



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el  
servicio de medicina física en un Hospital Nivel III-I de Lima, 2022

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

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

#### **AUTORA:**

Armas Gallegos, Romy Stephany (orcid.org//0000-0001-7308-7985)

#### **ASESOR:**

Mgr. Sanchez Coronel, Danilo Américo (orcid.org//0000-0003-0697-7683)

#### **CO-ASESORA:**

Dra. Cabrera Chaupin, Saba Asunción (orcid.org//0000-0002-9473-5854)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Dirección de los Servicios de Salud

#### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

## Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi familia por su apoyo incondicional durante todo este proceso de formación, por siempre impulsarme a ser mejor persona y mejor profesional. A mi hija que me motiva a crecer con ella.

## Agradecimiento

A Dios, por darnos salud, amor, vivienda y conocimiento en estos tiempos tan difíciles.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Métodos de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS.....	33

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de gestión del talento humano.....	16
Tabla 2 Nivel de compromiso organizacional .....	16
Tabla 3 Prueba de hipótesis general gestión del talento humano y compromiso organizacional .....	17
Tabla 4 Prueba de hipótesis específica gestión del talento humano e involucramiento.....	18
Tabla 5 Prueba de hipótesis específica gestión del talento humano y membresía.	19
Tabla 6 Prueba de hipótesis específica gestión del talento humano y lealtad.....	20

Indicie de figuras.

Figura 1.....12

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano con el compromiso organizacional de trabajadores de medicina física de un hospital, así mismo como también objetivos específicos, los cuales son identificar la correlación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y las dimensiones del compromiso organizacional.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio no experimental transversal, diseño descriptivo – correlacional y cuenta con una muestra de 56 trabajadores. A su vez se utilizó instrumentos de recolección de datos validados por expertos.

Como resultados, la gestión del talento humano posee relación estadística significativa positiva alta con el compromiso organizacional, con un coeficiente de Rho de Spearman de, 871. Se observó que la relación más predominante es la gestión del talento humano y la dimensión involucramiento.

Palabras clave: *membresía, lealtad, involucramiento.*

## **ABSTRACT**

The present work had as a general objective to determine the relationship between the management of human talent with the organizational commitment of physical medicine workers of a hospital, as well as specific objectives, which are to identify the correlation between the dimensions of human talent management and the dimensions of organizational commitment.

The research was of a quantitative approach, with a type of non-experimental cross-sectional study, descriptive - correlational design and has a sample of 56 workers. In turn, data collection instruments validated by experts were used.

As a result, human talent management has a high positive statistically significant relationship with organizational commitment, with a Spearman's Rho coefficient of 871. It was observed that the most prevalent relationship is human talent management and the dimension of involvement.

Keywords: membership, loyalty, involvement

## **I. Introducción**

El definir el hospital como una organización significa que es un espacio estructurado de prácticas de división y coordinación del trabajo en el cual se establecen relaciones entre personas y prácticas profesionales asociadas a la salud de la población. Al hablar sobre la gestión del talento humano, nos referimos a un sistema de desarrollo organizacional, el cual se determina en un proceso de legitimidad, funcionalidad y sostenibilidad en una organización; se interactúan diferentes procesos o innovando prácticas con el fin de llegar a nuevos logros a la institución (Adesola, et al., 2015; Deloitte, 2016). El avance de la institución o departamento, se logra cuando los colaboradores se sienten identificados con la institución y hacen todo lo posible por concretar la visión y misión de dicha institución (APEIM, 2017).

Es importante hacer mención que el compromiso organizacional es también definida como la personalidad de una empresa y va a relacionarse directamente en el comportamiento del colaborador o trabajador, en cada uno de los procesos de gestión, calidad de atención, interacción y satisfacción (Caamaño, 2018).

En ámbitos internacionales, como por ejemplo en Asia, se pudo observar que el 45% de trabajadores encuestados en diversos hospitales de China mencionaron que existe una gestión del talento humano adecuado, pero que se debe de mejorar situaciones o procedimientos como los procesos de selección del personal, entre otros (Fmi, 2017).

Lamentablemente, los factores determinantes son difíciles de delimitar porque abarca múltiples dimensiones, clasificaciones y tipos (Cancinos, 2015). Al hablar de un ámbito nacional se observa algunas veces la disconformidad en el personal de hospitales, es por ello que hacen huelgas reclamando, por ejemplo, un mejor trato con implementos y capacitaciones, como también una mejor condición de organización en el personal. Por eso, por ejemplo, en una ciudad del país hicieron

huelga más de 300 trabajadores, adjuntando que se necesita mejores políticas en el rubro salud frente a hospitales.

El hospital que se ha elegido para el estudio, es un hospital nivel III-I, en el servicio de medicina física y rehabilitación. Este es un hospital de referencia y, por ende, un servicio de alta demanda; siempre está saturado, la lista de espera de atención es de por lo menos 3 meses, las citas médicas se cierran el primer día del mes y las programaciones de terapia física siempre tienen al menos 2 meses de demora. El servicio, en general, está condicionado a un estrés permanente, y el intento de siempre tratar de cubrir la demanda, se programan pacientes por encima de los turnos establecidos y ciertamente esto se ha convertido en un problema en los asistentes. Eventualmente, tenemos el apoyo de estudiantes, que son dirigidos según jefatura, no distribuidos en equidad, haciendo más llevadera la jornada para algunos. La comunicación es un problema constante, las actividades de integración también se han convertido en un segundo plano.

Si bien el servicio de medicina física pertenece al departamento de especialidades médicas, los médicos que se encuentran en el servicio cuentan con especialidad en medicina física en rehabilitación; por otra parte, tenemos a los tecnólogos médicos en terapias de rehabilitación, quienes además de estar en diferentes escalas de contrato, teniendo mismas cantidades de horas de ejecución, no tienen bonificaciones por especialidad o cursos adicionales, siendo así poca la promoción para seguir especializándose, además de esto, la lista de espera de atención para los pacientes para acceder a un ciclo de terapias puede demandar de 2 hasta 3 meses; en muchos de los casos, los pacientes no llegan a ir la primera atención del ciclo de terapias, sea porque decidieron ser atendidos en otro establecimiento, el dolor se redimió o porque se olvidaron de la fecha. Sumamos que, desde la pandemia, los técnicos han asumido muchos roles administrativos y han disminuido las intervenciones asistenciales. Se tiene en cuenta que el personal no se da abasto para la atención. El equipamiento para la atención es muy básico, se cuenta con limitados recursos para la atención tanto hospitalaria como ambulatoria.

La formulación problemática: ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el servicio de medicina física en un hospital nivel III-I de Lima,2022? Formulación de problemática específica: ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano e involucramiento en el servicio de medicina física en un hospital nivel III-I de Lima,2022? Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y membresía en el servicio de medicina física en un hospital nivel III-I de Lima,2022? ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y lealtad en el servicio de medicina física en un hospital nivel III-I de Lima,2022?

Se justifica de la siguiente manera:

La investigación posee una Justificación de conveniencia, ya que da a conocer cómo se encuentra las variables de estudio en el hospital al cual se evalúa, se puede generar mejores condiciones de acuerdo a los resultados a través por ejemplo de las recomendaciones de estudio. La justificación de relevancia social, se puede observar el aporte que puede dar al aspecto científico investigativo quienes estudian por ejemplo este tipo de organizaciones a través de sus resultados. La justificación, por aspecto práctico, estudia el uso de instrumentos de recolección de datos haciendo referencia para otro tipo de estudios. La justificación, desde un enfoque metodológico, puede verse de acuerdo al resultado de acuerdo a los pasos científicos.

El objetivo general se plantea de la siguiente manera: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el servicio de medicina física en un hospital nivel III-I de Lima, 2022. Por consiguiente, los objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el servicio de medicina física en un hospital nivel III-I de Lima, 2022. Determinar la relación entre Gestión del talento humano e involucramiento en el servicio de medicina física en un hospital nivel III-I de Lima,2022. Determinar la relación entre Gestión del talento humano y membresía en el servicio de medicina física en un hospital nivel III-I de Lima,2022. Determinar

la relación entre Gestión del talento humano y lealtad en el servicio de medicina física en un hospital nivel III-I de Lima,2022.

La investigación tiene como hipótesis general: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores en el servicio de medicina física en un hospital nivel III-I de Lima, 2022. Tiene como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el involucramiento. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la membresía. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la lealtad

## II. MARCO TEÓRICO

Trabajos previos relacionados al trabajo presentado:

Internacionales

Aibieyi y Henry (2018); con un objetivo hallar la gestión desde el talento humano en hospitales, con una metodología descriptiva, su población a estudiar es de 213 trabajadores, concluyeron que en las que en las organizaciones de salud el 55% de los trabajadores adjuntan un nivel medio mostrándose que por ejemplo el aprovisionamiento de capacitación es adecuado debido a que siguen un control adecuado.

