones de afectivo, continuidad y normativo.

### **1.6. Hipótesis**

#### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018.

#### **1.6.2. Hipótesis específicas**

##### **Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso afectivo de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018.

##### **Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso continuo de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018.

### **Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso normativo de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general:**

Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

#### **Objetivos Específicos 1**

Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso afectivo de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018

#### **Objetivos Específicos 2**

Determinar la relación entre la Percepción de la Gestión del Talento Humano y el compromiso continuo de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018

#### **Objetivos Específicos 3**

Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso normativo de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018

## **II. Método**

## **2.1. Variables**

### **2.1.1. Definición Conceptual de las variables**

#### **Variable 1: Gestión del Talento Humano**

La gestión del talento humano comprende un área muy sensible al pensamiento que predomina en las instituciones. No obstante, es contingente y situacional, puesto que tiene en cuenta aspectos como son la cultura, estructura, organización, contexto, negocio, tecnología, procesos internos y afinidades variables de suma importancia.

Según Chiavenato (2011) indica que “la gestión del talento humano o administración de los recursos humanos: es la acción dinámica para lograr que las cosas se ejecuten de la mejor manera, utilizando los recursos humanos disponibles, cuyo propósito de lograr los objetivos y metas programadas” (p.80).

#### **Variable 2: Compromiso Organizacional**

Para Meyer y Allen (1991); el compromiso es el estado psicológico y caracteriza la relación entre una persona y una organización, y repercute en la decisión para continuar en la organización o dejarla:

“El compromiso tiene dos naturalezas: el actitudinal y el conductual; en el primero los individuos tienen relación de pertenencia con la organización; en este sentido, los individuos consideran que sus propios valores y objetivos son congruentes con los de la organización. Sin embargo, el segundo se refiere al proceso mediante el cual los individuos se ven en la necesidad de permanecer en la organización.” (p.62).

Por tanto, el compromiso es un estado psicológico que se conforma con tres componentes: a) deseo (compromiso afectivo), b) necesidad coste-beneficio (compromiso de continuidad) y c) obligación (compromiso normativo) de mantener el empleo en el trabajo. Meyer y Allen (1991).



## 2.2. Operacionalización de variables

### Variable 1: Gestión del talento humano

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable gestión del talento humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valores	y Niveles
Selección de personas	Comunicación	1, 2, 3, 4, 5,		
	Desarrolla pruebas de selección	6, 7, 8, 9, 10.	1.Nunca	Deficiente
		11, 12, 13, 14,	2.Raras veces	
Capacitación de personas	Capacitaciones para mejorar el desempeño	15, 16, 17, 18, 19, 20	3.A veces	Regular
	Inversiones en las capacitaciones	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28,	4.Casi siempre	
		29, 30.	5.Siempre	Eficiente
Desarrollo de personas	Motivación Satisfacción			

**Fuente:** Chiavenato (2011).

## Variable 2: Compromiso Organizacional

Tabla 3

*Matriz de Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valores	y Niveles
Compromiso Afectivo	Comunicación Desarrolla pruebas de selección	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	1.Nunca 2.Raras veces 3.A veces	Alto
Compromiso Continuidad	Capacitaciones para mejorar el desempeño Inversiones en las capacitaciones	8, 9, 10, 11 12 y 13	4.Casi siempre 5.Siempre	Medio Bajo
Compromiso Normativo	Motivación Satisfacción	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, y 21		

Fuente: Meyer y Allen (1991)

### 2.2. Metodología

La metodología a utilizar fue una metodología cuantitativa y la recolección de información se hará de manera individual y de forma anónima. Se procederá a recoger primero a solicitar permiso para la ejecución de la encuesta y posteriormente se recogerá la información de la muestra elegida. Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procederá al llenado de fichas Excel para consolidar la información y posterior procesamiento.

Según Hernández y Baptista (2014), éste enfoque utilizara la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (p.5)

## 2.4. Tipo de estudio

Por su alcance el estudio corresponde a una investigación sustantiva de nivel descriptiva correlacional.

Es descriptivo puesto que busca específicamente las propiedades, características y perfiles de los individuos, comunidades, procesos, objetos o fenómenos que se somete a un análisis. Es decir, “únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 80).

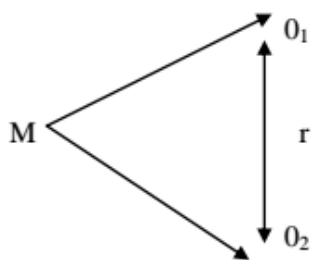
Es correlacional porque pretende medir la intensidad de asociación entre las dos variables propuestas, partiendo del supuesto que ambas variables confluyen en un efecto más grande dentro del conjunto de factores que componen la realidad objetiva. Al respecto Hernández *et al.* (2010) señala que las investigaciones correlacionales se miden en base a una posible relación existente entre ellas (p. 91)

## 2.5. Diseño

Este diseño de investigación es el descriptivo - Correlacional.

El Diseño de nuestra investigación es no experimental, correlacional. Según Sánchez, Reyes (2015, p. 104) este tipo de diseño se sitúa a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de inclinación en una misma muestra de sujetos. Por consiguiente, el análisis de los datos cuantitativos obtenidos es estadístico permitiendo así la inferencia sobre las variables y sus relaciones.

Es correlacional, porque es relativamente fácil de diseñar y realizar. Cuando se trata de una muestra de sujetos, el investigador estudia la presencia o ausencia de las variables que desea relacionar y luego las relaciona por medio de la técnica estadística de análisis de correlación. No experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. El siguiente grafico simboliza el diseño:



Donde:

**M** = tamaño de muestra de estudio

**O<sub>x</sub>** = variable 1 Gestión del talento humano

**O<sub>y</sub>** = variable 2 Compromiso organizacional

**r** = Relación existente entre las variable

(O = Observaciones)

## 2.6. Población y muestra

### Población

Está conformada por los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Edgardo Rebagliati de la ciudad de Lima, en los meses de febrero y marzo recabando una población de 100 participantes encuestados. Para ello se tomó de manera intencional solo a personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Edgardo Rebagliati Martins – Essalud.

La población según Hernández et al. (2014) la población o universo se define como el conjunto de todos los casos que concuerdan determinadas especificaciones. (p. 174).

### Muestra

Muestra censal no probabilístico, son los profesionales de enfermería que laboran en el “Hospital Edgardo Rebagliati” de Lima, 2018.

M = P.

Según Sánchez y Reyes (2015), una muestra intencional puede estar influenciada por las preferencias o tendencias., conscientes o inconscientes, de la persona que la obtiene (p. 160-161).

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

Para la medición de la variable en estudio usará la técnica de la encuesta. Se recogerán los datos directamente de la muestra en forma anónima y confidencial. Para Hernández *et al.* (2010) la encuesta es:

Un diseño que provee un plan para efectuar una descripción numérica de tendencias, actitudes u opiniones de una población, estudiando a una muestra de ella. Es decir, en la literatura sobre metodología de la investigación, la encuesta ha sido visualizada como una técnica cuantitativa para recabar, mediante preguntas, datos de un grupo seleccionado de personas. (p.258).

### **El instrumento de la variable 1:**

Consiste en desarrollar un cuestionario de 30 preguntas individual, diseñados para describir el diagnóstico situacional del profesional de enfermería se perfila para una Gestión del talento Humano. Cada Cuestionario tiene al inicio las instrucciones para su ejecución, en este caso el desarrollo permitirá obtener información de la muestra de estudio.

### **Instrumentos**

Se emplearon los siguientes instrumentos para este estudio:

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Ficha Técnica: Idilberto Chiavenato

Año: 2009

Adaptado: Medalith Glendy Condor Orihuela

Técnica: Encuesta

Instrumento Cuestionario

Año: 2018

Ámbito de Aplicación: Hospital Edgardo Rebagliati

Forma de Administración: Individual.

### **Escalas y Baremos**

La escala de medición final, se realizó a través de baremos, los mismos fueron elaborados según los intervalos y en sus respectivas categorías.

Categoría de la Variable 1: Gestión del Talento Humano

- 1) Excelente: 111 - 150
- 2) Bueno: 70 - 110
- 3) Deficiente: 30 - 69

### **El instrumento de la variable 2:**

Consiste en desarrollar un cuestionario de 21 preguntas individual, diseñados para describir el diagnóstico situacional del profesional de enfermería se perfila para el compromiso organizacional. Cada Cuestionario tiene al inicio las instrucciones para su ejecución, en este caso el desarrollo permitirá obtener información de la muestra de estudio

Variable 2: Compromiso Organizacional

Ficha Técnica: Allen y Mayer

Año: 1991

Adaptado: Medalith Glendy Condor Orihuela

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Año: 2018

Ámbito de Aplicación: Hospital Edgardo Rebagliati

Forma de Administración: Individual.

## **Escalas y Baremos**

La escala de medición final, se realizó a través de baremos, los mismos fueron elaborados según los intervalos y en sus respectivas categorías:

Categoría de la Variable 2: Gestión del Talento Humano

- 4) Alto: 111 - 150
- 5) Medio: 70 - 110
- 6) Bajo: 30 - 69

## **2.8. Validación y confiabilidad del instrumento.**

### **2.7.1. Validez**

Para la validez del instrumento se hará uso de la técnica de validación por expertos, la misma que pretende validar la intencionalidad el estudio con respecto a los ítems que posee el cuestionario. Los maestros y doctores de la Universidad César Vallejo serán los llamados a realizar este análisis.

Este trabajo fue sometido a la técnica de validación de variables mediante el juicio de expertos.

Según el enfoque cuantitativo se elaborará la base de datos:

- a) Variable 1 Gestión del Talento Humano,
- b) Variable 2 Compromiso Organizacional

Una vez recolectados los datos a través de los instrumentos, que será medidas a través de una encuesta y luego serán procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial utilizando el programa SPSS 24 y el Excel 2016 y los datos serán presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones.

En la presente investigación desarrollará:

- ✓ Registro o codificación de los datos obtenidos.
- ✓ Tabulación y elaboración de gráficas
- ✓ Lectura e interpretación de los resultados
- ✓ Contrastación de los resultados con la hipótesis de investigación

Las estadísticas que probablemente se utilizaran teniendo en consideración los atributos de la muestra y el nivel de las variables.

Por lo cual se contó con 3 profesionales expertos en el área de docencia universitaria y educación con el grado de doctores y magister. Dando como resultado los siguientes calificativos.

Tabla 4

*Validez de contenido del módulo de aprendizaje cooperativo por juicio de expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Aplicable</b>
<b>Nombres y Apellidos</b>	
01 Dr, Joaquín Vertiz Osoreo	Aplicable
02 Dr. William Flores Sotelo	Aplicable
03 Dr. Luis Fuentes Tafur	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

### **2.7.2. Confiabilidad del instrumento:**

Los instrumentos de toma de datos se probaron previamente mediante una prueba piloto de 25 personas evaluadas. Los resultados para la percepción de la calidad.

Tabla 5

*Prueba de fiabilidad de alfa de cronbach para el instrumento que mide la gestión del talento humano.*

<b>Estadísticos de confiabilidad de Gestión del talento humano</b>	
<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>N° de elementos</i>
0.92	20



Interpretación:

En la tabla 5; el resultado fue de 0,92, valor que reveló una buena confiabilidad del instrumento de la gestión del talento humano.

Tabla 6

*Prueba de fiabilidad de alfa de cronbach para el instrumento que mide el compromiso organizacional*

<b>Estadísticas de confiabilidad de Compromiso Organizacional</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.96	20

Interpretación:

En la tabla 6 el resultado fue de 0,96, valor que reveló una buena confiabilidad del instrumento del compromiso organizacional.

## **2.9. Métodos de análisis de datos.**

Para el análisis estadístico respectivo, se utilizará el paquete estadístico SPSS Versión 24 con licencia de la UCV.

Los datos obtenidos serán presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones, para luego analizarlo e interpretarlos considerando el marco teórico.

En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman,  $\rho$  (rho), es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables discretas

Para calcular  $\rho$ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.

El estadístico  $\rho$  viene dado por la expresión:

Donde:

S = coeficiente de correlación de Spearman

D2 = Cuadrado de las diferencias entre X e Y

N = número de profesionales de enfermería

La interpretación de coeficiente de Spearman es igual que la del coeficiente de correlación de Pearson. Oscila entre -1 y +1, indicándonos asociaciones negativas o positivas respectivamente, 0 cero, significa no correlación, pero no independencia.

### **2.10. Criterios de selección**

Se ha considerado como criterio de colocación a profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati que se encuentran en el momento de la aplicación de los instrumentos.

### **2.11. Consideraciones éticas**

Por las características de ésta investigación se consideró de importancia el aspecto ético por cuanto se encuestará a los profesionales de enfermería a través de un consentimiento informado, por lo cual resulta pertinente efectuar el trámite respectivo ante las autoridades correspondientes a efecto que se nos brinde las facilidades atinentes para ejecutar el presente estudio de investigación.

Así mismo, se respetarán los derechos jurídicos de confidencialidad, identidad, reserva, privacidad y anonimato de las personas encuestadas que participarán en la muestra de la presente investigación.

### **III. Resultados**

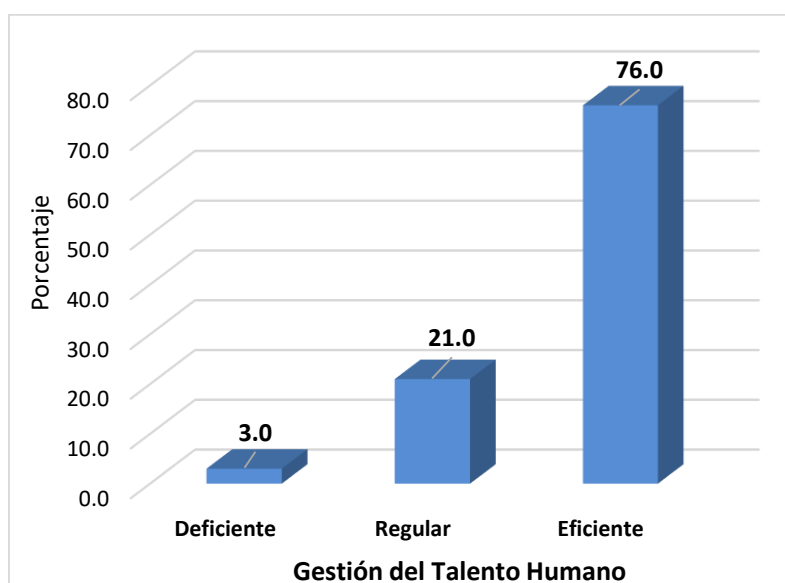
### 3.1. Descripción de los Resultados

#### Gestión del Talento Humano.

Tabla 7.

*Frecuencias de la variable gestión del talento humano según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, 2018.*

Gestión del Talento Humano	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	3,0
Regular	21	21,0
Eficiente	76	76,0
Total	100	100,0



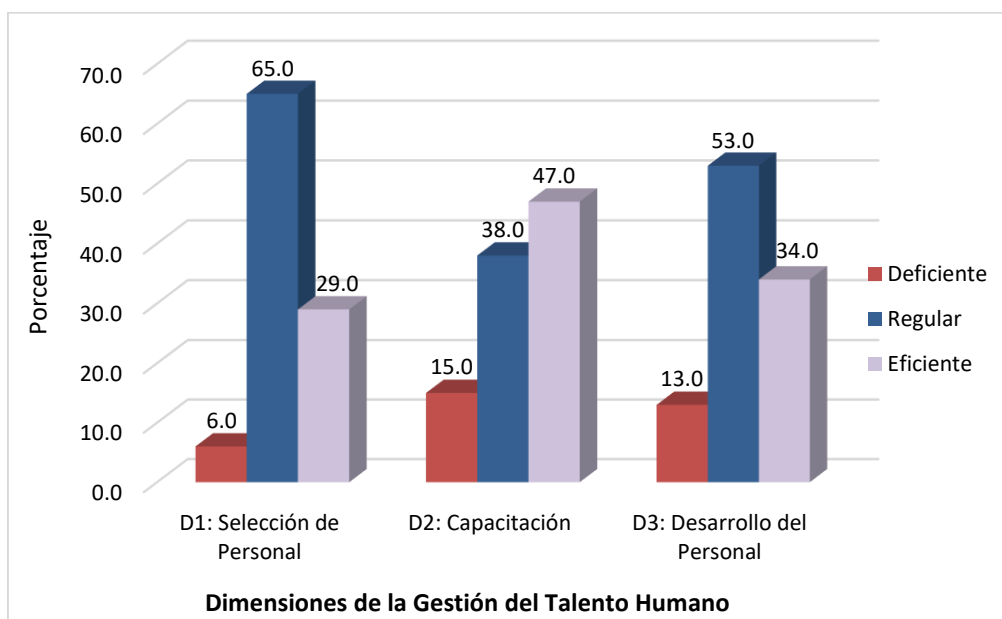
*Figura 1. Frecuencias de la variable gestión del talento humano según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, 2018.*

En la tabla y figura anterior se vio que el personal de enfermería señaló mayoritariamente que la gestión del talento humano tiene la categoría eficiente con un 76% de un total de 100 personas. Esto revela que en realidad la percepción que este personal tiene sobre esta gestión es de un buen nivel. Teniendo una poquísima cantidad de percepción deficiente. Esto da aproximaciones a que la gestión se está llevando bien.

Tabla 8

*Frecuencias de las dimensiones de la variable gestión del talento humano según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, 2018.*

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano	Deficiente		Regular		Eficiente	
	n	%	n	%	n	%
D1: Selección de Personal	6	6,0	65	65,0	29	29,0
D2: Capacitación	15	15,0	38	38,0	47	47,0
D3: Desarrollo del Personal	13	13,0	53	53,0	34	34,0



*Figura 2.* Frecuencias de las dimensiones de la variable gestión del talento humano según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, 2018.

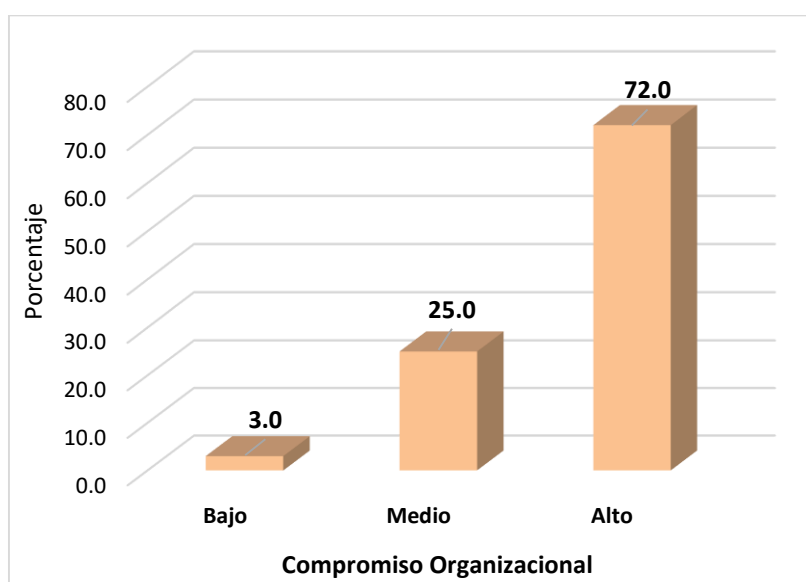
Fue evidente que solamente en la dimensión 2: Capacitación, la frecuencia dominante fue la Eficiente con un 47% mientras que en las otras dos dimensiones dominaron las categorías Regular. Esto revela que, si habría una tendencia positiva en estas dos últimas dimensiones, la percepción del personal es de regular, teniendo que prestarle mayor atención para revertir estos resultados. Por otro lado, es un buen resultado el obtenido en la dimensión 1, lo que señala que la capacitación si tiene el efecto que se desea en el personal de enfermería de este nosocomio.

### Compromiso organizacional.

Tabla 9.

*Frecuencias de la variable Compromiso organizacional según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, 2018.*

Compromiso Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3,0
Medio	25	25,0
Alto	72	72,0
Total	100	100,0



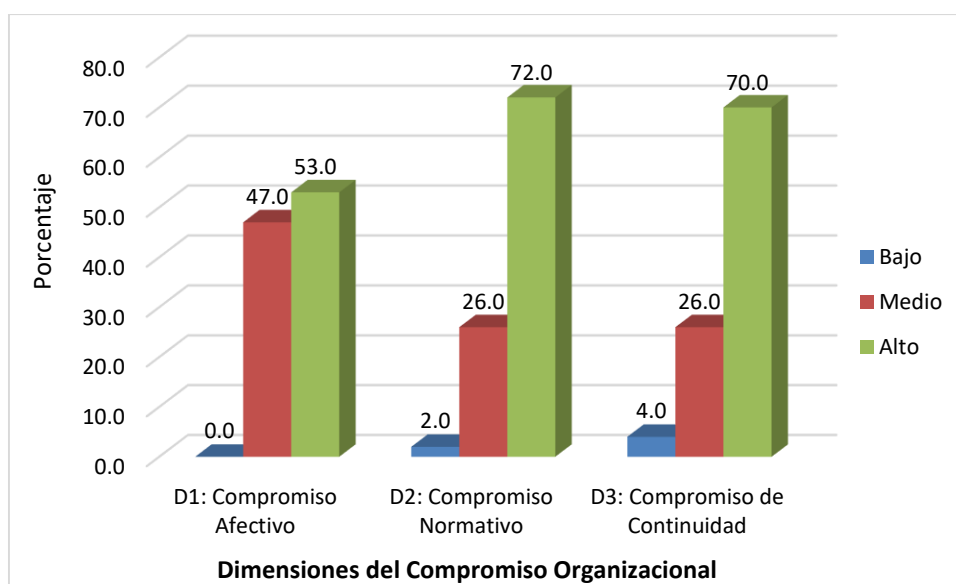
*Figura 3. Frecuencias de la variable Compromiso organizacional según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, 2018.*

En la tabla y figura anterior se notó que el personal de enfermería señaló mayoritariamente que su compromiso organizacional tiene la categoría Alto con un 72% de un total de 100 personas. Esto señala que en realidad si se tiene personal comprometido no solo con la visión y misión de la institución sino con el desarrollo de la misma, en busca de la mejora del servicio a la colectividad. Teniendo muy poca frecuencia de personas con Bajo compromiso.

Tabla 10.

*Frecuencias de las dimensiones de la variable Compromiso organizacional según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, 2018.*

Dimensiones del Compromiso Organizacional	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
D1: Compromiso Afectivo	0	0,0	47	47,0	53	53,0
D2: Compromiso Normativo	2	2,0	26	26,0	72	72,0
D3: Compromiso de Continuidad	4	4,0	26	26,0	70	70,0



*Figura 4. Frecuencias de las dimensiones de la variable Compromiso organizacional según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, 2018.*

Es evidente que para las tres dimensiones de esta variable la mayor frecuencia fue la categoría Alta, sin embargo es propicio señalar que en el caso de la dimensión 1: Compromiso Afectivo, el porcentaje obtenido en la categoría Alta estuvo muy cercano de la categoría Media, por lo que habría indicios que este aspecto debería ser reforzado en este personal, debido a la relevancia que tiene, desde una perspectiva teórica e indudablemente, en su aplicación práctica.

### 3.2. Resultados correlacionales.

#### 3.2.1. Hipótesis general.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018.

Tabla 11.

*Prueba de correlación Rho Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018.*

			Gestión del Talento Humano	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 11 se apreció que, de acuerdo a los datos de la población evaluada en este hospital de EsSalud, se tiene moderada asociación de  $r^2 = 0,519$  entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de este personal de enfermería, pudiendo afirmar que a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor compromiso organizacional.



### 3.2.2. Hipótesis específica 1.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso afectivo de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018.

Tabla 12.

*Prueba de correlación Rho Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Afectivo de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018.*

			Gestión del Talento Humano	D1: Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,266**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	100	100
D1: Compromiso Afectivo	D1: Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	,266**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	100	100

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

En la tabla 12 se apreció que, de acuerdo a los datos de la población evaluada en este hospital de EsSalud, se tiene una baja asociación de  $r^2 = 0,266$  entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Afectivo de este personal de enfermería, pudiendo afirmar que, a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor compromiso afectivo.

### 3.2.3. Hipótesis específica 2.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso continuo de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018.

Tabla 13.

*Prueba de correlación Rho Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Normativo de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018.*

			Gestión del Talento Humano	D2: Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,253*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	100	100
D2: Compromiso Normativo	D2: Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	,253*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	100	100

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 13 se apreció que, de acuerdo a los datos de la población evaluada en este hospital de EsSalud, se tiene una baja asociación de  $r^2 = 0,253$  entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo de este personal de enfermería, pudiendo afirmar que a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor compromiso normativo.

### 3.2.4. Hipótesis específica 3.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso normativo de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018.

Tabla 14.

*Prueba de correlación Rho Spearman entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de Continuidad de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018.*

			Gestión del Talento Humano	D3: Compromiso de Continuidad
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,526**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
D3: Compromiso de Continuidad	D3: Compromiso de Continuidad	Coeficiente de correlación	,526**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

En la tabla 14 se apreció que, de acuerdo a los datos de la población evaluada en este hospital de EsSalud, se tiene una asociación moderada de  $r^2 = 0,526$  entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de continuidad de este personal de enfermería, pudiendo afirmar que a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor compromiso de continuidad.

## **IV. Discusión**

La globalización de América Latina enfrenta una de las épocas más inciertas y complejas, pues implica en potenciar la gestión del talento humano, donde se establece el fortalecimiento de las habilidades y actitudes de los recursos humanos, basándose en competencias, en imágenes corporativas, sobre todo en relación del compromiso organizacional.

Con respecto al objetivo general, se determinó que existe relación entre la percepción de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería, pero con una moderada asociación de  $r^2 = 0,519$  entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de este personal de enfermería. En este sentido, un estudio realizado en México por Guerrero (2014), identificó un rol muy importante que el especialista de recursos humanos tiene retos, de los cuales se determina la más importante es el de influir en el diseño y ejecución de estrategias, con este estudio establece que la gestión del talento humano y el compromiso del profesional está muy relacionada sobre todo con la formación continua y la capacitación profesional. Por otro lado, el estudio demuestra que en la gestión del talento humano el 76% de los profesionales de enfermería han opinado que es eficiente de un total de 100 personas. Esto revela que en realidad la percepción que este personal tiene sobre esta gestión es de un buen nivel, teniendo una poquísima cantidad de percepción deficiente. Esto da aproximaciones a que la gestión se está llevando bien. Asimismo, se demuestra en cuanto a la variable compromiso organizacional, mayoritariamente los profesionales de enfermería coinciden que su nivel es alto, ello se expresa en un 72% de un total de 100 personas; Esto señala que en realidad si se tiene personal comprometido no solo con la visión y misión de la institución sino con el desarrollo de la misma, en busca de la mejora del servicio a la colectividad. Teniendo muy poca frecuencia de personas con Bajo compromiso. En otro estudio realizado en Ecuador por Varela (2016) señaló el análisis de la gestión del talento humano tiene relación estrecha con las competencias, estas generan mayor fortalecimiento de los conocimientos, habilidades comunicativas y destreza en el desempeño laboral. En esta lógica, otro estudio hecho en México por Pérez (2013) corroboró que los profesionales de la salud, establecen un compromiso organizacional, calidad de atención y actitudes, se vio transgredido en una relación negativa por parte de los profesionales de la salud; coincidiendo

con la conclusión de Díaz (2015), donde establece una relación directa de 0,000  $Rho=0.588$  entre la gestión de talento humano y el compromiso docente institucional.