Alias, Noor, y Hassan, (2019), su objetivo es correlacionar la Gth y el compromiso organizacional, con una investigación descriptiva correlacional, utilizó un cuestionario para recolectar los datos, con una muestra de 48 colaboradores de organización de salud, donde se presenta una relación entre las variables con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.455.

También tenemos a Fong y Hassan (2017), en su artículo científico, con una investigación descriptiva, correlacional, población de 64 trabajadores de una organización de salud, tuvo como objetivo correlacionar gestión del talento humano y dimensiones del compromiso organizacional; donde se muestra que hay una relación entre la variable y las dimensiones donde se observa que la mayor correlación es con la dimensión membresía 0.453.

Ahamad y Raja (2021) en su artículo científico halló correlación entre la Gth y el compromiso organizacional, investigación correlacional, población de 79 trabajadores de un hospital, donde en los resultados halló correlación entre las variables de estudio con un coeficiente de 0.834.

Utami, et al., (2021) en su artículo científico halló la descripción de la gestión del talento humano en un hospital, una investigación descriptiva, población

de 183 trabajadores, y como resultados hallo que el nivel de la gestión del talento humano alcanza un nivel medio con 56% en los cuales se busca la gestión adecuada por parte de los directivos.

## Nacionales

Zafra-Tanaka (2015) En este artículo científico, tipo de investigación descriptiva correlacional, población 99 personas, con el objetivo de hallar la correlación entre la Gth y el compromiso organizacional de los trabajadores. Este estudio observó resultados en donde hay correlación entre las variables de estudio con un coeficiente de 0.534 donde a mejores condiciones de gestión del talento humano mejor serán las condiciones del compromiso organizacional en función de su involucramiento.

Diaz (2017) Realiza este estudio en el hospital Sergio Bernales, una población de 75 personas, como objetivo observó las correlaciones entre la Gth y el compromiso organizacional, en donde de acuerdo a los resultados se puede observar correlación entre las variables de estudio con un coeficiente de 0.687, donde a mayor gestión de talento humano, mejor es el compromiso de los trabajadores desde su lealtad.

Napan (2021) en su tesis tuvo como objetivo hallar correlación entre las variables gestión del talento humano y el compromiso organizacional, una investigación correlacional con instrumentos de recolección de datos de cuestionarios, con una población de 89 trabajadores, En sus resultados se encontró una correlación de las variables con prueba estadística de  $Rho = 0.347$ .

Gómez (2021) en tu tesis tuvo como objetivo hallar el nivel de la gestión del talento humano en un hospital, con una investigación correlacional, con un instrumento de cuestionarios, con una muestra de 114 trabajadores, observando como resultados que la gestión del talento humano alcanza un 44.7% en un nivel adecuado.

Lino (2022) en su tesis tuvo como objetivo hallar correlación entre Gth y compromiso organizacional de trabajadores quirúrgicos, con una investigación correlacional, con un instrumento de recolección de los datos de dos cuestionarios, con una población de 70 profesionales. Los resultados encontraron de que no hay correlación entre las variables de estudio.

Por lo tanto, la teoría que estudia las variables:

Los enfoques de la relación humana es un enfoque de Elton Mayo que considera la organización bajo un enfoque de consideración con los trabajadores citado mejores condiciones laborales (Ahida y Sumaya, 2015; Akemi, et al., 2021; Alvarez, 2018; Andreotti, et al, 2020; Apolo, et al., 2021; Arias, et al., 2016; Ávila, 2018). El enfoque de competencias estudia la gestión desde el talento humano en perspectivas del mismo trabajador, pueden aportar condiciones para alcanzar metas establecidas por las organizaciones desde la teoría de Dewey y Lewin en las teorías de revolución.

Para Bajo y Gonzales (2014): “La Gth son nuevas concepciones que buscan métodos de mejorar la perspectiva del capital humano para generar valor agregado dentro de la empresa” (p.16). Chiavenato (2014): “la gestión del talento humano es la forma de manejo de personal que tiene la organización para poder generar y encontrar las capacidades de los trabajadores.” (p.67). En el autor Mora (2012) dice que la transformación para poder tener una gestión del talento humano es necesario que se maneje al personal desde un enfoque de desarrollo (p.89).

El compromiso de una organización va a radicar desde la función de que se desarrolle las habilidades de los trabajadores en la gestión del talento humano (Dhanalakshmi, et. al, 2016).

Chiavenato (2014) considera a la gestión del talento humano estudiado desde cuatro dimensiones:

La dimensión planificación se conoce como la organización que tiene la empresa en único de generar un ambiente adecuado para poder contratar el personal de una manera donde las condiciones laborales sean las más adecuadas. La dimensión integración, se puede entender como la gestión que abastece a la empresa desde los talentos, buscando requisitos y requerimientos adecuados. La dimensión compensación, se refiere cuando la organización busca las formas de pago y recompensa para los empleados desde la política de compensación. La dimensión desarrollo del personal es la función enfocada en el apoyo que se le da a trabajadores desde el aporte de información, y desarrollo profesional que puede tener el trabajador.

En cuanto para Desller (2011), menciona que: “La forma de estudiar a la gestión del talento humano se da desde la evolución de la percepción del trabajador a través de las ideas que pueden medirse de manera cuantitativa” (p.101).

En el siglo pasado han ido surgiendo varios sustentos teóricos en cuanto a la variable compromiso organizacional

En cuanto a las teorías más importantes se puede mencionar, la de la factorial, dada por Herzberg en el año 1959, donde menciona que el empleado puede poseer satisfacción dentro de una empresa, enfocándose en la complacencia de factores tanto intrínsecos como motivacionales. En cuanto al concepto, enfatizo que esta teoría es específicamente de motivación, en diferentes tipos de estudios (Jyoti, et al., 2015; Kanwal y Tarig, 2016; Herrera, 2018).

También en la presente investigación se puede considerar las teorías expuestas por Dawis y otros investigadores hablan sobre la discrepancia Intrapersonal que plantean que el mayor problema de insatisfacción y no complacencia de un trabajador a la hora de realizar sus labores es la falta de

condiciones adecuadas que buscan estos a la hora de querer laborar dentro de una organización (Hereida., 2015; López y Fierro, 2015).

En ambas teorías expuestas en líneas anteriores nos mencionan que la presencia de satisfacción dentro de trabajadores se puede dar de manera tanto en complacencia de la búsqueda de necesidades tanto internas, como también en la complacencia independiente de las condiciones laborales que se presentan por parte de la gestión de la organización, con el ofrecimiento de un buen ambiente de trabajo, que mantenga satisfecho a un trabajador. Para la teoría de Lawter en el año 1973 sobre la discrepancia interpersonal se hace alusión a que el trabajador se puede encontrar satisfecho siempre y cuando considere que sus recompensas en el sueldo son justas de acuerdo al esfuerzo realizado dentro de sus labores (Hailee y Garpa, 2015; Bhatti, et al, 2017; Bunge, 2017; Valiente, 2020; Vargas 2016; Vilas, 2016).

En cuanto a la teoría de Quarstein, McAffe y Glassman, en el año 1992, que la búsqueda y encuentro de la satisfacción dentro de una organización se da desde la perspectiva de complacencia del mismo trabajador frente a las situaciones laborales favorables donde no se presenta problemas personales ni profesionales dentro de la misma empresa. (Cheung, et al., 2016).

A su vez, los autores Claire y Bohrt (2014), habla de elementos que rigen al compromiso organización, el involucramiento es la condición en la cual el trabajador siente que debe de hacer esfuerzo en el cumplimiento de sus funciones para alcanzar las metas establecidas de acuerdo a la organización a la cual labora. La membresía es una capacidad del trabajador en donde se compromete a querer pertenecer dentro de la organización, sabiendo que puede haber otro tipo de ofertas laborales en otras organizaciones. La lealtad es una dimensión en la cual se puede observar que el trabajador se desempeña de acuerdo a las normas establecidas por la institución en donde la cultura organizacional tiene un papel importante a la hora de establecer condiciones conductuales.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

Fue una investigación de tipo básica, porque solo estudió los resultados y contesta a recomendaciones de acuerdo a criterios de lo que busca la investigación (Concytec, 2018; Bunge, 2017).

##### Diseño de la investigación

Corresponde a un diseño no experimental, transversal, porque la variable de estudio se observó de acuerdo a los niveles y se considera la revisión y observación de la variable con el instrumento de recolección de datos desde un solo periodo (Carrasco, 2015).

##### Nivel de investigación.

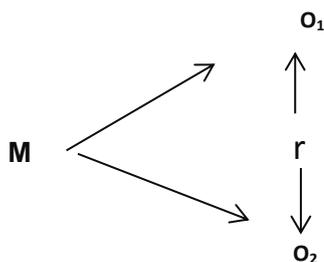
Investigación Correlacional, Según Ballestrini (2017) mencionan que: “El nivel de la investigación es de tipo correlacional, lo que busca es medir que tipo de correlación hay entre las variables de estudio.” (p.65)

##### Enfoque de la investigación.

Esta también usó un enfoque cuantitativo porque se recurrió al levantamiento de los datos de forma numérica (a través de las tablas de frecuencia, porcentajes y de los niveles de correlación) (Carrasco, 2015).

Figura 1

*Diagrama de investigación*



M: Muestra probabilística

O<sub>1</sub>: V1

O<sub>2</sub>: V2

r: Relaciones de variables.

### 3.2. Variables y operacionalización.

#### Definición conceptual.

**Gestión del talento humano.** Chiavenato (2014), muestra a la gestión del talento humano como: “Es la forma de acciones que hace la organización que hace para poder mejorar al trabajador en función de desarrollar capacidades” (p.67).

**Compromiso organizacional.** Claire y Borth (2018) describen a la variable: “Es un término que engloba la predisposición positiva del colaborador en función de la percepción resultante y objetiva de las experiencias” (p.56).

#### Definición operacional.

**Gestión de talento humano.** Es la gestión realizada bajo el enfoque de la consideración del personal, se mide a través de sus dimensiones que son: planificación, Integración, compensación y desarrollo. Se medirá a través de un cuestionario llamado “cuestionario de la gestión del talento humano”

**Compromiso organizacional.** Es el sentido de tranquilidad que puede tener el trabajador frente a su empresa contratista y dentro de sus centros de labores en función de las partes como son el involucramiento, membresía y lealtad

#### Escala de medición.

La presente investigación se basó en la medición de formato ordinal, para ambas variables.

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

#### Población.

Carrasco (2014) definen a “Se entiende que se conoce como población a un

grupo de personas que contienen características casi iguales”

La población consideró a 68 trabajadores que están en el área de terapia física del hospital evaluado. Los criterios de inclusión son trabajadores que estuvieron en el área descrita.

### **Muestra.**

Para la autora, Ballestrini (2017) menciona que: “La muestra es aquella que considera una parte de la población en función de manejar una mejor encuesta” (p. 120).

Después de ejecutar la fórmula de muestra se consideró a un total de 56 trabajadores como muestra.

### **Muestreo**

Aleatorio Simple, según Hernández et al. (2014) el muestreo aleatorio simple estudia a la muestra con posibilidades de ser escogida a cada integrante de la población.

### **Unidad de análisis**

Trabajadores del área de medicina física del hospital.

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

### **Técnica.**

Carrasco (2014) dice que: “La técnica es como llega el investigador a recolectar la información en función de objetivos.” (p.112)

### **Encuesta.**

Se conformó desde la percepción de trabajadores

### **Instrumento de medición.**

#### **Cuestionario.**

Hernández, et. al. (2014) adjuntan que el cuestionario busca medir el nivel o enfoque de medición de una variable a través de preguntas estandarizadas que

miden los indicadores de acuerdo a la operacionalización de la variable o variables, pueden observar en escala de Likert o de otras índoles.

**a) Cuestionario sobre Gestión del talento Humano.** Es un cuestionario de Cardoza y Ortiz, que tiene 15 preguntas en medición de escala de Likert en función de las dimensiones estudiadas en la teoría de Chiavenato.

**b) Cuestionario sobre Compromiso organizacional.** Es un cuestionario de Rusbel Chávez, consta de 15 preguntas y estudia las dimensiones del compromiso organizacional en una medición de escala de Likert.

### **Validez**

La validez de los instrumentos consiste en la observación de los especialistas en función de la congruencia de las preguntas que se consideraron en los cuestionarios.

### **Confiabilidad**

Se consideró como prueba de confiabilidad a la prueba estadística Alfa de Crombach en donde se hizo una prueba a 15 colaboradores de un área distinta al área de la investigación, donde los resultados confirmaron una confiabilidad de instrumentos adecuada.

### **3.5. Procedimientos**

Los procedimientos consideraron los pasos a seguir en función del estudio, en este desde la elección de la investigación en función de los tipos de variables, la coordinación para la aplicación de instrumentos, la encuesta hecha por los trabajadores en donde a cada uno se le encuestó, la recolección de datos a través de una base de datos y el estudio de los resultados en los programas estadísticos, se estudió las conclusiones para también dar recomendaciones de acuerdo a lo que corresponde al estudio.

### **3.6. Métodos de análisis de datos.**

Los métodos para poder estudiar los datos de la investigación, son los descriptivos y los inferenciales, los descriptivos describen a través de las tablas de frecuencia de niveles que tiene las variables de estudio en la investigación. En el método inferencial se estudia tanto la prueba estadística donde se halla en su significancia bilateral desde la hipótesis y en su coeficiente de correlación el tipo de correlación.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Los criterios de investigación en función de los aspectos éticos se consideraron desde la forma de confidencialidad de cada trabajador que realizó la investigación, el enfoque que se tuvo en los resultados para poder considerar recomendaciones y soluciones de acuerdo a lo que busca la investigación siendo los resultados científicamente establecidos de acuerdo al enfoque de investigación. La investigación consideró como criterios éticos tanto en el nacional como internacional (Concytec y Apa).

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis Cuantitativo-Descriptivo

**Tabla 1**

*Niveles de Gestión del Talento Humano*

Niveles	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Nivel Bajo	17	30%
Nivel Medio	33	59%
Nivel Alto	6	11%
Total	56	100%

Los resultados de acuerdo a las respuestas de los trabajadores observan que el 59% ubica al compromiso en un nivel medio, seguido de un 30% en el nivel bajo y un nivel alto con 11%:

**Tabla 2**

*Niveles de Compromiso Organizacional*

Niveles	Trabajadores encuestados	
	N°	%
Nivel Bajo	14	25%
Nivel Medio	34	61%
Nivel Alto	8	14%
Total	56	100%

Los resultados de acuerdo a las respuestas de los trabajadores muestran que el 61% de los trabajadores ubica al compromiso organizacional en el nivel medio, seguido por un 25% en el nivel bajo, el nivel alto con 14%.

## 4.2. Análisis inferencial

**Tabla 3**

*Prueba de hipótesis general correlación de la gestión de talento humano en el compromiso organizacional*

			Gth	C.o
Rho de Spearman	Gth	Coeficiente de correlación	1,000	,891**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	C.o	Coeficiente de correlación	,891**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	56	56

### **Inferencia.**

Se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 ( $P < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.  $Rho = 0,891$  correspondiente a correlación positiva considerable, según Sampieri (2018). En conclusión, existe correlación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el servicio de medicina física en un hospital nivel III-I de Lima, 2022

#### 4.1.1. Pruebas de hipótesis específicas

Tabla 4.

#### Prueba de hipótesis específica de correlación de la gestión de talento humano en el involucramiento

		Gth	Involucramiento
Rho de Spearman	Gth		
	Coeficiente de correlación	1,000	,739
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	56	56
Involucramiento	Coeficiente de correlación	,739	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	56	56

#### Inferencia.

Se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 ( $P < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Rho = 0,739 correspondiente a correlación positiva considerable, según Sampieri (2018). En conclusión, existe correlación entre gestión del talento humano y el involucramiento en el servicio de medicina física en un hospital nivel III-I de Lima, 2022

Tabla 5.

**Prueba de hipótesis específica de correlación de la gestión de talento humano en la membresía**

		Gth	Membresía	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,722
	Gth	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
		Coefficiente de correlación	,722	1,000
	Membresía	Sig. (bilateral)	,000	
		N	56	56

**Inferencia.**

Se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 ( $P < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Rho = 0,722 correspondiente a correlación positiva considerable, según Sampieri (2018). En conclusión, existe correlación entre gestión del talento humano y membresía en el servicio de medicina física en un hospital nivel III-I de Lima, 2022

Tabla 6.

Prueba de hipótesis específica de correlación de la gestión de talento humano en la lealtad

		Gth	Lealtad
Rho de Spearman	Gth	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,647**
	Lealtad	N	56
		Coefficiente de correlación	,647**
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	56	56

**Inferencia.**

Se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 ( $P < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Rho = 0647 correspondiente a correlación positiva media, según Sampieri (2018). Se concluye que existe correlación entre gestión del talento humano y lealtad en el servicio de medicina física en un hospital nivel III-I de Lima, 2022

## VI. DISCUSIÓN

Para la discusión de resultados, se debe de considerar el objetivo general, el cual halló correlación estadísticamente significativa entre la variable gestión del talento humano y el compromiso organizacional, aprobándose de esta manera la hipótesis de investigación, y viéndose que hay una correlación positiva considerable, diciendo de esta manera que si mejora la primera variable de acuerdo a la perspectiva de los trabajadores de alguna manera puede mejorar el compromiso organizacional. Los resultados observan un coeficiente de 0.891.