En relación a la percepción de la gestión del talento humano y el compromiso afectivo de los profesionales de enfermería en un hospital de Essalud, 2018, se apreció en el procesamiento de datos que la población evaluada de un hospital de Essalud, se tiene una significancia de  $p=0,008<0,05$ ; con una asociación baja de  $r^2 = 0,266$  entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Afectivo de este personal de enfermería. En este sentido, un estudio realizado en Chile por Frías (2014) demostró que la correlación entre las dimensiones el compromiso organizacional propuestas, se relacionan con la experiencia significativa del trabajo, además la responsabilidad y los conocimientos, hacen de ello un fortalecimiento en la actividad laboral. No obstante, en un estudio realizado en Venezuela por All (2012) estableció con un cuestionario de compromiso organizacional, que los recursos humanos son muy contribuyentes y relevantes para la implementación de estrategias, reclutamiento de profesional, así como retención efectiva para mantener el equilibrio de salida y entrada del personal. El estudio realizado en Lima por Lozano y Ocampo (2014), sustentó que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el compromiso de trabajadores, la conducta de los trabajadores vinculados a una organización genero un compromiso afectivo que generó un orgullo y valoración así su centro de trabajo. Otro estudio hecho en Lima por Janampa y Pisconte (2014) establece en su estudio que existe relación con la inteligencia emocional y el compromiso organizacional, con el fortalecimiento de las relaciones interpersonales para lograr una calidad de relación humana, generando capacitaciones para el compromiso organizacional en la función pública.

En relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo de los profesionales de enfermería de un hospital de Essalud, 2018; con un  $p=0,01<0,05$ ; se pudo contrastar una asociación baja de  $r^2 = 0,253$  entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo de este personal de enfermería. Para el estudio hecho en Chile por Pérez (2013) en los profesionales de la salud, se establece que el compromiso organizacional se vio transgredido en una relación negativa por parte de las por parte de los profesionales de salud,

en cambio con el compromiso normativo y las capacitaciones medicas son mejores fortalecidas y establecidas. En este sentido, el estudio de Zegarra (2014), corrobora que el compromiso normativo se relaciona con el trabajo que realizan en una empresa para con el cliente, por lo general, los trabajadores no demuestran interés para incrementar el grado de comportamiento hacia la empresa, sino que suelen cumplir, condicionados a factores más fuertes como la necesidad de un trabajo. Asimismo, Torres y Benites (2014) concluyó que el compromiso de los trabajadores en una empresa tiene que ver estrechamente con los objetivos y las metas establecidas por ellos mismos, muy poco interés les da a lo estipulado por la empresa; el trabajo es solo un canal para lograr objetivos personales. Que es descriptivo, menciono que el compromiso organizacional con el trabajo del cliente interno es bajo.

En cuanto a la percepción de la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad de los profesionales de un hospital de Essalud, se evidenció que existe un  $p=0,000<0,05$  de significancia, obteniéndose así una asociación moderada de  $r^2 = 0,526$  entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de continuidad de este personal de enfermería. En este sentido, Farfan (2014), estableció que existe relación significativa con un Rho Spearman de 0.761 entre la gestión del talento humano con el compromiso de continuidad es muy estrecho, en efecto, el talento humano se relaciona con el compromiso de continuidad (costo-beneficio) en el personal administrativo de una institución, un aspecto interesante si se contrasta con nuestra institución, de modo que la percepción de la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad es muy similar, por lo que es de pensar que los profesionales en entidades estatales establecen comportamientos iguales. Finalmente, el trabajo demuestra que todo depende del compromiso personal que se tenga.

## **V. Conclusiones**



- Primera:** Hubo una asociación moderada entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal de enfermería ( $r^2 = 0,519$ ) concluyendo que, a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor compromiso organizacional.
- Segunda:** Se tuvo una baja asociación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Afectivo ( $r^2 = 0,266$ ) de este personal de enfermería, pudiendo concluir que, a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor compromiso afectivo.
- Tercera:** Se obtuvo una baja asociación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo ( $r^2 = 0,253$ ) en este personal de enfermería, pudiendo concluir que, a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor compromiso normativo.
- Tercera:** Se tuvo una asociación moderada entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de continuidad ( $r^2 = 0,526$ ) de este personal de enfermería, pudiendo concluir que, a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor compromiso de continuidad.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera: La relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el profesional de enfermería de un Hospital de Essalud debería fortalecerse en la medida de buscar estrategias de integración, por su alto porcentaje en la gestión del talento humano
- Segunda: La relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en el profesional de enfermería de un Hospital de Essalud debe mejorar por parte de la gestión del talento humano, puesto que mantiene un porcentaje débil en el compromiso afectivo, ya sea mediante curso de coaching, o de habilidades sociales.
- Tercera: La relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en el profesional de enfermería de un Hospital de Essalud debe fortalecerse a través de capacitaciones y estrategias de gestión, puesto que mantiene un nivel moderado de asociación con la gestión del talento humano
- Cuarta: La relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en el profesional de enfermería de un Hospital de Essalud debe mejorar mediante charlas de trabajo en equipo y motivación para fortalecimiento del personal de enfermería.

## **VII. Referencias**

- All, D. (2012). *Efecto del Compromiso Organizacional, los factores biográficos y laborales sobre el nivel de intención de rotación voluntaria del personal de equipo de una empresa de entretenimiento un modelo de ruta*. Tesis de maestría en gerencia de RRHH y RRII, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Alles, M (2014). *Desarrollo del Talento Humano Basado en competencias*, (2ª ed.). México: Organización Panamericana de la Salud.
- Organización Panamericana de la salud (2005) *La enfermería de salud pública y las funciones esenciales de salud pública: bases para el ejercicio profesional en el siglo XXI*. Biblioteca Las casas, 2005. <http://www.indexf.com/lascasas/documentos/lc0054.php>.
- Arias, F. (2001) *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Revista Contaduría y Administración, N° 200, enero-marzo.
- Arias, E. (2010). “*Procedimiento para el análisis de gestión administrativa*”. Universidad del Oriente. Anzoátegui. Venezuela
- Arnoletto, R y Diaz, H. (2009) *Un Aporte a la Gestión Pública, Hacia nuevos enfoques en la gestión organizacional de la administración pública*. Universidad de Cordoba, Trabajos académicos
- Arroyo, Juan. (2011). *Recursos Humanos en Salud del Perú Segundo Informe al País Recursos Humanos en Salud de Perú: Nuevos elementos para la toma de Decisiones y Políticas Públicas*.
- Bayona, Goñi y Madorrán (2000) *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégicas de los Recursos Humanos*. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa.
- Chiavenato I. (2011) “*Administración de Recursos Humanos* “Novena Edición. Editorial Mc. Graw-Hill. México.
- Chiavenato I. (2009) “*Gestión del Talento Humano* (3ª ed.). México: Editorial Mc. Graw-Hill. 2011
- Chiavenato, I. (2004) *Comportamiento Organizacional*. (2ª ed.) México: Mc GrawHill, México.
- Delgado, R. (2010) *Constructos Básicos para la Investigación Científica* 2010 1ra Edición Fondo editorial UAP-Perú (p.115)

- Díaz, E. (2015), *La Gestión del Talento Humano y el Compromiso Docente en las Instituciones Educativas en Huánuco, 2015*. Tesis para optar el Grado de Maestría
- Farfán, R. (2015), "*Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del Personal Administrativo UGEL 04 de Comas, 2015*". Tesis para optar el Grado de Maestría
- Frías, P. (2014) *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y en Chile*. Tesis para Optar el Grado de Maestría. Universidad Católica.
- Flippo, B (2011) *Principios de la Administración del Personal*. Sao Paulo. Atlas.
- Hernández. Fernández C. Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*, (6ª ed.)
- Hernández, S. (2006). *Introducción a la Administración: teoría general administrativa, origen, evolución y vanguardia*. México: McGraw- Hill, D.F.
- Hernández, S y Pulido, A. (2011) *Fundamentos de gestión empresarial: enfoque basado en competencias*. México: McGraw-Hill
- Koontz. M y Wehrich, H. (2013) *Elementos de Administración, un enfoque internacional y de innovación*. 8va edición, México: McGraw-Hill, D.F.
- KUHN, T. (1979). *La función del dogma en la investigación científica*. En: Revista Teorema. Valencia.
- López, M. (2005) *Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. En *Gestión en el Tercer Milenio*. Revista de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM Vol. 8(15): 25-36)
- Meyer y Allen (1991) *A three component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review Vol 1 (1): 61-89
- Mcheree.W. y Thayer.P.W. (1961) citado por Chavenato (2011) *Training in Bussiones and Industry*. Interscience. Nueva York.
- Nájera R. y Castrillón M. (2013) *La Enfermería en América Latina Situación actual, áreas críticas y lineamientos para un Plan de Desarrollo* Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. Número: 1 (2013). Páginas: 67 – 86

- Pedraza et al., (2010) *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*, Rev. De Ciencias Sociales, vol. 16 (3): 493-505).
- Pérez Martínez, B (2013) Tesis para Optar el Grado de Maestría Relación del Grado de Compromiso Organizacional y El Desempeño Laboral en Profesionales de La Salud de Un Hospital Público México
- Pérez Arenas, D. (2010) *Prácticas de Contratación y Compromiso Organizacional del Personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas III y IV en el Municipio de Neiva-Huila Colombia*. Tesis para Optar el Grado de Maestría
- Ramos, J. (2005) Compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima. Tesis de maestría. Universidad de Colima, México
- Real Academia Española Madrid, (1970). Diccionario de la Lengua Española.
- Robbins. Stephen P (2004) Comportamiento Organizacional. Décima Edición. . McGraw-Hill, México.
- Sánchez H. Reyes C. (2014) Metodología y Diseño en la Investigación Científica 5ta Edición.
- Stoner, J. Freeman, E. Gilbert, D. (1996). Administración. Pearson Educación, D.F. México.
- Zegarra Del Rosario F. (2014) Tesis para Optar el Grado de Maestría “Relación Entre Marketing Interno Y Compromiso Organizacional en el Personal de Salud del Hospital de San Juan de Lurigancho Perú”.

## **VIII. Anexos**



## ANEXO 1: ARTICULO CIENTIFICO

### TÍTULO

Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del servicio de Neonatología según los Profesionales de Enfermería de un Hospital de ESSALUD de Lima 2018

### AUTOR

Br. Medalith Glendy Condor Orihuela.

### RESUMEN

Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital Edgardo Rebagliati de Lima, 2018. Se trató de un estudio correlacional, no experimental de corte transversal, aplicándose para ello encuestas a 100 enfermeras del departamento de neonatología.

En sus resultados se evidenciaron que el personal de enfermería señaló mayoritariamente que la gestión del talento humano tiene la categoría eficiente con un 76% de un total de 100 personas. El personal de enfermería señaló mayoritariamente que su compromiso organizacional tiene la categoría Alto con un 72% de un total de 100 personas. Asimismo, de acuerdo a los datos de la población evaluada en este hospital de EsSalud, se tiene moderada asociación de  $r^2 = 0,519$  entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de este personal de enfermería, pudiendo afirmar que, a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor compromiso organizacional. Por último, la población evaluada en este hospital de EsSalud, tiene una baja asociación de  $r^2 = 0,266$  entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Afectivo de este personal de enfermería.

El estudio concluyó que existe una asociación moderada entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal de enfermería ( $r^2 = 0,519$ ) concluyendo que, a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor compromiso organizacional.

## **PALABRAS CLAVE**

Talento humano, compromiso organizacional, enfermería, hospital Edgardo Rebagliati, Lima

## **ABSTRACT**

To determine the relationship between the management of human talent and organizational commitment of nursing professionals at Edgardo Rebagliati Hospital in Lima, 2018. It was a cross-sectional, non-experimental, cross-sectional study, applying surveys to 100 nurses in the department. of neonatology.

In their results, it was evidenced that the nursing staff mainly indicated that the management of human talent has the efficient category with 76% of a total of 100 people. The mostly nurses said his organizational commitment category Alto has 72% of a total of 100 people. Likewise, according to the data of the population evaluated at hospital of EsSalud, there is a moderate association of  $r^2 = 0.519$  between the Human Talent Management and the Organizational Commitment of this nursing staff, being able to affirm that, to better Management of the human talent, then greater organizational commitment. Finally, the population evaluated in this EsSalud hospital has a low association of  $r^2 = 0.266$  between the Human Talent Management and the Affective Commitment of this nursing staff.

The study concluded that there is a moderate association between Human Resource Management and the Organizational Commitment of the nursing staff ( $r^2 = 0.519$ ) concluding that, the better the management of human talent, the greater the organizational commitment.