Estos resultados se pueden ver contrastados, ya que en la investigación a la cual se va a consultar el coeficiente de correlación que tienen es un poco menor al que tiene la investigación presente, es por eso que se describe a Alias, Noor, y Hassan, (2019), en donde halló en su estudio que tiene como población trabajadores de un hospital, observa una correlación pero que es débil entre las variables de estudio con un coeficiente de 0.455, observan que si mejora las condiciones en la gestión del talento humano poco mejorará el compromiso organizacional de los mismos.

Se puede observar que en ambas investigaciones se presentan resultados distintos de correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso, viéndose que los trabajadores de servicios de salud en el hospital evaluado en la investigación, tienden a valorar la gestión del manejo del personal que tiene la organización, viéndose que esta puede servir como referente para sentirse más cómodos laborando y tener un mejor compromiso de sus funciones, repercutiendo de manera considerable, en comparación de la otra investigación que no lo hace pudiendo ver que la investigación consultada observa que sus trabajadores no priorizan tanto la gestión del talento para poder sentir algún tipo de compromiso en la organización.

Chiavenato (2014): “la gestión del talento humano es las formas de manejo de personal que tiene la organización para poder generar encontrar las capacidades de los trabajadores.” (p.67).

En cuanto a las teorías más importantes se puede mencionar, la de la factorial, dada por Herzberg en el año 1959, donde menciona que el empleado puede poseer satisfacción dentro de una empresa, enfocándose en la complacencia de factores tanto intrínsecos como motivacionales. En cuanto al concepto, enfatizo que esta teoría es específicamente de motivación, pero que implica diferentes factores de satisfacción e insatisfacción (Jyoti, et al., 2015; Kanwal y Tarig, 2016; Herrera, 2018).

Continuando con el objetivo específico de la investigación, el cual es determinar la correlación entre la gestión del talento humano y el involucramiento, en donde muestra una correlación estadísticamente significativa, aprobándose de esta manera la hipótesis específica, la correlación es positiva considerable con un coeficiente de 0.739.

Estos resultados pueden tener resultados en cifras de sinonimias con los encontrados en Zafra-Tanaka (2015) En este artículo científico, tipo de investigación descriptiva correlacional, población 99 personas, con el objetivo de hallar la correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores. Este estudio observó resultados en donde hay correlación entre las variables de estudio con un coeficiente de 0.534 donde a mejores condiciones de gestión del talento humano mejor serán las condiciones del compromiso organizacional en función de su involucramiento.

Esto nos quiere decir que los trabajadores del sector salud, donde se les brinde un adecuado manejo del personal y una buena consideración laboral, de alguna manera esto va a permitir que el trabajador se sienta involucrado en el

funcionamiento y objetividad de las metas institucionales que tiene la organización que lo contrata.

Esto se puede ver corroborado de alguna manera con el sustento en considerar las teorías que mencionan sobre la discrepancia Intrapersonal que plantean que el mayor problema de insatisfacción y no complacencia de un trabajador a la hora de realizar sus labores es la falta de condiciones adecuadas que buscan estos a la hora de querer laborar dentro de una organización (Hereida., 2015; López y Fierro, 2015).

Los resultados consideran correlación entre la gestión del talento humano y la membresía, donde hay una correlación estadísticamente significativa, aprobándose de esta manera la hipótesis, y viendo un tipo de correlación positiva considerable, con un coeficiente 0.722.

Estos resultados se pueden ver contrastados en la investigación de Fon y Hassan (2017), en su artículo científico, con una investigación descriptiva, correlacional, población de 64 trabajadores de una organización de salud, tuvo como objetivo correlacionar gestión del talento humano y dimensiones del compromiso organizacional; donde se muestra que hay una relación entre la variable y las dimensiones donde se observa que la mayor correlación es con la dimensión membresía 0.453.

Se puede observar que los trabajadores del sector salud del hospital evaluado en la investigación presente, pueden priorizar la necesidad de sentirse estables laborando dentro de la organización en comparación con las diferentes ofertas laborales, cuando ellos conciben que la gestión del talento humano es adecuada y bien manejada.

En cuanto a la teoría de Quarstein, McAfee y Glassman, en el año 1992, que la búsqueda y encuentro de la satisfacción dentro de una organización se da

desde la perspectiva de complacencia del mismo trabajador frente a las situaciones laborales favorables donde no se presenta problemas personales ni profesionales dentro de la misma empresa. (Cheung, et al., 2016).

La investigación presente observa resultados donde busca determinar la correlación entre la gestión del talento humano y la lealtad, observando que hay correlación estadísticamente significativa, aprobando de esta manera la hipótesis, con una correlación positiva media, desde un coeficiente de 0.647.

Estos resultados se pueden ver identificados de alguna manera con los encontrados en la investigación de Diaz (2017) Realiza este estudio en el hospital Sergio Bernales, una población de 75 trabajadores, como objetivo observó las correlaciones entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, en donde de acuerdo a los resultados se puede observar correlación entre las variables de estudio con un coeficiente de 0.687, donde a mayor gestión de talento humano, mejor es el compromiso de los trabajadores desde su lealtad.

Lo que nos quiere decir estos resultados y los consultados, es que el trabajador del sector salud prioriza mucho que su organización gestione adecuadamente los procesos que ameritan un buen manejo del talento humano, permitiendo de esta manera que el trabajador se desarrolle y por ende mejore sus condiciones, esto hace que se presente un compromiso de lealtad con la organización.

Se encontraron limitaciones como la falta de disposición por parte de los directivos de la institución porque no brindaron el permiso para evaluar a otros trabajadores de distintas áreas para saber el enfoque que tienen sobre las variables de estudio. Las limitaciones metodológicas que se pueden observar es el uso del instrumento de recolección de datos ya que al medirse desde una escala de Likert, la medición es numérica, pero se sugiere también considerar un instrumento de entrevista para poder tener una perspectiva cualificable para los resultados.

## **VI. CONCLUSIONES.**

Primera. Se halló que hay correlación estadísticamente significativa, positiva considerable, entre la gestión del talento humano y el clima organizacional de los trabajadores del servicio de medicina física en un hospital de nivel III-I de Lima, 2022.

Segunda. Se determinó correlación estadísticamente significativa positiva considerable entre la variable Gth y la dimensión el involucramiento en los trabajadores del servicio de medicina física.

Tercera. Se determinó correlación estadísticamente significativa positiva considerable entre la variable Gth y la dimensión membresía en los trabajadores del servicio de medicina física.

Cuarta. Se determinó correlación estadísticamente significativa, positiva media, entre la variable Gth y la dimensión lealtad en los trabajadores del servicio de medicina física.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera. Se recomienda al jefe de personal del hospital evaluado que se aplique un programa que integre los contenidos vivenciales, describir la importancia que tiene laborar en la organización, para que de esta manera califiquen mejor a la Gth. Se sugiere a futuras investigaciones realizar un estudio descriptivo propositivo de la Gth en el hospital, para generar mejoras de acuerdo a lo encontrado

Segunda. Se recomienda al jefe del personal del hospital evaluado que mejore el involucramiento de los trabajadores a través de charlas retroalimentativas en donde el trabajador sienta que está laborando en un lugar donde lo escuchan. Se recomienda a futuras investigaciones realizar un instrumento de recolección de datos que explique el porqué de los resultados en el involucramiento del personal.

Tercera. Se recomienda mejorar las condiciones de la membresía y la Gth a través de intercambio de roles (una capacitación) que genera en el trabajador sentirse más cómodo laborando en dicha organización.

Cuarta. Se recomienda, mejorar la comunicación de los trabajadores a través de incentivos y creación de grupos afines, para que de esta manera la lealtad de condiciones se vea mejor considerada.

Quinta. Para los futuros investigadores, se puede recomendar que consideren estudios a mejor condición investigativa para que de esta manera puedan dar solución a problemáticas encontradas.