## **KEYWORDS**

Human talent, organizational commitment, nursing, hospital Edgardo Rebagliati, Lima.

## **INTRODUCCIÓN**

En Quito, Varela (2016) en su investigación sobre el *Análisis de la gestión del talento humano del sector farmacéutico de empresa medianas y una propuesta de*

*estructura de gestión por competencias para la empresa Swiss & North Group S.A. situada en la ciudad de Quito*, analizó la estructura de gestión del talento humano de la industria farmacéutica Swiss y North Group S.A. y realizar una propuesta de estructura de gestión por competencias. Se trata de un estudio de enfoque cualitativo, observacional de corte transversal. Sus resultados evidencian que la iniciativa de aportar para el mejoramiento de los recursos humanos de la empresa Swiss y North Group S.A. a partir de un personal idóneo, que éste capacitado, evaluado y motivado sea considerado como base fundamental para lograr objetivos institucionales; ahora bien, en relación a la gestión de recursos humanos por competencias en la actualidad se ha constituido como una herramienta estratégica, que permitía a las instituciones para fortalecer o desarrollar los conocimientos, habilidades y destrezas para alcanzar un buen desempeño laboral de su personal.

En México, Guerrero (2014) en su trabajo titulado *“Gestión del talento humano basado en competencias en Querétaro México*, se identificó como rol importante que el especialista de recursos humanos tiene retos, cuyos factores determinantes permiten no solo gestionar y administrar, sino también influir en el diseño y ejecución de las estrategias dentro de los grupos directivos de las organizaciones a todos los niveles siendo capaces de identificar y potencializar en factor humano las herramientas y habilidades que posee y ser más intencional e impactante en sus tareas. Para ello utilizó una metodología cualitativa, descriptiva observacional; se trata de un estudio de casos cuya muestra fue de 27 personas que ocupan cargos y puestos de trabajo en el departamento de Recursos Humanos y Desarrollo del talento de una empresa. Los resultados obtenidos de esta investigación demuestran que dichos factores a considerar para desarrollar e implementar un diagnóstico basado en competencias laborales que permita una mejor gestión y desarrollo de los recursos humanos, teniendo en cuenta el entorno laboral, factores organizacionales, gestión del talento y modelo de competencias. El estudio concluyó, en primer lugar se requiere de profesionales que sean observadores del desempeño de los trabajadores, estableciéndose para ello relaciones funcionales entre el comportamiento y el entorno, para luego fijarse en la intervención y evaluar los procedimientos empleados; no obstante, las organizaciones requieren que su personal sea evaluados permanentemente, y de este modo lograr afianzar una cultura de mejora continua.

En Chile, Frías (2014), en su investigación titulado *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*, identificó y describió los principales componentes que llevan a los jóvenes profesionales a permanecer más tiempo en las organizaciones. Las características del compromiso y satisfacción laboral. Se trata de un estudio cuantitativo, descriptivo – correlacional de corte transversal, aplicándose para ello una encuesta de 18 ítems en escala de Likert. Los resultados que se lograron en este estudio fueron la correlación entre las dimensiones del trabajo propuestas por Hackman y Oldman en su modelo de características peculiares laborales; de manera que permitan interpretar los estados psicológicos o experiencias que son producidos en la generación Y. Se concluye que el compromiso es alto y la satisfacción general es también, pero no aseguran la permanencia de dicha generación en la organización, así mismo se señala la carencia de planes de desarrollo profesional es lo que lleva a la ONG a perder talento organizativo; por otro lado se propone profundizar en los motivos de salida de la generación Y, a fin de planear mejores que apunten a trabajar el desarrollo profesional de sus trabajadores, lo que probablemente impactará positivamente en la satisfacción y compromiso, acciones que beneficiarían al trabajador, en la medida en que son valoradas por una organización.

En México, Meza (2013) realiza un estudio sobre *La cultura y el compromiso organizacional en un organismo descentralizado de la Administración Pública en Querétaro*. Cuyo propósito fue conocer la relación que existe entre la repercusión de la cultura organizacional existente en un organismo descentralizado del gobierno y el compromiso organizacional de sus empleados administrativos, como a su vez proponer planes, acciones y programas enfocados en la mejora del compromiso y desarrollo humano-organizacional, dentro del sistema de administración pública. Para ello, se realizó un estudio de casos, con el enfoque cualitativo, centrándose en los empleados adscritos a la administración central del Instituto de Educación Superior de Querétaro, específicamente a docentes y administrativos. Con entrevistas semiestructuradas, observación y atención a la temática fenomenológica de la percepción de los actores. Las conclusiones referente a las actividades inherentes al personal responden a presiones de los grupos de poder o sindical, que no necesariamente podría beneficiar a la institución; se evidencia

una deficiente comunicación interna, entre los altos mandos y los inferiores, obstaculizando la administración de la organización. Se refleja que una estructura organizacional constructiva afectada por los compromisos políticos y sindicales, puede inquietar las intenciones de permanecer en la organización.

En Venezuela, All (2012) en su estudio titulado *Efecto del compromiso organizacional, los factores biográficos y laborales sobre el nivel de intención de rotación voluntaria del personal de equipo de una empresa de entretenimiento un modelo de ruta*. Este estudio explica desde el enfoque de la psicología industrial y a su vez desde la perspectiva de la gestión del talento, la existencia y el grado de asociación entre compromiso organizacional, asimismo los factores biográficos y laborales. La investigación fue de tipo No Experimental, El diseño empleado es de corte ex post facto denominado análisis de ruta. Tiene una población conformada por los 430 trabajadores activos que integran el personal de equipo de la empresa de entretenimiento en el área Metropolitana de Caracas. Los cuestionarios fueron aplicados a una muestra de 312 sujetos (50% femenino y 50% masculino). Los resultados demostraron que la intención de rotación que se da voluntariamente proporciona al departamento de los Recursos humanos información muy relevante que permite la implementación de estrategias para la selección y reclutamiento de personal, así como también, de retención efectivas, para mantener de esa manera el equilibrio entre el número de entradas y el número de salidas de personal. El estudio concluyó que pese a la observación de los trabajadores de la organización se tiende siempre a evaluar el desempeño y la vinculación con los supervisores inmediatos de manera positiva, dicha evaluación se ve influenciada por la edad y la antigüedad de los trabajadores, siendo que, a medida que los trabajadores tienen menor edad y menos número de años desempeñándose como personal de equipo, mejor será la percepción que éstos tienen de sus jefes inmediatos.

En Colombia, Pérez (2010), realizó un estudio titulado "*Prácticas de Contratación y Compromiso Organizacional del Personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas III y IV en el Municipio de Neiva-Huila*". La presente investigación describe las prácticas de contratación y hace una descripción del compromiso organizacional con el personal asistencial y las diferentes prácticas de contratación. Se plantea un estudio cuantitativo de corte descriptivo, para ello se toma una muestra aleatoria simple de 156 profesionales

asistenciales de dos importantes Clínicas Privadas del Municipio de Neiva (Huila). Resultados no se evidencia una relación directa entre los tipos de compromiso organizacional y el tipo de vinculación establecido por las empresas, aunque se deja como un punto a tener en cuenta para futuras investigaciones que pudo intervenir como variable extraña, las buenas prácticas a nivel de Gestión del Talento Humano de dichas Clínicas las cuales tienen incidencia todas las personas adscritas a la organización sin importar su tipo de contratación

Díaz (2015), En su investigación titulada *La Gestión del Talento Humano y el Compromiso Docente en las Instituciones Educativas en Huánuco, 2015*, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la percepción de la gestión del Talento Humano y el Compromiso de los docentes en las diversas instituciones educativas; estudio que utiliza como metodología el enfoque cuantitativo, de tipo básico, explicativa, no experimental y corte transversal, con un instrumento de dos cuestionarios en escala de Likert aplicado a 150 docentes (muestra censal), la misma que se logró a través del muestreo intencional. Se concluyó que existe relación directa entre la percepción de la gestión del talento humano y el compromiso docente en las instituciones educativas de Huánuco, 2015. Lo que se demuestra con la prueba de Spearman (sig. bilateral).000 Rho=0.588.

Montoya (2014), realizó un estudio titulado “*Validación de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen en Trabajadores de un Contact Center en Lima*” el presente estudio tiene carácter psicométrico tiene como objetivo validar la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen a partir de una muestra representativa de 642 trabajadores de un *Contact Center*. La muestra estuvo conformada por un 66% de mujeres y un 34% de hombres, la edad promedio de ambos sexos fue de 27 años de edad. Asimismo, en esta investigación se empleó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), adaptada y validada en versión en español por Arciniega y Gonzáles (2006). Los resultados, según la validez de constructo, demostraron que el modelo de 2 factores obtiene un mejor ajuste.

Zegarra (2014), en su estudio sobre la *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho*. Describió cómo el marketing interno se relacionó con el compromiso

organizacional del personal de sanitario. De este modo, se buscó alternativas viables para el sostenimiento de la institución, teniendo en cuenta los cambios actitudinales y mejoras en relación a la calidad del servicio que se presta a la población. Para ello, se empleó un diseño descriptivo-correlacional, de corte transversal. Su muestra fue de 155 profesionales de la salud, aplicándose 2 instrumentos de evaluación, denominado: Cuestionario de Marketing Interno de Bohnenberger y los instrumentos elaborados por Allen y Meyer. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos que determinaron que las pruebas son válidas y confiables. El estudio concluyó que existe correlación entre el marketing interno y el compromiso organizacional de los profesionales de salud del Hospital II-2 del distrito de San Juan de Lurigancho, se sitúa en un nivel medio, es decir no llegan a ser altos y tampoco bajos (compromiso con la organización así como el trabajo como el cliente interno es todavía insuficiente), por lo que la tarea es trabajar en estos aspectos para incrementarlos significativamente y con ello mejorar la calidad del servicio en salud.

Quispitupac (2014) en su investigación *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*. Este estudio buscó implementar un modelo de gestión del talento, como un sistema dinámico que no solo permita a las empresas no solo concretar el valor agregado del capital social, sino también que desde la gestión de la información el desempeño de los recursos humanos haga un seguimiento práctico en los líderes para lograr el cumplimiento de objetivos institucionales. Para este estudio se empleó una metodología cuantitativa, descriptiva- correlacional, además se aplicó una encuesta de 14 ítems en escala de Likert a 35 empresas que trabajan en los rubros de Retail, Tecnología, Salud y Servicios. Los resultados demuestran que la gestión del talento brinda a los líderes de las empresas del estudio utilizar una herramienta digital estratégica para dar soluciones a todas las objeciones, brindando de esta manera la posibilidad de reorganización del tiempo, tareas, objetivos comunes, evitar errores y riesgos en la toma de decisiones gerenciales. La investigación concluyó que a pesar de contar con el valioso aporte del ROI, en la gestión del talento, a través de la cual se evalúa los aspectos del capital social.

Lozano y Ocampo (2014) en su investigación *Relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los órganos de control institucional de la Contraloría General de la República adscritos al Poder Judicial y Essalud Perú*, determinó la relación que existe entre el clima organizacional y el grado de compromiso de los trabajadores, para luego definir y proponer acciones que permitan mejorar las condiciones donde se desenvuelve el personal. Para ello, se utilizó una metodología cuantitativa, cuyo diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. No obstante, su población comprendía por auditores que trabajan en la misma institución; llegando a aplicarse una encuesta cerrada en escala de Likert a 120 personas (muestra censal). Se concluye que existe relación positiva entre el clima organizacional y el compromiso organizacional, que la conducta o forma de actuar de los empleados se encuentra vinculado a la estructura de la organización y con los procesos que en ella se desarrollan; por ello el compromiso afectivo adoptado por los trabajadores se reflejada en el orgullo o alta valoración tienen hacia su centro de trabajo.

Torres y Benites (2014). *Relación entre la implementación del Programa Social de Pensiones y el compromiso organizacional del personal que labora en el Programa Pensión-65 en la Provincia de Huancavelica. Perú*. Tesis de maestría en gestión pública en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo. Su objetivo fue Generar un nuevo conocimiento de causa, con fundamento teórico a la Gestión Pública, Administración del Gobierno Peruano, para implementar planes de intervención que permitan mejorar el compromiso organizacional de los servidores públicos de Huancavelica. Se diseñó que se empleó fue descriptivo, no experimental, diseño correlacional y transversal. La población la conforman 135 trabajadores del programa pensión 65-Huancavelica. La muestra se constituyó a 100 colaboradores, mediante la técnica aleatoria simple. Se recogió la información a través encuestas, instrumentos para cada una de las variables en estudio. Los resultados concluyen la relación directa entre el conocimiento de la implementación del Programa Social Pensión 65 y el compromiso organizacional del personal, considerando a Robbins (1999) que señala que el compromiso organizacional es un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular con sus metas y desea mantenerse en ella como una de sus miembros.



Janampa y Pisconte (2014) en su investigación *Inteligencia Emocional y compromiso organizacional en la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas. Perú*, determinó la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional. Su diseño fue descriptivo, no experimental, transversal y comparativo. Tuvo una población de 101 empleados de la unidad orgánica; siendo la muestra 80 personas a través de un muestreo aleatorio simple, de tipo probabilístico. Se utilizó como instrumento la técnica de encuestas para el recojo de información y aplicación de cuestionarios para cada variable. Se concluye que el estudio demostró una fuerte correlación entre las variables inteligencia emocional y el compromiso organizacional, sin embargo se recomienda fortalecer la buena práctica de las relaciones interpersonales para elevar el nivel de las relaciones humanas, así como implementar programas de capacitación del talento humano incidiendo en el desarrollo de la inteligencia emocional para obtener mayor compromiso hacia la organización en la función pública, lo que beneficiara al ciudadano y sociedad en general.

Pérez (2014), en un estudio titulado *Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014*, determinó la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014. Es una investigación de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental de tipo básico con un diseño descriptivo correlacional. La población fue de 120 trabajadores y con un muestreo tipo probabilístico estratificado. Se concluye que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la municipalidad distrital de Puente Piedra 2014, según la correlación de Spearman de 0.131, lo que equivale a un nivel bajo con una significancia estadística de  $p = 0,214$  ( $p > 0,05$ ), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

Farfán (2014), realizó un estudio titulado "Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del Personal Administrativo UGEL 04 de Comas, 2015. La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional. La población fue de 98 administrativos y la muestra fue no probabilística de 98 administrativos en las cuales se han empleado las variables: Gestión del Talento Humano y

Compromiso Organizacional. El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental correlacional de corte transversal. La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL 04 de Comas. Siendo el Coeficiente Correlacional Rho Spearman de 0.761 representó alta correlacionalidad en las variables.

Gil et al. (2013). *Cultura organizacional y recursos humanos, Municipalidad distrital de Huaura*. Perú. Tesis de maestría en Gestión Pública en la Facultad de ciencias sociales Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión Huacho. Su objetivo fue describir la relación que existe entre Cultura Organizacional y Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Huaura, considerando que el recurso humano es el responsable del éxito o fracaso de una organización y por ende merecen todas las facilidades de trabajo y de desarrollo personal. Esta investigación fue descriptiva, transversal. La población está conformada por 273 empleados, entre empleados y funcionarios, divididos en gerencias, sub-gerencias y oficinas. A través del muestreo probabilístico con población finita, 65 personas entre funcionarios y empleados de la municipalidad Distrital de Huaura. Se utilizó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta. Esta investigación concluye que en la Municipalidad Distrital de Huaura existe una débil cultura organizacional debido al exiguo apoyo participativo de los sus colaboradores, los funcionarios no toman las decisiones pertinentes, reflejando ineficiencia en la gestión debido a la inadecuada interiorización y práctica de la cultura organizacional en su interrelación con el recurso humano.

## **METODOLOGÍA**

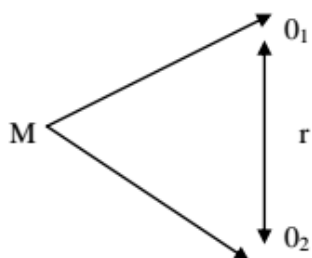
La metodología a utilizar fue una metodología cuantitativa y la recolección de información se hará de manera individual y de forma anónima. Se procederá a recoger primero a solicitar permiso para la ejecución de la encuesta y posteriormente se recogerá la información de la muestra elegida. Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procederá al llenado de fichas Excel para consolidar la información y posterior procesamiento.

Según Hernández y Baptista (2014), éste enfoque utilizara la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

Este diseño de investigación es el descriptivo - Correlacional.

El Diseño de nuestra investigación es no experimental, correlacional. Según Sánchez, Reyes (2015, p. 104) este tipo de diseño se sitúa a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de inclinación en una misma muestra de sujetos. Por consiguiente, el análisis de los datos cuantitativos obtenidos es estadístico permitiendo así la inferencia sobre las variables y sus relaciones.

Es correlacional, porque es relativamente fácil de diseñar y realizar. Cuando se trata de una muestra de sujetos, el investigador estudia la presencia o ausencia de las variables que desea relacionar y luego las relaciona por medio de la técnica estadística de análisis de correlación. No experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. El siguiente grafico simboliza el diseño:



Donde:

**M** = tamaño de muestra de estudio

**O<sub>x</sub>** = variable 1 Gestión del talento humano

**O<sub>y</sub>** = variable 2 Compromiso organizacional

**r** = Relación existente entre las variable

(O = Observaciones)

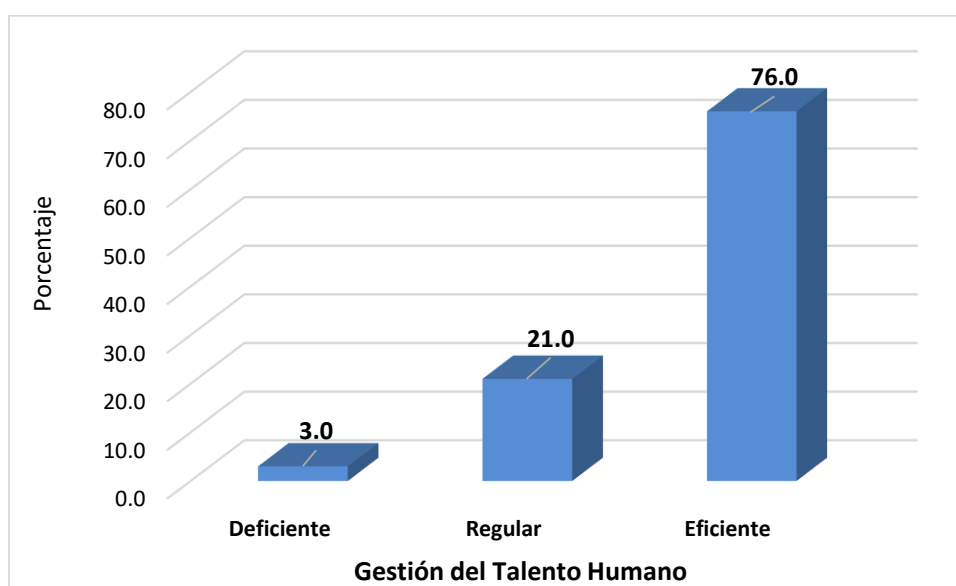
## RESULTADOS

## Gestión del Talento Humano.

Tabla 8.

*Frecuencias de la variable gestión del talento humano según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, 2018.*

Gestión del Talento Humano	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	3,0
Regular	21	21,0
Eficiente	76	76,0
Total	100	100,0



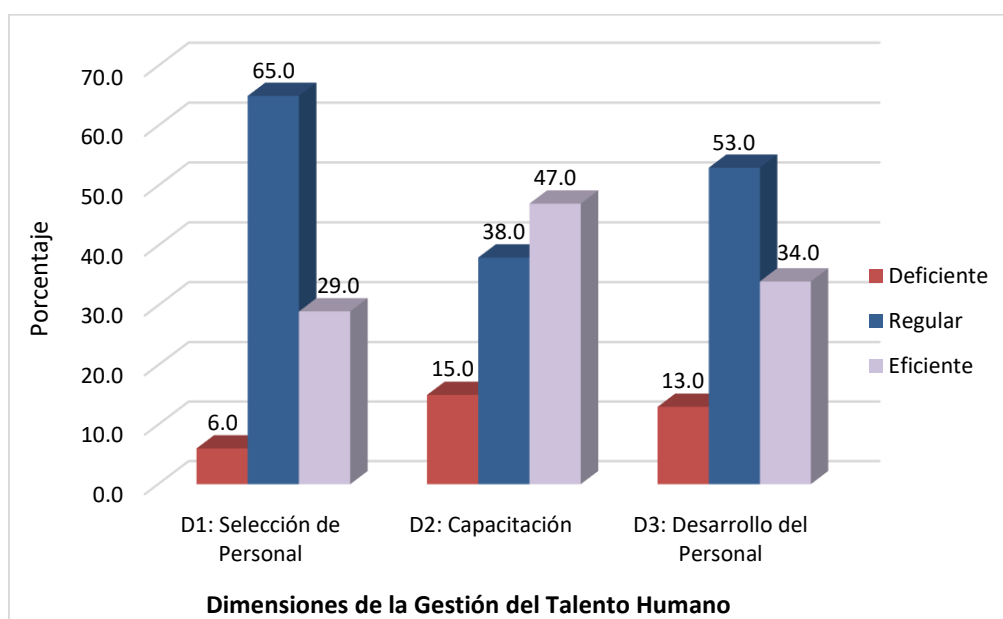
*Figura 1.* Frecuencias de la variable gestión del talento humano según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, 2018.

En la tabla y figura anterior se vio que el personal de enfermería señaló mayoritariamente que la gestión del talento humano tiene la categoría eficiente con un 76% de un total de 100 personas. Esto revela que en realidad la percepción que este personal tiene sobre esta gestión es de un buen nivel. Teniendo una poquísima cantidad de percepción deficiente. Esto da aproximaciones a que la gestión se está llevando bien.

Tabla 9

*Frecuencias de las dimensiones de la variable gestión del talento humano según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, 2018.*

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano	Deficiente		Regular		Eficiente	
	n	%	n	%	n	%
D1: Selección de Personal	6	6,0	65	65,0	29	29,0
D2: Capacitación	15	15,0	38	38,0	47	47,0
D3: Desarrollo del Personal	13	13,0	53	53,0	34	34,0



*Figura 2. Frecuencias de las dimensiones de la variable gestión del talento humano según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, 2018.*

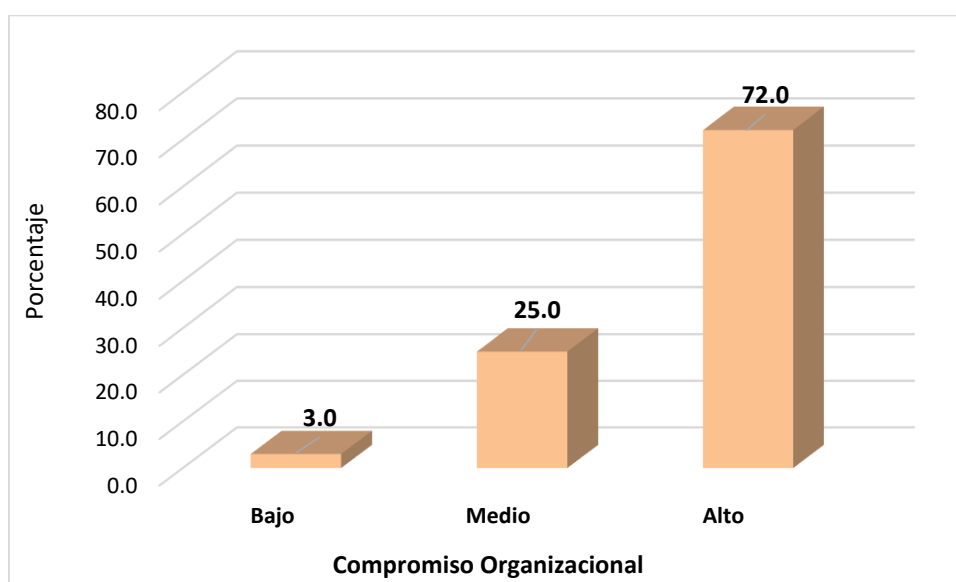
Fue evidente que solamente en la dimensión 2: Capacitación, la frecuencia dominante fue la Eficiente con un 47% mientras que en las otras dos dimensiones dominaron las categorías Regular. Esto revela que, si habría una tendencia positiva en estas dos últimas dimensiones, la percepción del personal es de regular, teniendo que prestarle mayor atención para revertir estos resultados. Por otro lado, es un buen resultado el obtenido en la dimensión 1, lo que señala que la capacitación si tiene el efecto que se desea en el personal de enfermería de este nosocomio.

### Compromiso organizacional.

Tabla 10.

*Frecuencias de la variable Compromiso organizacional según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, 2018.*

Compromiso Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3,0
Medio	25	25,0
Alto	72	72,0
Total	100	100,0



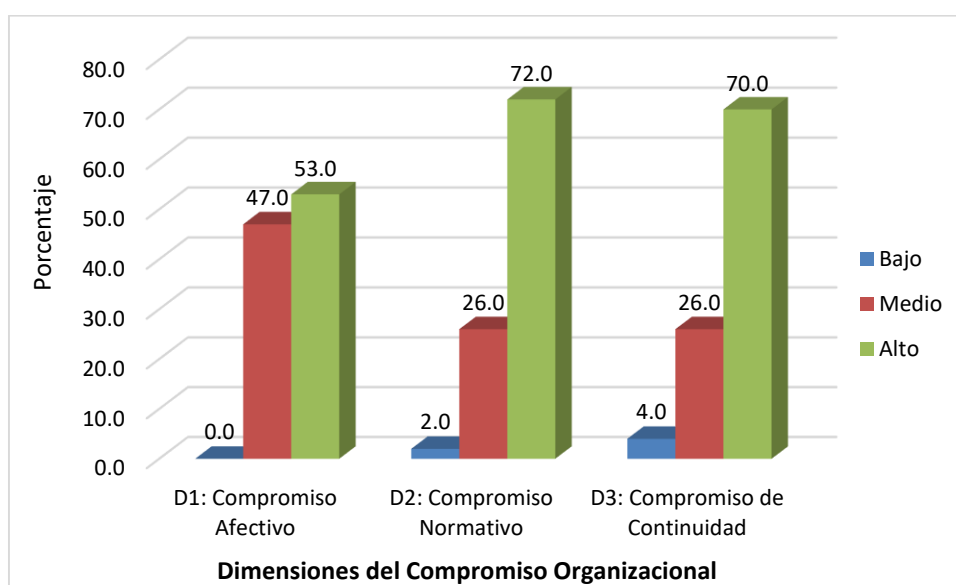
*Figura 3.* Frecuencias de la variable Compromiso organizacional según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, 2018.