## Referencias

- Ávalos García, M. I. (2010, 4 febrero). La evaluación de la calidad en la atención primaria a la salud. Consideraciones teóricas y metodológicas. <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaEvaluacionDeLaCalidadEnLaAtencionPrimariaALaSalu-5305246.pdf>.
- Adesola, M., Oyeniya, O, y Adeyemi, A. (2015). Empirical Study of the Relationship between Staff Training and Job Satisfaction among Nigerian Employees. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(6), 108–115. Recuperado de: <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v2-i6/446>
- Aibieyi, S., y Henry, I. (2015). Talent Management and Employees Retention in Nigerian Company. *Journal of Social Development*, 5(1), 23–31.
- Alias, N. E., Noor, N., & Hassan, R. (2014). Examining the mediating effect of employee engagement on the relationship between talent management practices and employee retention in the Information and Technology (IT) organizations in Malaysia. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2(2), 227-242.
- Ahmad, M. R., & Raja, R. (2021). Employee job satisfaction and business performance: the mediating role of organizational commitment. *Vision*, 25(2), 168-179.
- Al-Hassan, R. M., Amarasinghe, O., Fong, P., Ocran, J., Onumah, E., ... & Mills, D. J. (2016). Is resilience socially constructed? Empirical evidence from Fiji, Ghana, Sri Lanka, and vietnam. *Global Environmental Change*, 38, 153-170.
- APEIM. (2017) *La informalidad en la gestión de las Mypes emergentes*. Recuperada de: <http://www.apeim.com.pe/wpcontent/themes/apeim/docstss/nse/APEIM-NSE-2017.pdf>
- Ahida Saleem, T., & Sumaya, S. (2015). Selected Organizational Factors Affecting Performance of Professional Nurses in North West Bank Governmental Hospitals. *Journal of Education and Practice*, 6(7). Obtenido de <https://eric.ed.gov/?q=nurse+job+performance&id=EJ1083139>

- Akemi, N.E., Lazarini, L., Salvador, M., & Innocenso, M. (2021). Implementation of the Nursing Services Management Model in 16 hospitals. *Rev. Bras. Enferm.* doi:<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0756>
- Alvaréz. (2018). *Ética e investigación*. Cali. Colombia. Obtenido de Boletín Virtual: Recuperado de: <file:///C:/Users/ROCIO/Downloads/DialnetEticaEInvestigacion-6312423.pdf>
- Andreotti, A.M., Angélico & Mendonça, M. P. (2020) "Performance management in hospital organizations from the perspective of Principal Component Analysis and Data Envelopment Analysis: the case of Federal University Hospitals in Brazil". *Computers & Industrial Engineering*, Volume 150, 106873, ISSN 0360-8352, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cie.2020.106873>. recovered from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0360835220305672>
- Apolo, Alvarez, y Vicuña. (2021). *Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala*. Ecuador. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, VII. (12). doi:10.35381/cm.v7i12.419
- Arias, J. Villasis, M.A. & Miranda, M.G. (2016). The Research protocol III. Study population. México. *Revista Alergia*, 63(2). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Avila, B.Y. (2018). "Operationalization of Variables. *Revista del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel"*, 49(2). Obtenido de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096354/operacionalizacion-devariables.pdf> 32
- Bernal, C.A, Frost, J.S. y. Sierra, H.D. (2014). *Importância da gestão do conhecimento: contrastes entre a teoria e a evidência empírica*. Sao Paulo. Brazil. (CrossMArk, Ed.) *Estudios Generales*, 30(130), 65-72. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000448#bib0035>

- Bhatti , M.A. Mat, N. & Juhari, A.S. (2017). Lop Effects of job resources factors on nurses job performance (mediating role of work engagement). *Int J Health Care Qual Assur.* 2018 Oct 8;31(8):1000-1013. doi: 10.1108/IJHCQA-07-2017-0129. PMID: 30415625.
- Bunge, M.A. (2017). El Planeamiento científico *Rev. Cubana de salud publica,* Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n3/spu16317.pdf>
- Becker LA, Loch MR, Reis RS. Barreiras percebidas por diretores de saúde para tomada de decisão baseada em evidências. *Rev Panam Salud Publica.* 2017
- Bajo, Y. y González, R. (2014). La salud emocional y el desarrollo del bienestar de trabajadores. *Metas de Organizacionales,* 17(10), 12-16.
- Bakotić, D., y Babić, T. (2015). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science,* 4(2), 206–213.
- Ballestrini, S. (2017). *Methodology de la Investigation, guía práctica.* (4 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Caamaño, R. (2018). The Organizational Commitment Recuperado de: <http://logos.psykhe.org/2008/11/el-compromiso-organizacional.html>
- Cancinos, A. (2015). *La selección de personal y desempeño laboral.* (Tesis Pre grado). Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de <https://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Carrasco, A. (2014) Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Editorial San Marcos E.I.R.L. Lima.
- Cevallos, Y. (2015). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección provincial agropecuaria de Santa Elene, año 2013.* (Tesis Pre grado). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1136>
- Cespedes, V. (2018). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – 2018. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo.

- Chiavenato, I. (2014). *Gestión de talento humano*. 3a Edición. México: McGraw-Hill.
- Chueng, S. Haider, M., Rasli, A., Akhtar, S., Yusoff, R., Malik, M., Aamir, A., y Tariq, F. (2015). The Impact of Human Resource Practices on Employee Retention in the Telecom Sector. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5, 63–69.
- Chiavenato, I. (2010). *Crecimiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A.
- Claure, M. y Borth, M. (2014). El compromiso organizacional y sus tres dimensiones. *Human Resource Management Review*, 1, 34–41. Edición. Colombia.
- Crivillero, O., Saavedra, E., Alfaro, C. y Sánchez, R. (2022) Job stressors and satisfaction in Peruvian nurses during the COVID-19 pandemic. *Cuban Journal of Nursing*. Volume 38, 26 July 2022
- Diaz Guevara Eduardo, (2017). Evaluación del servicio de diagnóstico por imágenes del Hospital Nacional Sergio Bernales 2017.
- Dhanalakshmi, R., Gurunathan, K., y Vijayakumar, M. (2016). A Study on Talent Management Practices and its Impact on Employee Retention in It Industry in Chennai District. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 6(9), 916–929. Recuperado de: <https://doi.org/10.5958/2249-7315.2016.00842>
- D'Alessio, F. (2015). *El proceso estratégico: un enfoque de gerencia*. México D.F, México: Pearson.
- Dessler, G. (2011). *Administración de personal*, 8ª ed., México: Prentice Hall.
- Deloitte, R. (2016). The New Organization: A different design. Global Trends in Human Capital 2016. London, United Kingdom: Deloitte University Press. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 4(10), 519– 534 Recuperado de: <https://dupress.deloitte.com/>.
- Espinoza-Portilla, Elizabeth, Gil-Quevedo, Walter, & Agurto-Távora, Elvia. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4), e2146. Epub 08 de febrero de 2021. Recuperado en 16 de septiembre de 2022

- FMI. (2018). *Gestión del talento humano en las organizaciones*. Recuperado de [www.fondomonetariointernacional.com/economia/sectores/gestiondel talento humano en organizaciones](http://www.fondomonetariointernacional.com/economia/sectores/gestiondel-talento humano en organizaciones)
- Gómez Meza, M. N. (2021). Cultura organizacional en relación a la gestión del talento humano en profesionales de salud del Hospital Domingo Olavegoya, Jauja. 2019.
- Haile, G. y Garpa, A. (2015). Workplace Job Satisfaction in Britain: Evidence from Linked Employer-Employee Data. *LABOUR*, 29(3), 225–242. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/labr.12054>
- Herrera, F. (2018). Treatment of motivational beliefs in pluricultural educational contexts. *Ibero-American Journal of Education, Research Section*, No. 37/2. Netherlands. Recuperado de: <https://goo.gl/rYnEQR>
- Hereida, J. (2015). Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de Pronabec, Lima, 2015. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo.
- Hernández, S., Fernández, D. y Baptista, R. (2014) Metodología de la investigación. México.
- Jyoti, J., y Rani, A. (2017). High Performance Work System and Organisational Performance: Role of Knowledge Management. *Personnel Review*, 46(8), 1770–1795. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/PR-10-2015-0262>
- Kanwal, B., y Tariq, A. (2016). Organizational Environment, Job Satisfaction and Career Growth Opportunities: A Link to Employee's Turnover Intentions in University of Sargodha, Pakistan. *Journal of Resources Development and Management*, 20, 8–14.
- Lino Gamarra, J. (2022). Gestión del talento humano y compromiso organizacional del equipo quirúrgico en un hospital de Lima, 2022.
- López, J. y Fierro, I. (2015). *Determinantes de la gestión del talento humano en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador*. Universidad & Empresa, 17(29), 181.-211. Recuperado de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/4567>
- Ministerio de Salud. Programa de Formación en Gobierno y Gerencia en Salud - PREG, Plan Curricular. Perú: MNSA; 2015. [acceso 22/01/2020]

- Molina-Marím G, Oquendo-Lozano T, Rodríguez-Garzón S, Montoya-Gómez N, Vesga-Gómez C, LagosCampos N, Almanza-Payares R, Chavarro-Medina M, Goenaga-Jiménez E, Arboleda-Posada G. Gestión del talento humano en salud pública. Un análisis en cinco ciudades colombianas, 2014.
- Napan Romero, H. E. (2021). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en una OPD del Sector Salud de Lima Norte, 2021.
- Utami, P. P., Widiatna, A. D., Ayuningrum, S., Putri, A., Herlyna, H., & Adisel, A. (2021). PERSONALITY: ¿HOW DOES IT IMPACT TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT? *Journal Cakrawala Pendidikan*, 40(1), 120-132.
- Sampieri, R. (2018) Metodología de la investigación. México.
- Valiente. (2020). Programa de gestión del talento humano y productividad de enfermeros en un hospital público Lambayeque. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lambayeque. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51642>
- Vargas, M. (2018). Gestión del Talento Humano y El Desempeño Laboral de los Profesionales de la Salud en el Hospital II-1 Rioja. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30511>
- Vilas, M. (2016). Capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital San Juan de Lurigancho. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23766/Vilas\\_AFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23766/Vilas_AFM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zafra-Tanaka, Jessica Hanae, Veramendi-Espinoza, Liz, & Villa-Santiago, Nathaly. (2015). Problemas en la calidad de atención en salud: oportunidad de mejora.