En la tabla y figura anterior se notó que el personal de enfermería señaló mayoritariamente que su compromiso organizacional tiene la categoría Alto con un 72% de un total de 100 personas. Esto señala que en realidad si se tiene personal comprometido no solo con la visión y misión de la institución sino con el desarrollo de la misma, en busca de la mejora del servicio a la colectividad. Teniendo muy poca frecuencia de personas con Bajo compromiso.

Tabla 11.

*Frecuencias de las dimensiones de la variable Compromiso organizacional según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, 2018.*

Dimensiones del Compromiso Organizacional	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
D1: Compromiso Afectivo	0	0,0	47	47,0	53	53,0
D2: Compromiso Normativo	2	2,0	26	26,0	72	72,0
D3: Compromiso de Continuidad	4	4,0	26	26,0	70	70,0



*Figura 4.* Frecuencias de las dimensiones de la variable Compromiso organizacional según los profesionales de enfermería de un hospital de EsSalud de Lima, 2018.

Es evidente que para las tres dimensiones de esta variable la mayor frecuencia fue la categoría Alta, sin embargo es propicio señalar que en el caso de la dimensión 1: Compromiso Afectivo, el porcentaje obtenido en la categoría Alta estuvo muy cercano de la categoría Media, por lo que habría indicios que este aspecto debería ser reforzado en este personal, debido a la relevancia que tiene, desde una perspectiva teórica e indudablemente, en su aplicación práctica.

## DISCUSIÓN

La globalización de América Latina enfrenta una de las épocas más inciertas y complejas, pues implica en potenciar la gestión del talento humano, donde se estableces el fortalecimiento de las habilidades y actitudes de los recursos humanos, basándose en competencias, en imágenes corporativas, sobre todo en relación del compromiso organizacional.

Con respecto al objetivo general, se determinó que existe relación entre la percepción de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería, pero con una moderada asociación de  $r^2 = 0,519$  entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de este personal de enfermería. En este sentido, un estudio realizado en México por Guerrero (2014), identificó un rol muy importante que el especialista de recursos humanos tienes retos, de los cuales se determina la más importante es el de influir en el diseño y ejecución de estrategias, con este estudio establece que la gestión del talento humano y el compromiso del profesional está muy relacionada sobre todo con la formación continua y la capacitación profesional. Por otro lado, el estudio demuestra que en la gestión del talento humano el 76% de los profesionales de enfermería han opinado que es eficiente de un total de 100 personas. Esto revela que en realidad la percepción que este personal tiene sobre esta gestión es de un buen nivel, teniendo una poquísima cantidad de percepción deficiente. Esto da aproximaciones a que la gestión se está llevando bien. Asimismo, se demuestra en cuanto a la variable compromiso organizacional, mayoritariamente los profesionales de enfermería coinciden que su nivel es alto, ello se expresa en un 72% de un total de 100 personas; Esto señala que en realidad si se tiene personal comprometido no solo con la visión y misión de la institución sino con el desarrollo de la misma, en busca de la mejora del servicio a la colectividad. Teniendo muy poca frecuencia de personas con Bajo compromiso. En otro estudio realizado en Ecuador por Varela (2016) señaló el análisis de la gestión del talento humano tiene relación estrecha con las competencias, estas generan mayor fortalecimiento de los conocimientos, habilidades comunicativas y destreza en el desempeño laboral. En esta lógica, otro estudio hecho en México por Pérez (2013) corroboró que los profesionales de la salud, establecen un compromiso organizacional, calidad de atención y actitudes,



se vio transgredido en una relación negativa por parte de los profesionales de la salud; coincidiendo con la conclusión de Díaz (2015), donde establece una relación directa de  $0,000$   $Rho=0.588$  entre la gestión de talento humano y el compromiso docente institucional.

En relación a la percepción de la gestión del talento humano y el compromiso afectivo de los profesionales de enfermería en un hospital de Essalud, 2018, se apreció en el procesamiento de datos que la población evaluada de un hospital de Essalud, se tiene una significancia de  $p=0,008 < 0,05$ ; con una asociación baja de  $r^2 = 0,266$  entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Afectivo de este personal de enfermería. En este sentido, un estudio realizado en Chile por Frías (2014) demostró que la correlación entre las dimensiones el compromiso organizacional propuestas, se relacionan con la experiencia significativa del trabajo, además la responsabilidad y los conocimientos, hacen de ello un fortalecimiento en la actividad laboral. No obstante, en un estudio realizado en Venezuela por All (2012) estableció con un cuestionario de compromiso organizacional, que los recursos humanos son muy contribuyentes y relevantes para la implementación de estrategias, reclutamiento de profesional, así como retención efectiva para mantener el equilibrio de salida y entrada del personal. El estudio realizado en Lima por Lozano y Ocampo (2014), sustentó que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el compromiso de trabajadores, la conducta de los trabajadores vinculados a una organización genero un compromiso afectivo que generó un orgullo y valoración así su centro de trabajo. Otro estudio hecho en Lima por Janampa y Pisconte (2014) establece en su estudio que existe relación con la inteligencia emocional y el compromiso organizacional, con el fortalecimiento de las relaciones interpersonales para lograr una calidad de relación humana, generando capacitaciones para el compromiso organizacional en la función pública.

En relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo de los profesionales de enfermería de un hospital de Essalud, 2018; con un  $p=0,01 < 0,05$ ; se pudo contrastar una asociación baja de  $r^2 = 0,253$  entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo de este personal de enfermería. Para el estudio hecho en Chile por Pérez (2013) en los profesionales de la salud, se establece que el compromiso organizacional se vio transgredido en una relación negativa por parte de las por parte de los profesionales de salud, en

cambio con el compromiso normativo y las capacitaciones medicas son mejores fortalecidas y establecidas. En este sentido, el estudio de Zegarra (2014), corrobora que el compromiso normativo se relaciona con el trabajo que realizan en una empresa para con el cliente, por lo general, los trabajadores no demuestran interés para incrementar el grado de comportamiento hacia la empresa, sino que suelen cumplir, condicionados a factores más fuertes como la necesidad de un trabajo. Asimismo, Torres y Benites (2014) concluyó que el compromiso de los trabajadores en una empresa tiene que ver estrechamente con los objetivos y las metas establecidas por ellos mismos, muy poco interés les da a lo estipulado por la empresa; el trabajo es solo un canal para lograr objetivos personales. que es descriptivo, menciono que el compromiso organizacional con el trabajo del cliente interno es bajo.

En cuanto a la percepción de la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad de los profesionales de un hospital de Essalud, se evidenció que existe un  $p=0,000<0,05$  de significancia, obteniéndose así una asociación moderada de  $r^2 = 0,526$  entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de continuidad de este personal de enfermería. En este sentido, Farfan (2014), estableció que existe relación significativa con un Rho Spearman de 0.761 entre la gestión del talento humano con el compromiso de continuidad es muy estrecho, en efecto, el talento humano se relaciona con el compromiso de continuidad (costo-beneficio) en el personal administrativo de una institución, un aspecto interesante si se contrasta con nuestra institución, de modo que la percepción de la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad es muy similar, por lo que es de pensar que los profesionales en entidades estatales establecen comportamientos iguales. Finalmente, el trabajo demuestra que todo depende del compromiso personal que se tenga.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Hubo una asociación moderada entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal de enfermería ( $r^2 = 0,519$ ) concluyendo que, a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor compromiso organizacional.

**Segunda:** Se tuvo una baja asociación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Afectivo ( $r^2 = 0,266$ ) de este personal de enfermería, pudiendo concluir que, a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor compromiso afectivo.

**Tercera:** Se obtuvo una baja asociación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo ( $r^2 = 0,253$ ) en este personal de enfermería, pudiendo concluir que, a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor compromiso normativo.

**Tercera:** Se tuvo una asociación moderada entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso de continuidad ( $r^2 = 0,526$ ) de este personal de enfermería, pudiendo concluir que, a mejor Gestión del talento humano, entonces mayor compromiso de continuidad.

## REFERENCIAS

All, D. (2012) *Efecto del Compromiso Organizacional, los factores biográficos y laborales sobre el nivel de intención de rotación voluntaria del personal de equipo de una empresa de entretenimiento un modelo de ruta*. Tesis de maestría en gerencia de RRHH y RRH, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Alles M (2014). *Desarrollo del Talento Humano Basado en competencias*, 2da Edición. México Organización Panamericana de la Salud.

Organización Panamericana de la salud (2005) *La enfermería de salud pública y las funciones esenciales de salud pública: bases para el ejercicio profesional en el siglo XXI*. Biblioteca Las casas, 2005. <http://www.indexf.com/lascasas/documentos/lc0054.php>.

- Arias Galicia, F. (2001) El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, N° 200, enero-marzo.
- Arias, E. (2010). *“Procedimiento para el análisis de gestión administrativa”*. Universidad del Oriente. Anzoátegui. Venezuela
- Arnoletto y Diaz (2009) Un Aporte a la Gestión Pública, Hacia nuevos enfoques en la gestión organizacional de la administración pública. Universidad de Cordoba, Trabajos académicos
- Arroyo, Juan A. (2011). Recursos Humanos en Salud del Perú Segundo Informe al País Recursos Humanos en Salud de Perú: Nuevos elementos para la toma de Decisiones y Políticas Públicas.
- Bayona, Goñi y Madorrán (2000) Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégicas de los Recursos Humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*.
- Chiavenato I. (2011) “Administración de Recursos Humanos “Novena Edición. Editorial Mc. Graw-Hill. México.
- Chiavenato I. (2009) “Gestión del Talento Humano “tercera Edición. Editorial Mc. Graw-Hill. México 2011
- Chiavenato, I. (2004) Comportamiento Organizacional. 2da Edición, Mc GrawHill, México.
- Delgado, R. (2010) Constructos Básicos para la Investigación Científica 2010 1ra Edición Fondo editorial UAP-Perú (p.115)

Diaz Malqui E. (2015), *“La Gestión del Talento Humano y el Compromiso Docente en las Instituciones Educativas en Huánuco, 2015.* Tesis para optar el Grado de Maestría

Farfán Carazas R. (2015), *“Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del Personal Administrativo UGEL 04 de Comas, 2015.* Tesis para optar el Grado de Maestría

Frías Castro P. (2014) *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y en Chile.* Tesis para Optar el Grado de Maestría. Universidad Católica.

Flippo, Edwin, B en: Chiavenato (2011) *Principios de la Administración del Personal.* Sao Paulo. Atlas.

Hernández. Fernández C. Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación, 6ta Edición*

Hernández, S. (2006). *Introducción a la Administración: teoría general administrativa, origen, evolución y vanguardia.* McGraw- Hill, D.F. México.

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS

### INTRODUCCION:

Estimada enfermera: Estoy realizando un estudio titulado **“Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del servicio de Neonatología según los Profesionales de Enfermería de un Hospital de ESSALUD de Lima 2018”** pido su colaboración de realizar el presente cuestionario de forma veraz.

### GESTION DEL TALENTO HUMANO

#### CUESTIONARIO DE GESTION TALENTO HUMANO

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo realiza sus labores el personal. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas "buenas" o "malas". El cuestionario está compuesto por un total de 30 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

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

SELECCIÓN DE PERSONAL	1	2	3	4	5
1. Realiza sus labores con atención a los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.					
2. Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.					
3. Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.					
4. Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros profesionales de la salud.					
5. Realiza sus labores educativas con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.					
6. Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.					
7. Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimiento profesionales o técnicos.					

8. Se le realizan pruebas de aptitudes que miden el desempeño.					
9. Se realiza pruebas de personalidad que muestran el temperamento y carácter del personal					
10. Realiza el papel que desempeñará en la institución antes de ser seleccionado.					
<b>CAPACITACIÓN</b>					
11. Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.					
12. Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.					
13. Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la duración por parte de la dirección de la institución.					
14. Los profesionales de Enfermería son evaluados después de una capacitación.					
15. Los profesionales de Enfermería de su institución reaccionan positivamente ante sus evaluaciones.					
16. Mejora su desempeño cada vez que recibe una capacitación.					
17. Se le capacita en las nuevas tecnologías de informática y comunicación.					
18. La Institución donde labora invierte recursos económicos en su capacitación.					
19. El director capacita en su Institución Educativa.					
20. Se le proporciona conocimientos técnico pedagógico.					
<b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b>					
21. Se le brinda oportunidades de superación en su institución.					
22. Es estimulado a participar en las relaciones con su comunidad.					
23. Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.					
24. Asume cargos cada vez más elevados cada vez más elevados y complejos.					
25. Recibe ayuda para prepararlo en futuras responsabilidades.					
26. Conoce y aplica nuevas tecnologías educativas.					
27. Se realiza la rotación permanente de cargos en su Institución.					
28. La dirección de su I.E. le presta atención a sus necesidades de desarrollo.					
29. El director atiende las dificultades que se le presentan en su desempeño docente en forma oportuna.					
30. Se siente satisfecho en la labor que realiza en su Institución.					

## 6.2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas "buenas" o "malas". El inventario está compuesto por un total de 21 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

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

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



### ANEXO 3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Gestión Talento Humano

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Mediciones	Niveles o Rangos
Selección de personas	Comunicación	1, 2, 3, 4, 5,	1.Nunca	Deficiente
			2.Raras veces	
			3.A veces	
Capacitación de personas	Desarrolla pruebas de selección	6, 7, 8, 9, 10.	4.Casi siempre	Bueno
			5.Siempre	Excelente
			Capacitaciones para mejorar el desempeño	11, 12, 13, 14,
15, 16, 17, 18,	Bueno			
19, 20	Excelente			
Desarrollo de personas	Inversiones en las capacitaciones	21, 22, 23, 24,	4.Casi siempre	Deficiente
			5.Siempre	
			Motivación	
29, 30.	Excelente			
Satisfacción		2.Raras veces		Excelente
		3.A veces		
		4.Casi siempre		
			5.Siempre	

Fuente: Elaboración propia.

## Variable 2: Compromiso Organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CATEGORÍA	NIVEL
Compromiso Afectivo	Apego emocional y sentimental	1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización. 2. Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema. 3. Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	1. Definitivamente en desacuerdo 2. Muy en desacuerdo 3. En desacuerdo 4. Desacuerdo	
	Expectativas	4. En esta organización me siento como en familia. 5. Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización 6. No me siento emocionalmente unido a esta organización. 7. Me siento parte integrante de esta organización.	5. Muy de acuerdo 6. Definitivamente en acuerdo	
Compromiso Normativo	Lealtad a la organización	8. Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio. 9. Creo que debo mucho a esta organización. 10. Esta organización se merece mi lealtad. 11. No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización. 12. Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización. 13. Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	1. Definitivamente en desacuerdo 2. Muy en desacuerdo 3. En desacuerdo 4. Desacuerdo 5. Muy de acuerdo 6. Definitivamente en acuerdo	Alto (91 - 126) Medio (56 - 90)
		14. Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí. 15. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo. 16. Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo. 17. Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas. 18. En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí. 19. Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo. 20. Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería. 21. Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	1. Definitivamente en desacuerdo 2. Muy en desacuerdo 3. En desacuerdo 4. Desacuerdo 5. Muy de acuerdo 6. Definitivamente en acuerdo	Bajo (21 - 55)
Compromiso de continuidad	Percepción de pocas oportunidades de encontrar otro empleo.			



<p>¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento del Talento Humano y la afectividad del profesional de enfermería en el servicio de Crecimiento Y Desarrollo en Lima Metropolitana 2017?</p> <p><b>Problema Especifico 2</b></p> <p>¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento del Talento Humano y la afectividad del profesional de enfermería en el servicio de Crecimiento Y Desarrollo en Lima Metropolitana 2017?</p> <p><b>Problema Especifico 3</b></p> <p>¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento del Talento Humano y la Continuidad del profesional de enfermería en el servicio de Crecimiento Y Desarrollo en Lima Metropolitana 2017?</p>	<p>Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la afectividad del profesional de enfermería en el servicio de Crecimiento Y Desarrollo en Lima Metropolitana 2017.</p> <p><b>Objetivos Especificos 2</b></p> <p>Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la continuidad del profesional de enfermería en el servicio de Crecimiento Y Desarrollo en Lima Metropolitana 2017</p> <p><b>Objetivos Especificos 3</b></p> <p>Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la normatividad del profesional de enfermería en el servicio de Crecimiento Y Desarrollo en Lima Metropolitana 2017</p>	<p>Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso afectivo</p> <p>Hipótesis 2</p> <p>Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso de continuidad</p> <p>Hipótesis 3</p> <p>Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso normativo</p>	<p><b>Dimensiones</b></p> <p>Compromiso Afectivo</p> <p>Compromiso Continuidad</p> <p>Compromiso Normativo</p>	<p><b>Indicadores</b></p> <p>Comunicación</p> <p>Desarrolla pruebas de selección</p> <p>Capacitaciones para mejorar el desempeño</p> <p>Inversiones en las capacitaciones</p> <p>Motivación</p> <p>Satisfacción</p>	<p><b>Ítems</b></p> <p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.</p> <p>11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20</p> <p>21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.</p>	<p><b>Niveles o rangos</b></p> <p>1.Nunca 2.Raras veces 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre</p> <p>1.Nunca 2.Raras veces 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre</p> <p>1.Nunca 2.Raras veces 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre</p>
<p><b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p>	<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b></p>	<p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b></p>	<p><b>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</b></p>			
<p><b>TIPO:</b></p> <p>Sustantiva trata de responder a los problemas sustanciales, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir, la</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>La población estará conformada por 270 profesionales de enfermería de la Redes de Salud de Lima Este Metropolitana, la</p>	<p>Variable 1: Gestión Talento Humano</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Chiavenato Ydalberto</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Después de aplicar el instrumento de evaluación los datos serán procesados en Excel 2015 y SPSS 22 para interpretar los resultados además de describir datos medianas, tablas, figuras y frecuencias</p>			

<p>realidad, con lo cual se va en busca de principios y leyes generales que permitan organizar una teoría científica.</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>El Diseño es no experimental no se manipulará las variables deliberadamente y se observará los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos y además es de corte transaccional descriptivo,</p> <p><b>MÉTODO:</b></p> <p>Hipotético Deductivo</p> <p>Consiste en la observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos.</p>	<p>Red de San Juan de Lurigancho, Redes de Villa María del Triunfo y Red Lima Ciudad</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b></p> <p>El tipo de Muestreo es no probabilístico estratificado</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> <p>La muestra estará conformada por 159 profesionales de enfermería de las Redes de Lima Metropolitana y Red San Juan de Lurigancho, y Lima Ciudad</p>	<p>Año:</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración: Auto administrado</p> <hr/> <p>Variable 2: Compromiso Organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Mayer Y Allen</p> <p>Año: 2016</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación:</p> <p>Forma de Administración: Auto administrado</p>	<p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la Prueba de hipótesis se prevé utilizar lo siguiente:</p> <p>Prueba no paramétricas</p> <p>RH Spearman</p> <p>Spearman y Pralor</p> <p>DE PRUEBA</p> <p>Spearman</p>
---	---	---	--

## ANEXO 5. BASE DE DATOS.

### Gestión del talento humano.

TALENTO HUMANO																														
SELECCIÓN DE PERSONAL											CAPACITACIÓN										DESARROLLO DEL PERSONAL									
	SP1	SP2	SP3	SP4	SP5	SP6	SP7	SP8	SP9	SP10	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	DP1	DP2	DP3	DP4	DP5	DP6	DP7	DP8	DP9	DP10
Suj1	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	2	2	4	3	2	3	4	4	4	4
Suj2	3	4	3	4	3	2	4	4	2	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	3	2	3	3	1	4	5	5	3	5
Suj3	5	4	3	5	3	2	3	4	1	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	2	4	4	1	3	4	4	3	4
Suj4	5	4	3	5	3	3	4	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	2	4	5	5	4	5
Suj5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4
Suj6	3	4	3	4	3	2	4	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	1	3	5	5	3	5
Suj7	5	5	3	5	3	2	4	4	2	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	1	3	4	4	4	4
Suj8	4	5	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	4	3	2	4	5	5	3	5
Suj9	4	4	4	5	3	3	3	3	2	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4
Suj10	5	5	4	4	4	2	3	3	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	2	4	3	1	4	5	5	4	5
Suj11	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4
Suj12	5	5	5	4	4	2	3	3	2	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	4	2	3	5	5	4	5
Suj13	5	4	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	3	2	4	4	1	3	4	4	4	4
Suj14	5	4	5	5	4	2	3	4	1	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	2	3	5	5	3	5
Suj15	4	4	5	4	3	3	3	4	2	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	4	2	4	5	4	3	4
Suj16	3	5	5	4	4	2	3	4	3	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	4	5	5	3	5
Suj17	3	5	5	4	4	3	3	3	2	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	1	4	4	4	3	5
Suj18	3	5	5	4	4	2	4	4	2	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	1	3	4	5	3	5
Suj19	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4
Suj20	5	5	4	4	4	2	4	4	1	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	2	2	3	4	2	3	5	5	4	5
Suj21	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4
Suj22	5	4	3	5	3	2	4	4	2	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	2	3	4	4	1	3	5	5	4	5

Suj23	3	4	3	4	3	3	3	3	1	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4
Suj24	5	4	5	5	3	3	3	4	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	2	3	5	5	4	5
Suj25	4	4	5	5	3	2	3	3	2	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	3	1	4	4	5	3	4
Suj26	5	4	5	5	3	3	4	4	1	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	2	4	3	2	4	5	5	4	5
Suj27	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4
Suj28	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	4	1	3	5	5	4	4
Suj29	4	4	3	4	4	3	4	3	1	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	2	3	4	4	3	5
Suj30	5	4	3	4	3	2	4	3	2	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	2	4	4	1	3	5	5	4	4
Suj31	5	4	3	5	4	3	3	4	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	3	3	4	2	4	4	4	4	5
Suj32	4	5	5	5	3	2	4	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	2	4	5	5	3	4
Suj33	4	5	4	5	4	3	3	3	2	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	1	4	4	4	3	5
Suj34	4	5	5	5	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	2	3	5	5	3	4
Suj35	4	5	4	5	5	3	3	3	1	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	2	4	5	4	4	5
Suj36	4	5	5	5	4	2	4	4	1	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	1	3	5	4	3	4
Suj37	4	5	4	4	3	2	3	4	2	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	3	4	4	2	4	4	5	4	5
Suj38	4	5	4	4	2	3	4	3	3	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4	1	3	5	4	3	4
Suj39	3	4	4	5	3	3	3	4	2	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	2	2	3	4	2	4	4	5	4	5
Suj40	4	4	4	4	4	3	4	3	2	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	2	3	5	4	4	4
Suj41	3	4	4	5	3	2	4	4	3	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	2	4	4	5	3	5
Suj42	4	4	4	4	4	2	3	3	1	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	2	2	4	3	1	4	5	4	4	4
Suj43	4	4	4	5	3	3	4	4	2	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	2	4	4	5	4	5
Suj44	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	4	2	4	5	4	3	4
Suj45	5	4	5	5	3	3	4	4	1	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	2	4	4	1	3	4	4	3	5
Suj46	5	4	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4	2	3	5	5	3	4
Suj47	5	4	4	5	3	2	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	3	3	4	2	3	4	4	3	5
Suj48	5	4	4	4	4	3	4	4	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	1	4	5	5	3	4
Suj49	3	4	4	5	3	2	4	4	1	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	2	4	4	2	4	4	4	4	5
Suj50	3	3	5	4	4	3	4	3	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	2	4	5	5	4	4
Suj51	3	4	5	5	4	2	4	3	2	4	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	3	2	4	3	2	3	4	4	3	5

Suj52	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	1	3	5	5	4	4	
Suj53	5	4	4	5	4	2	3	4	2	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	3	4	4	1	3	5	4	4	5
Suj54	4	5	4	4	3	3	3	4	2	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	2	3	4	5	4	5
Suj55	5	5	4	5	3	2	3	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	2	4	5	5	3	5
Suj56	4	5	4	4	3	3	3	3	1	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	3	4	4	2	4	4	5	4	4
Suj57	5	5	5	5	3	2	3	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	3	3	1	4	5	4	4	5
Suj58	3	5	5	4	4	3	4	3	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	4	3	2	3	4	5	3	4
Suj59	3	5	5	5	3	2	4	4	1	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	2	4	5	4	4	5
Suj60	3	5	5	5	4	3	4	4	2	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	3	3	4	1	3	5	4	3	4
Suj61	3	5	5	5	3	3	3	3	2	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	2	4	4	2	4	5	5	4	5
Suj62	3	5	4	5	4	3	3	4	1	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4
Suj63	3	5	4	5	3	3	3	3	1	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	3	3	4	1	4	5	5	3	5
Suj64	5	5	4	5	4	3	3	4	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4
Suj65	5	5	4	4	3	3	3	3	2	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	2	4	3	2	4	5	5	4	5
Suj66	5	5	4	4	3	2	3	4	3	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4
Suj67	5	5	5	4	3	3	4	4	2	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	2	4	3	1	4	5	5	3	5
Suj68	5	5	5	4	3	2	4	4	2	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4
Suj69	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	3	4	4	2	3	5	5	3	5
Suj70	4	4	5	4	4	3	4	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5
Suj71	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	2	4	5	5	3	5
Suj72	4	4	4	4	3	2	4	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	2	3	4	4	4	4
Suj73	5	4	3	5	4	3	3	3	1	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	1	4	5	5	4	5
Suj74	5	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	2	4	3	2	3	4	4	3	4
Suj75	4	4	3	5	4	2	3	4	3	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	2	3	4	3	2	4	5	5	4	5
Suj76	5	4	4	5	3	3	4	4	1	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	3	1	3	4	4	4	4
Suj77	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	2	3	4	4	2	3	5	5	3	5
Suj78	5	5	4	5	3	2	3	4	3	4	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	2	3	4	5	3	4
Suj79	5	5	5	4	3	3	4	4	1	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	2	2	3	4	1	4	5	5	3	5
Suj80	5	5	4	5	3	2	3	3	1	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4



Suj81	5	5	4	5	4	2	4	3	1	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	3	2	4	4	2	4	5	5	3	5
Suj82	4	5	3	5	4	2	4	3	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4
Suj83	4	4	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	1	3	4	5	4	5
Suj84	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	2	3	5	4	3	4
Suj85	4	4	3	4	3	3	4	3	1	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	4	3	2	3	4	5	4	4
Suj86	5	4	3	5	3	2	3	4	1	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	2	4	5	4	4	5
Suj87	4	4	3	5	3	2	3	3	2	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	4	1	4	4	5	4	4
Suj88	4	5	3	5	4	2	3	4	3	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	2	4	4	2	4	5	4	3	5
Suj89	4	4	5	4	4	3	3	4	2	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	4	1	3	4	5	4	4
Suj90	5	5	5	5	4	3	3	4	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	2	4	5	4	4	5
Suj91	5	4	5	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	1	3	4	5	4	4
Suj92	5	5	4	5	4	3	4	4	1	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	3	2	4	5	4	3	5
Suj93	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	2	4	3	1	3	4	5	4	4
Suj94	5	5	4	5	4	2	4	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	2	4	5	4	3	5
Suj95	5	4	5	4	3	2	4	3	1	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	2	2	3	4	2	3	4	5	4	4
Suj96	5	4	4	5	4	3	4	3	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	2	4	5	5	3	5
Suj97	5	4	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	1	4	4	5	4	4
Suj98	5	5	5	5	4	2	4	3	1	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	2	4	4	4	3	5
Suj99	5	5	4	5	4	3	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	2	3	3	2	4	4	4	4	5
Suj100	3	4	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	2	4	4	5	3	5