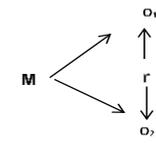
## Anexos

### Anexo 1

#### Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN
Gestión de talento humano	Chiavenato (2014), muestra a la gestión del talento humano como: "Son las acciones realizadas por la empresa que permiten al personal transformarse no solamente en simples trabajadores, sino socios de la misma empresa, que poseen capacidades, destrezas, aspiración y habilidades que pueden ser beneficiosas para el alcance de los objetivos organizacionales e institucionales." (p.67).	Es la gestión realizada bajo el enfoque de la consideración de talento humano, se mide con las dimensiones que son: planificación, Integración, compensación y desarrollo del talento humano. Se medirá a través de un cuestionario llamado "cuestionario de la gestión del talento humano"	Planificación del talento humano	Conocimiento de labor	Ordinal
				Condiciones laborales	
				Análisis y diseño de cargos	
			Integración del talento humano	Contratación	
				Inducción	
				Comunicación	
			Compensación del talento humano	Remuneración	
				Incentivos	
			Desarrollo del talento humano	Cumplimiento de objetivos	
				Solución de los problemas	
				Capacitación	
				Promoción de desarrollo	
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN
Compromiso organizacional	Claure y Bohr (2004), sostienen que: el compromiso organizacional es la lealtad generada por parte de los trabajadores hacia la empresa, involucrando a la empresa como prioridad y con la obligación de permanecer en ella. (p.31)	Se puede entender que el compromiso organizacional, es el compromiso que posee los trabajadores hacia la empresa, a través de sus diferentes aspectos dentro de la misma, sin buscar algún beneficio a cambio, se medirá a través de un cuestionario cuyas dimensiones son involucramiento, membresía y lealtad,	Involucramiento	Creencias	Ordinal
				Propósitos	
				Ideas	
				Objetivos institucionales	
			Membresía	Deseo de pertenencia constante	
				Necesidad de pertenencia	
			Lealtad	Cumplimiento	
Respeto hacia la organización					

## Anexo 2: Matriz de Consistencia Lógica.

Título	Problema	Hipótesis	Variables	Objetivos	Dimensiones	Metodología	Población y Muestra
<b>Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el servicio de medicina física en un hospital nivel III-I de Lima, 2022</b>	: ¿Cuál es la relación entre Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el servicio de medicina física en un hospital nivel III-I de Lima, 2022?	Existe relación significativa entre gestión del talento humano y compromiso organizacional.	<b>V1: Gestión del talento humano</b> <b>V2: Compromiso organizacional</b>	Objetivo General General. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.	<b>V1:</b> Planificación Integración Compensación Desarrollo  <b>V2:</b> Involucramiento Membresía Lealtad	Aplicada  Cuantitativo  Descriptivo Correlacional  Transversal  <b>Donde:</b> <b>M = Muestra no probabilista de los trabajadores</b>  <b>O1 = Medición de la gestión del talento humano</b>  <b>O2 = Medición del compromiso organizacional.</b>  <b>r: Relación que existe entre las variables en estudio.</b>  	<b>Población:</b> <b>95 trabajadores</b>

Fuente: Diagnóstico de la problemática

## Anexo 3 Cuestionarios

### Cuestionario de la gestión de talento humano

ÍTEMS	OPCIONES				
	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A Veces (3)	Casi Siempre	Siempre (5)
1. Cree usted que la institución aplica un buen proceso de planificación en la contratación del personal, que requiere un conocimiento adecuado de sus labores, de acuerdo al puesto de trabajo en el que se desempeñará.					
2. Considera usted que los puestos de trabajos a cubrir proponen, además de las funciones y tareas, las condiciones laborales adecuadas					
3. Las funciones propuestas en el cargo están de acuerdo al perfil requerido, facilitando de esta manera una adecuada labor.					
4. Cree usted que los procesos de integración del personal dados por el hospital son gestionados adecuadamente y respaldados finalmente con un contrato de acuerdo a las leyes laborales.					
5. La empresa cumple con un proceso de inducción al momento de integrar a un nuevo trabajador a la organización					
6. Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de comunicación e información de las funciones, tareas, responsabilidades, reglamento interno del trabajo, misión, visión, valores y otros que rigen la organización.					
7. Cree usted que en la empresa para la cual trabaja, cuenta con un sistema de remuneración fija y justa de acuerdo a la coyuntura laboral actual.					
8. Cree usted que la empresa posee un buen programa de incentivos de acuerdo al esfuerzo extra realizado por sus trabajadores, en algunas ocasiones debido a la coyuntura que atraviesa.					
9. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos					
10. Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores					
11. Cree usted que los problemas que se suscitan debido a la coyuntura son abordados y gestionados adecuadamente por la empresa para beneficio de los mismos trabajadores.					
12. Cree usted que la empresa realiza un buen proceso de capacitación en las funciones de un puesto de trabajo.					

13. Cree usted que la empresa realiza una constante capacitación sobre las medidas necesarias a tomar frente a la coyuntura que se atraviesa.					
14. Cree usted que la empresa cumple con la política de promoción para el desarrollo profesional del trabajador.					
15. Cree usted que la empresa brinda facilidades de desarrollo en planes de carrera para los trabajadores a través de convenios con instituciones educativas.					

## Ficha técnica de instrumento 1

### I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Lima
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Realización Propia
- f. **Medición:** Nivel de la gestión de talento humano
- g. **Administración:** Trabajadores
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

### DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Planificación	1, 2, 3
Integración	4, 5, 6
Compensación	7, 8
Desarrollo	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15

## PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Gestión de talento humano				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Gestión de talento humano	15	75	55 a 75	Alto
			35 a 54	Medio
			15 a 34	Bajo
Dimensiones de la gestión de talento humano				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Planificación	3	15	12-15	Alto
			8-11	Medio
			3 - 7	Bajo
Integración	3	15	12-15	Alto
			8-11	Medio
			3 - 7	Bajo
Compensación	2	10	8 - 10	Alto
			5 - 7	Medio
			2- 4	Bajo
Desarrollo	7	35	27-35	Alto
			18-26	Medio
			7- 17	Bajo

## Cuestionario de compromiso organizacional

ÍTEMS	OPCIONES				
	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1. Experimento un fuerte compromiso frente a las creencias institucionales de la organización en la cual laboro.					
2. Interiorizo las creencias institucionales de la empresa donde laboro, haciéndolas vivenciales en las diferentes actividades realizadas dentro de la misma.					
3. Me comprometo y hago mío los propósitos de la organización en la cual laboro.					
4. Me siento tan comprometido con mi organización, que apporto ideas favorables para el éxito de la misma.					
5. Me siento tan comprometido con la organización en la cual laboro, que pongo esfuerzos conjuntos para alcanzar los objetivos institucionales.					
6. En el caso de no alcanzar los objetivos institucionales, me frustro, ya que siento que soy parte de la misma organización como uno solo.					
7. Experimento un fuerte compromiso de permanencia hacia la organización en al cual estoy laborando.					
8. Deseo que la organización donde estoy laborando me considere constantemente en sus filas de contratados.					
9. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					
10. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos, ya que necesito permanecer en esta organización.					
11. Esta organización merece mi lealtad.					

12. Rechazo abandonar mi organización en estos momentos, porque tengo un compromiso de cumplimiento hacia las tareas designadas.					
13. Guardo un compromiso de respeto a la organización en la cual estoy laborando.					
14. A pesar de que, para crecer laboralmente, sea necesario abandonar la empresa, no lo haría debido a que guardo un gran respeto a esta.					
15. Realizo correctamente cada actividad laboral, ya que poseo el compromiso de respeto hacia la organización en la cual laboro.					

## FICHA TÉCNICA – Cuestionario de compromiso organizacional

### I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
- c. **Lugar:** Distrito de Santa
- d. **Forma de aplicación:** Individual
- e. **Autor:** Rubel Chávez
- f. **Medición:** Nivel de compromiso organizacional
- g. **Administración:** Trabajadores.
- h. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

### DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Ítems
Involucramiento	1, 2, 3, 4, 5, 6
Membresía	7, 8, 9, 10
Lealtad	11, 12, 13, 14, 15

### PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Compromiso organizacional				
Variable	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración
Compromiso organizacional	15	75	55 a 75	Alto
			35 a 54	Medio
			15 a 34	Bajo
Dimensiones del compromiso organizacional				
Dimensión	Total de ítems	Puntaje	Escala	Valoración

Involucramiento	6	30	22 - 30	Alto
			14 - 21	Medio
			6 - 13	Bajo
Membresía	4	20	16 - 20	Alto
			11 - 15	Medio
			4 - 10	Bajo
Lealtad	5	25	19 - 25	Alta
			12 - 18	Media
			5 - 11	Baja

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Cree usted que la institución aplica un buen proceso de planificación en la contratación del personal, que requiere un conocimiento adecuado de sus labores, de acuerdo al puesto de trabajo en el que se desempeñará.	X		X		X		
2	Considera usted que los puestos de trabajos a cubrir proponen además de las funciones y tareas, las condiciones laborales adecuadas	X		X		X		
3	Las funciones propuestas en el cargo están de acuerdo al perfil requerido, facilitando de esta manera una adecuada labor.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	Cree usted que los procesos de integración del personal dados por el hospital son gestionados adecuadamente y respaldados finalmente con un contrato de acuerdo a las leyes laborales.	X		X		X		
5	La empresa cumple con un proceso de inducción al momento de integrar a un nuevo trabajador a la organización	X		X		X		
6	Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de comunicación e información de las funciones, tareas, responsabilidades, reglamento interno del trabajo, misión, visión, valores y otros que rigen la organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

7	Cree usted que en la empresa para la cual trabaja, cuenta con un sistema de remuneración fija y justa de acuerdo a la coyuntura laboral actual.	x		X		X		
8	Cree usted que la empresa posee un buen programa de incentivos de acuerdo al esfuerzo extra realizado por sus trabajadores, en algunas ocasiones debido a la coyuntura que atraviesa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos.	X		X		X		
10	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores.	X		X		X		
11	Cree usted que los problemas que se suscitan debido a la coyuntura son abordados y gestionados adecuadamente por la empresa para beneficio de los mismos trabajadores.	X		X		X		
12	Cree usted que la empresa realiza un buen proceso de capacitación en las funciones de un puesto de trabajo.	X		X		X		
13	Cree usted que la empresa realiza una constante capacitación sobre las medidas necesarias a tomar frente a la coyuntura que se atraviesa.	X		X		X		
14	Cree usted que la empresa cumple con la política de promoción para el desarrollo profesional del trabajador.	X		X		X		
15	Cree usted que la empresa brinda facilidades de desarrollo en planes de carrera para los trabajadores a través de convenios con instituciones educativas.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg.: **Edison Miguel Chacón Arenas**  
DNI:2557332

### Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad San Ignacio de Loyola	Docencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Mba

### Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente de diseño organizacional	Bitec
02	Docente de talento humano	UCV
03	Gerente de recursos humanos	Empresas

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

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

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



**8 de octubre del 2022**

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Experimento un fuerte compromiso frente a las creencias institucionales de la organización en la cual laboro.	X		X		X		
2	Interiorizo las creencias institucionales de la empresa donde laboro, haciéndolas vivenciales en las diferentes actividades realizadas dentro de la misma.	X		X		X		
3	Me comprometo y hago mío los propósitos de la organización en la cual laboro.	X		X		X		
4	Me siento tan comprometido con mi organización, que apporto ideas favorables para el éxito de la misma.	X		X		X		
5	Me siento tan comprometido con la organización en la cual laboro, que pongo esfuerzos conjuntos para alcanzar los objetivos institucionales.	X		X		X		
6	En el caso de no alcanzar los objetivos institucionales, me frustro, ya que siento que soy parte de la misma organización como uno solo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Experimento un fuerte compromiso de permanencia hacia la organización en al cual estoy laborando.	X		X		X		

8	Deseo que la organización donde estoy laborando me considere constantemente en sus filas de contratados.	X		X		X		
9	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	X		X		X		
10	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos, ya que necesito permanecer en esta organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Esta organización merece mi lealtad.	x		X		X		
12	Rechazo abandonar mi organización en estos momentos, porque tengo un compromiso de cumplimiento hacia las tareas designadas.	X		X		X		
13	Guardo un compromiso de respeto a la organización en la cual estoy laborando.	X		X		X		
14	A pesar de que, para crecer laboralmente, sea necesario abandonar la empresa, no lo haría debido a que guardo un gran respeto a esta.	X		X		X		
15	Realizo correctamente cada actividad laboral, ya que poseo el compromiso de respeto hacia la organización en la cual laboro.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg.: **Edison Miguel Chacón Arenas**  
DNI:2557332

### Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad San Ignacio de Loyola	Docencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Mba

### Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente de diseño organizacional	Bitec
02	Docente de talento humano	UCV
03	Gerente de recursos humanos	Empresas

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

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

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



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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N. o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Cree usted que la institución aplica un buen proceso de planificación en la contratación del personal, que requiere un conocimiento adecuado de sus labores, de acuerdo al puesto de trabajo en el que se desempeñará.	X		X		X		
2	Considera usted que los puestos de trabajos a cubrir proponen además de las funciones y tareas, las condiciones laborales adecuadas	X		X		X		
3	Las funciones propuestas en el cargo están de acuerdo al perfil requerido, facilitando de esta manera una adecuada labor.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>							
4	Cree usted que los procesos de integración del personal dados por el hospital son gestionados adecuadamente y respaldados finalmente con un contrato de acuerdo a las leyes laborales.	X		X		X		
5	La empresa cumple con un proceso de inducción al momento de integrar a un nuevo trabajador a la organización	X		X		X		
6	Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de comunicación e información de las funciones, tareas,	X		X		X		

	responsabilidades, reglamento interno del trabajo, misión, visión, valores y otros que rigen la organización.							
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Cree usted que en la empresa para la cual trabaja, cuenta con un sistema de remuneración fija y justa de acuerdo a la coyuntura laboral actual.	X		X		X		
8	Cree usted que la empresa posee un buen programa de incentivos de acuerdo al esfuerzo extra realizado por sus trabajadores, en algunas ocasiones debido a la coyuntura que atraviesa.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos.	X		X		X		
10	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores.	X		X		X		
11	Cree usted que los problemas que se suscitan debido a la coyuntura son abordados y gestionados adecuadamente por la empresa para beneficio de los mismos trabajadores.	X		X		X		
12	Cree usted que la empresa realiza un buen proceso de capacitación en las funciones de un puesto de trabajo.	X		X		X		
13	Cree usted que la empresa realiza una constante capacitación sobre las medidas necesarias a tomar frente a la coyuntura que se atraviesa.	X		X		X		
14	Cree usted que la empresa cumple con la política de promoción para el desarrollo profesional del trabajador.	X		X		X		
15	Cree usted que la empresa brinda facilidades de desarrollo en planes de carrera para los trabajadores a través de convenios con instituciones educativas.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: **Rossana Magally Cancino Olivera**  
DNI: **17818053**

### Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad Nacional de San Marcos	Docencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Doctor en Administración

### Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

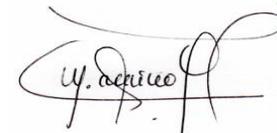
01	Docente de contabilidad	Bitec
02	Docente de contabilidad	UCV
03	Área contable	Essalud

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

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

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

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



**8 de octubre del 2022**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Experimento un fuerte compromiso frente a las creencias institucionales de la organización en la cual laboro.	X		X		X		
2	Interiorizo las creencias institucionales de la empresa donde laboro, haciéndolas vivenciales en las diferentes actividades realizadas dentro de la misma.	X		X		X		
3	Me comprometo y hago mío los propósitos de la organización en la cual laboro.	X		X		X		
4	Me siento tan comprometido con mi organización, que apporto ideas favorables para el éxito de la misma.	X		X		X		
5	Me siento tan comprometido con la organización en la cual laboro, que pongo esfuerzos conjuntos para alcanzar los objetivos institucionales.	X		X		X		
6	En el caso de no alcanzar los objetivos institucionales, me frustró, ya que siento que soy parte de la misma organización como uno solo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

7	Experimento un fuerte compromiso de permanencia hacia la organización en al cual estoy laborando.	X		X		X		
8	Deseo que la organización donde estoy laborando me considere constantemente en sus filas de contratados.	X		X		X		
9	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	X		X		X		
10	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos, ya que necesito permanecer en esta organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Esta organización merece mi lealtad.	x		X		X		
12	Rechazo abandonar mí organización en estos momentos, porque tengo un compromiso de cumplimiento hacia las tareas designadas.	X		X		X		
13	Guardo un compromiso de respeto a la organización en la cual estoy laborando.	X		X		X		
14	A pesar de que, para crecer laboralmente, sea necesario abandonar la empresa, no lo haría debido a que guardo un gran respeto a esta.	X		X		X		
15	Realizo correctamente cada actividad laboral, ya que poseo el compromiso de respeto hacia la organización en la cual laboro.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Rossana Magally Cancino Olivera  
DNI: 17818053

### Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad Nacional de San Marcos	Docencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Doctor en Administración

### Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

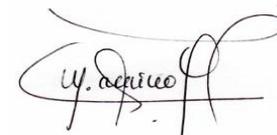
01	Docente de contabilidad	Bitec
02	Docente de contabilidad	UCV
03	Área contable	Essalud

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

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

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

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



8 de octubre del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

N o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Cree usted que la institución aplica un buen proceso de planificación en la contratación del personal, que requiere un conocimiento adecuado de sus labores, de acuerdo al puesto de trabajo en el que se desempeñará.	X		X		X		
2	Considera usted que los puestos de trabajos a cubrir proponen además de las funciones y tareas, las condiciones laborales adecuadas	X		X		X		
3	Las funciones propuestas en el cargo están de acuerdo al perfil requerido, facilitando de esta manera una adecuada labor.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>							
4	Cree usted que los procesos de integración del personal dados por el hospital son gestionados adecuadamente y respaldados finalmente con un contrato de acuerdo a las leyes laborales.	X		X		X		
5	La empresa cumple con un proceso de inducción al momento de integrar a un nuevo trabajador a la organización	X		X		X		
6	Cree usted que la empresa aplica un buen proceso de comunicación e información de las funciones, tareas, responsabilidades, reglamento interno del trabajo, misión, visión, valores y otros que rigen la organización.	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN 3</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Cree usted que en la empresa para la cual trabaja, cuenta con un sistema de remuneración fija y justa de acuerdo a la coyuntura laboral actual.	x		X		X		
8	Cree usted que la empresa posee un buen programa de incentivos de acuerdo al esfuerzo extra realizado por sus trabajadores, en algunas ocasiones debido a la coyuntura que atraviesa.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los directivos.	X		X		X		
10	Se da cumplimiento a los objetivos o metas sobre el desarrollo personal de los trabajadores.	X		X		X		
11	Cree usted que los problemas que se suscitan debido a la coyuntura son abordados y gestionados adecuadamente por la empresa para beneficio de los mismos trabajadores.	X		X		X		
12	Cree usted que la empresa realiza un buen proceso de capacitación en las funciones de un puesto de trabajo.	X		X		X		
13	Cree usted que la empresa realiza una constante capacitación sobre las medidas necesarias a tomar frente a la coyuntura que se atraviesa.	X		X		X		
14	Cree usted que la empresa cumple con la política de promoción para el desarrollo profesional del trabajador.	X		X		X		
15	Cree usted que la empresa brinda facilidades de desarrollo en planes de carrera para los trabajadores a través de convenios con instituciones educativas.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Luis Alberto Calderón Yarleque

DNI:40097132

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad Nacional del Santa	Docencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Metodología de la investigación

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Docente de Metodología de la investigación	Bitec
02	Docente de estadística aplicada	UCV
03	Gerente de recursos humanos	Empresas

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

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

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

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

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Experimento un fuerte compromiso frente a las creencias institucionales de la organización en la cual laboro.	X		X		X		
2	Interiorizo las creencias institucionales de la empresa donde laboro, haciéndolas vivenciales en las diferentes actividades realizadas dentro de la misma.	X		X		X		
3	Me comprometo y hago mío los propósitos de la organización en la cual laboro.	X		X		X		
4	Me siento tan comprometido con mi organización, que apporto ideas favorables para el éxito de la misma.	X		X		X		
5	Me siento tan comprometido con la organización en la cual laboro, que pongo esfuerzos conjuntos para alcanzar los objetivos institucionales.	X		X		X		

6	En el caso de no alcanzar los objetivos institucionales, me frustró, ya que siento que soy parte de la misma organización como uno solo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Experimento un fuerte compromiso de permanencia hacia la organización en al cual estoy laborando.	X		X		X		
8	Deseo que la organización donde estoy laborando me considere constantemente en sus filas de contratados.	X		X		X		
9	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	X		X		X		
10	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos, ya que necesito permanecer en esta organización.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Esta organización merece mi lealtad.	x		X		X		
12	Rechazo abandonar mi organización en estos momentos, porque tengo un compromiso de cumplimiento hacia las tareas designadas.	X		X		X		
13	Guardo un compromiso de respeto a la organización en la cual estoy laborando.	X		X		X		
14	A pesar de que, para crecer laboralmente, sea necesario abandonar la empresa, no lo haría debido a que guardo un gran respeto a esta.	X		X		X		

15	Realizo correctamente cada actividad laboral, ya que poseo el compromiso de respeto hacia la organización en la cual laboro.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Luis Alberto Calderón Yarleque**

**DNI:40097132**

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Universidad	Carrera o especialidad
01	Universidad Nacional del Santa	Docencia
02	Universidad Cesar Vallejo	Metodología de la investigación

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	Docente de Metodología de la investigación	Bitec
02	Docente de estadística aplicada	UCV

*Calderón Luis.*

03	Gerente de recursos humanos	Empresas
----	-----------------------------	----------

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

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

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

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

**8 de octubre del 2022**





# Base de datos

## Variable gestión del talento humano

	D1			D2			D3		D4						
	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15
E1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2
E2	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E4	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1
E5	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
E6	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1
E7	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3
E8	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3
E9	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2
E10	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2
E11	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2
E12	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E14	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
E15	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5
E16	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5
E17	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3
E18	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5
E19	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2
E20	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	2
E21	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5	1	2
E22	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2
E24	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	5
E25	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2
E26	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4
E27	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2
E28	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3
E29	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2
E30	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	2	3	3	4	2
E31	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2
E32	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4
E33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E34	1	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1
E35	5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
E36	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1
E37	2	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3
E38	2	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3
E39	3	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2
E40	4	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2
E41	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2
E42	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4
E43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E44	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
E45	3	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5
E46	4	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5
E47	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3
E48	2	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5
E49	3	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2
E50	4	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	2
E51	1	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5	1	2
E52	2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4
E53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2
E54	1	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	5
E55	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2
E56	4	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4

## Variable compromiso organizacional

	D1						D2				D3				
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15
E1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	5	2	2
E2	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4
E3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E4	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1
E5	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
E6	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	1
E7	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4
E8	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4
E9	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4
E10	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4
E11	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2
E12	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4
E13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E14	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E15	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	2	5	2
E16	1	2	2	2	2	2	4	1	5	4	5	5	4	5	5
E17	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	4
E18	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4
E19	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2
E20	4	4	1	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	2	4
E21	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5	1	2	2
E22	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4
E23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2
E24	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	5	5
E25	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2
E26	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5
E27	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	4
E28	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4
E29	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4
E30	4	4	1	3	3	2	4	4	4	2	3	3	4	2	4
E31	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	2
E32	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4
E33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E34	1	1	2	4	4	4	3	2	1	2	4	4	3	1	1
E35	5	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
E36	1	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	4	2	1	1
E37	3	2	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4
E38	3	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	4
E39	2	2	3	2	1	3	3	4	4	2	4	2	3	2	4
E40	4	4	5	3	3	2	4	4	2	5	3	3	4	2	4
E41	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	5	5	2	2
E42	4	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	4	4
E43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E45	2	2	4	3	4	3	2	2	4	4	3	2	2	5	2
E46	1	2	2	2	2	2	4	1	2	5	5	5	4	5	5
E47	3	3	4	3	3	3	2	2	4	5	2	4	2	3	4
E48	3	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4
E49	2	2	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	2
E50	4	4	1	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	2	4
E51	2	1	1	2	1	1	1	2	5	5	2	5	1	2	2
E52	4	4	2	2	4	1	2	4	4	2	1	4	2	4	4
E53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2
E54	1	1	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	3	5	5
E55	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2
E56	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5

## Adicionales de hipótesis.

*Tabla Coeficientes de correlación Spearman*

VALORES	SIGNIFICADO
-1.00	= Correlación negativa perfecta
-0.90	= Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	= Correlación negativa considerable.
-0.50	= Correlación negativa media.
-0.25	= Correlación negativa débil.
-0.10	= Correlación negativa muy débil.
0.00	= No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	= Correlación positiva muy débil.
+0.25	= Correlación positiva débil.
+0.50	= Correlación positiva media.
+0.75	= Correlación positiva considerable.
+0.90	= Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	= Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

## Nivel de significancia

Regla de decisión: Sig. Bilateral < 0,05 en este caso se rechaza el  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Sig. Bilateral > 0,05 en este caso se rechaza el  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ .



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

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

Yo, SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el servicio de medicina física en un hospital nivel III-I de Lima, 2022", cuyo autor es ARMAS GALLEGOS ROMY STEPHANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 07 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO <b>DNI:</b> 08745357 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0697-7683	Firmado electrónicamente por: DSANCHEZCO el 09- 01-2023 08:43:33

Código documento Trilce: TRI - 0512589