## Compromiso organizacional.

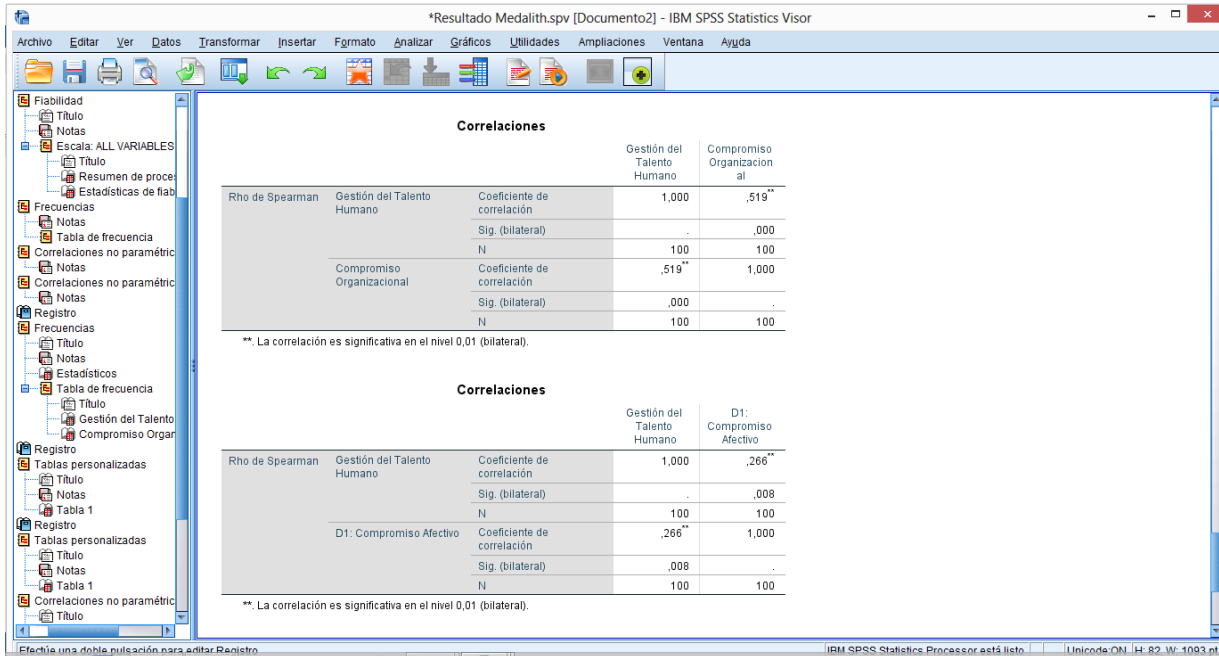
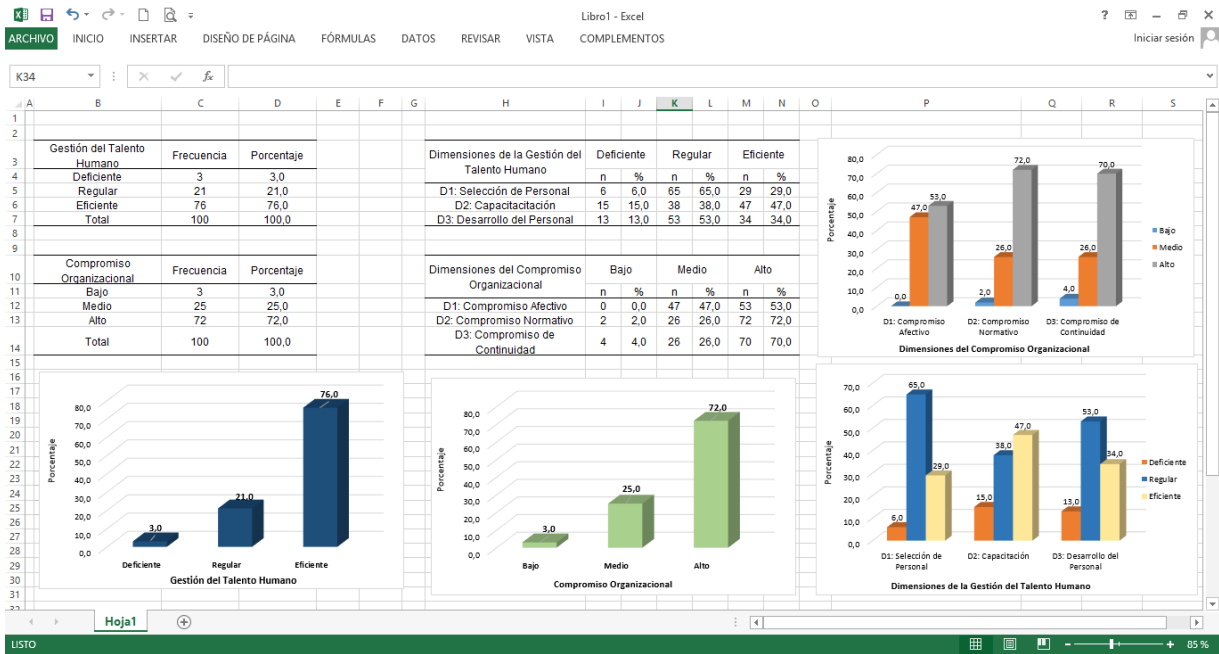
COMPROMISO ORGANIZACIONAL																					
	COMPROMISO AFECTIVO							COMPROMISO NORMATIVO						COMPROMISO DE CONTINUIDAD							
SUJ	CA1	CA2	CA3	CA4	CA5	CA6	CA7	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CC1	CC2	CC3	CC4	CC5	CC6	CC7	CC8
Suj 1	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3
Suj 2	4	4	4	3	3	2	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2
Suj 3	4	3	4	3	3	1	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3
Suj 4	4	4	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2
Suj 5	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3
Suj 6	3	4	4	2	2	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3
Suj 7	4	3	4	3	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3
Suj 8	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3
Suj 9	3	4	4	3	2	2	5	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	2
Suj 10	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3
Suj 11	3	3	4	3	3	1	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2
Suj 12	4	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3
Suj 13	4	3	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3
Suj 14	3	4	4	3	2	1	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Suj 15	4	4	4	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	2
Suj 16	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3
Suj 17	3	3	4	2	3	1	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3
Suj 18	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	3
Suj 19	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3
Suj 20	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2
Suj 21	4	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	3
Suj 22	3	3	3	2	3	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3
Suj 23	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3

Suj 24	4	4	4	2	3	2	5	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3
Suj 25	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2
Suj 26	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3
Suj 27	4	4	3	2	3	2	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	2
Suj 28	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3
Suj 29	4	4	4	2	3	1	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3
Suj 30	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3
Suj 31	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3
Suj 32	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
Suj 33	4	3	3	2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3
Suj 34	3	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2
Suj 35	4	4	3	2	3	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3
Suj 36	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3
Suj 37	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3
Suj 38	3	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	2
Suj 39	4	3	4	2	3	2	5	3	3	3	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	3
Suj 40	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	2
Suj 41	3	4	3	2	3	1	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	3
Suj 42	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3
Suj 43	3	4	4	3	2	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3
Suj 44	4	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3
Suj 45	3	4	4	3	2	2	5	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	2
Suj 46	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3
Suj 47	3	3	4	3	3	1	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	2
Suj 48	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3
Suj 49	4	3	3	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3
Suj 50	4	4	3	3	3	1	5	3	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3
Suj 51	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	2
Suj 52	3	3	4	2	2	2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3

Suj 53	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3
Suj 54	4	3	3	2	2	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2
Suj 55	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3
Suj 56	3	4	3	3	3	2	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	2
Suj 57	4	3	4	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3
Suj 58	3	4	4	2	2	2	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3
Suj 59	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3
Suj 60	4	3	4	3	2	1	4	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	2
Suj 61	3	4	4	3	3	2	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
Suj 62	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3
Suj 63	4	3	4	3	3	2	5	4	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3
Suj 64	3	3	4	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	2
Suj 65	4	4	3	2	3	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3
Suj 66	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	2
Suj 67	3	3	3	3	2	2	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3
Suj 68	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	2
Suj 69	3	3	4	2	2	2	5	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3
Suj 70	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3
Suj 71	4	3	3	2	2	1	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3
Suj 72	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	2
Suj 73	4	4	4	3	3	2	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3
Suj 74	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3
Suj 75	4	3	3	3	3	2	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	2
Suj 76	4	4	4	2	2	1	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3
Suj 77	3	3	3	3	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3
Suj 78	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3
Suj 79	4	3	4	2	3	1	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	2
Suj 80	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3
Suj 81	3	4	4	2	3	2	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	3

Suj 82	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2
Suj 83	4	4	3	3	2	1	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3
Suj 84	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	2
Suj 85	3	4	4	3	3	2	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3
Suj 86	4	4	3	2	2	1	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2
Suj 87	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3
Suj 88	3	4	3	2	2	2	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	2
Suj 89	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3
Suj 90	3	3	4	3	3	1	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3
Suj 91	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3
Suj 92	3	4	4	3	3	2	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3
Suj 93	4	3	3	3	2	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2
Suj 94	3	4	4	2	3	2	5	3	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	3
Suj 95	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2
Suj 96	4	4	3	2	3	2	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3
Suj 97	3	4	3	3	3	1	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3
Suj 98	4	3	4	3	3	1	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3
Suj 99	4	4	4	2	2	2	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2
Suj 100	3	4	3	3	3	2	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3

# ANEXO 6. PRINT DE LOS RESULTADOS



\*Resultado Medalith.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Notas Registro Frecuencias Título Notas Estadísticos Tabla de frecuencia Gestión del Talento Compromiso Orgar Registro Tablas personalizadas Título Notas Tabla 1 Registro Tablas personalizadas Título Notas Tabla 1 Registro Correlaciones no paramétrico Correlaciones no paramétrico Correlaciones no paramétrico Correlaciones no paramétrico Correlaciones no paramétrico Correlaciones no paramétrico Correlaciones no paramétrico

### Correlaciones

			Gestión del Talento Humano	D2: Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,253*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	100	100
	D2: Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación	,253*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	100	100

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Correlaciones

			Gestión del Talento Humano	D3: Compromiso de Continuidad
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,526**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	D3: Compromiso de Continuidad	Coefficiente de correlación	,526**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

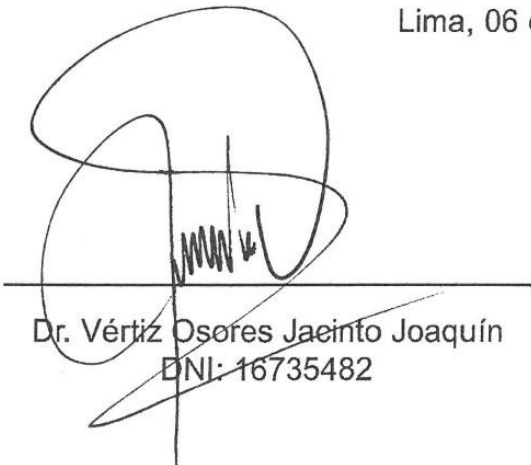
Efectúe una doble pulsación para editar Título IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON | H: 26, W: 1093 pt.

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. Vertiz Osores Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado “**Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del Servicio de Neonatología Según los Profesionales de Enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2018**”; de la estudiante **Condor Orihuela Medalith Glendy**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constató 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 06 de Noviembre del 2018



Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín  
DNI: 16735482



Testis Maestria 3ra entrega

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y compromiso organizacional del servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un Hospital de EsSalud de Lima 2018.**

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

**AUTORA:**  
**Br. Condor Orihuela, Medalith Glendy**

Resumen de coincidencias: 24 %

Conceptos	Porcentaje
1. Energía a Ultravioleta	8 %
2. Microbiología	1 %
3. Química	1 %
4. Matemáticas	1 %
5. Biología	1 %
6. Física	1 %
7. Estadística	1 %
8. Inglés	<1 %
9. Otros	<1 %

Página 1 de 110 | Número de párrafos: 24514



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

CONDOR ORIHUELA MEDALITH GLENDY

D.N.I. : 45595784

Domicilio : JR. HUAMACHUCO 1847 - JESUS MARIA - LIMA

Teléfono : Fijo : Móvil :

E-mail :

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[ ] Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

[ ] Tesis de Posgrado

[x] Maestría

[ ] Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CONDOR

ORIHUELA

MEDALITH GLENDY

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA SEGÚN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE ESSALUD DE LIMA 2018.

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

[Handwritten signature]

Fecha : 20-02-2019



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

HEDALITH GLENDY CONDOR ORIHUELA

INFORME TITULADO:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA SEGÚN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE ESSALUD DE LIMA 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 31-08-2018

NOTA O MENCIÓN: APROBAR POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN