



**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  
trabajadores de un hospital de Pacasmayo, 2022

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

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Niño Ladron de Guevara Paredes, Edwin Steve ([orcid.org/0000-0001-5176-3823](https://orcid.org/0000-0001-5176-3823))

**ASESOR:**

Dr. Mejía Pinedo, Davis Alberto ([orcid.org/0000-0002-8790-1682](https://orcid.org/0000-0002-8790-1682))

**CO- ASESORA:**

Dra. Ramos Córdova, Gabriela Olivia ([orcid.org/0000-0003-1367-594X](https://orcid.org/0000-0003-1367-594X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

**2023**

## **Dedicatoria**

### ***Al todopoderoso, Dios***

*Porque cada día me concede miles de motivos para adorarlo con todo mi corazón.*

### ***Norka, Soffie, Nicolas y Lía, mi adorada Familia***

*Por brindarme su tiempo y un hombro para descansar.*

### ***Yolanda y Wilberto, mis queridos padres.***

*Por mostrarme el camino hacia la superación.*

## **Agradecimiento**

### ***A mi asesor Dr. Mejía Pinedo, Davis Alberto***

*Quien con su amplia experiencia, compromiso y entrega me brindó desinteresadamente todas las pautas necesarias para elaborar el presente trabajo de investigación.*

### ***A la Universidad César Vallejo***

*Por la admirable labor de formar profesionales capaces de liderar el cambio que exige la globalización actual.*

### ***A los maestros catedráticos***

*Comprometidos en enriquecer la formación profesional de todos los estudiantes de maestría.*

### ***A todos los compañeros de trabajo***

*Quienes colaboraron voluntaria y desinteresadamente con la recolección de información para terminar acuciosamente esta investigación.*

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y diseño de investigación	22
3.2 Variables y operacionalización	23
3.3 Población, Muestra y Muestreo	23
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	24
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de Análisis de Datos	25
3.7 Aspectos Éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Nivel de gestión del talento humano y sus dimensiones en un hospital de Pacasmayo.	28
<b>Tabla 2</b>	Nivel de compromiso organizacional en un hospital de Pacasmayo.	29
<b>Tabla 3</b>	Relación entre gestión de talento humano y compromiso organizacional en un hospital de Pacasmayo	30
<b>Tabla 4</b>	Relación entre relaciones interpersonales como dimensión del talento humano y compromiso organizacional.	31
<b>Tabla 5</b>	Relación entre estilo de dirección como dimensión del talento humano y compromiso organizacional.	32
<b>Tabla 6</b>	Relación entre sentido de pertinencia como dimensión del talento humano y compromiso organizacional.	33
<b>Tabla 7</b>	Relación entre carácter de la retribución y estabilidad como dimensión del talento humano y compromiso organizacional	34

## Resumen

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, 2022. Cabe destacar que se consideró una investigación aplicada, con diseño no experimental, transversal – descriptivo, prospectivo y correlacional. Para analizar los datos se empleó la estadística descriptiva mediante el software SPSS versión 25, demostrándose la correlación con Rho de Spearman. Como consecuencia se comprobó mediante el coeficiente Rho de Spearman que existe entre ambas variables estudiadas una correlación moderada y positiva  $R_s=0,585$  (correlación moderada) y un Sig. bilateral=0.000 ( $p<0.05$ ) para ambos casos, por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , es decir que existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y compromiso organizacional. Para dar como conclusión: El personal de salud abordado en el presente estudio, presentaron un moderado nivel de gestión del talento humano y compromiso organizacional.

**Palabras clave:** Gestión, Talento humano, Compromiso organizacional.

## **Abstract**

The objective of this study is to determine the relationship between the management of human talent and the organizational commitment in workers of a Hospital in Pacasmayo, 2022. It should be noted that it is considered an applied research, with a non-experimental, cross-sectional - descriptive, prospective and correlational design. To analyze the data, descriptive statistics were used using the SPSS version 25 software, demonstrating the correlation with Spearman's Rho. As a consequence, using Spearman's Rho coefficient, a moderate and positive correlation  $R_s=0.585$  (moderate correlation) and a bilateral  $\text{Sig.}=0.000$  ( $p<0.05$ ) for both cases were verified, for this reason the  $H_0$  is rejected. and the  $H_a$  is accepted, meaning that there is a direct and significant relationship between human talent management and organizational commitment. To conclude: The health personnel addressed in this study presented a moderate level of human talent management and organizational commitment.

**Keywords:** Management, Human talent, Organizational commitment.

## I.INTRODUCCIÓN

Por muchos años la investigación científica se han realizado varios estudios que muestran la desigualdad de los gerentes en los puestos de recursos humanos, pero solo se clasifica como sistémica y casual, pero las condiciones y los patrones deben mejorarse por todas las instituciones públicas y empresas privadas. Mejorar las políticas de la empresa y mejorar las condiciones todos los empleados han sido excelentes desde que comenzaron a trabajar en todas las comunidades. Entonces, en el desarrollo de todas las grandes empresas, los individuos siempre están evolucionando. (Espinoza B. ;2020).

En el último decenio la gestión del talento humano se ha convertido en un tema muy importante hasta “imperativo” en todos los países del mundo. Por lo que es de trascendental importancia y hasta elemental en el área de recursos humanos, un alcance de la importancia se puede ver en la expresión de “guerra por el talento” que a menudo se relaciona con la gestión. Es debido a su aparición reciente y su necesidad en la actualidad que existen varias sino numerosas interpretaciones de este concepto. (Maxwell & MacLean, 2008).

Actualmente, donde se producen muchos cambios tanto científicos como tecnológicos de manera vertiginosa, la gestión del compromiso organizacional y talento humano se encuentran en un gran desafío permanente en todas las áreas laborales, siendo causal de muchos trabajos de investigación. (ManpowerGroup y Deloitte; 2018)

Todas las empresas y/o instituciones en la actualidad, genera una definición de gestión de talento humano adecuada, porque es sumamente importante, ya que, internamente de todas las instituciones, cumple un gran rol para el cumplimiento de todas las metas y objetivos en base a sus misiones y visiones. Dichas empresas proponen que la inversión en se realice en base a la gestión del talento para así demostrar un funcionamiento ideal en sus organizaciones. ( Pallella y Martins ;2003)



Internacionalmente las instituciones públicas o privadas en su mayoría creen que la gestión del talento humano, siempre deberá verse evidenciado en el trabajador de su institución con identificación y compromiso. Es por ello que las instituciones proponen formar y capacitar constantemente al empleado de esta manera maximizar la capacidad productiva de cada colaborador en pro de la empresa.

Romero (2017) explicó que cuando se trata de compromiso laboral, el compromiso laboral en el grupo de trabajo no es importante, la mayoría de los participantes no están satisfechos con su ambiente de trabajo por diversas razones, no se sienten parte del grupo de trabajo (Romero,2017)

Por ello, se ha entendido desde un principio que uno de los mayores problemas de nuestro país es la imposibilidad de acreditar que las obligaciones de los patrones y trabajadores no han sido cumplidas en ninguna institución, más aún en el caso de las instituciones públicas. (Ramírez ;2018c).

Un hospital de la provincia de Pacasmayo es un establecimiento de salud que brinda atención primaria, que atiende a más de cincuenta mil personas, este cuenta con alrededor de 132 colaboradores, siendo personal de salud administrativo y asistencial. Entonces, si bien esto es cierto, la gestión del talento contribuye a seleccionarlos, aprenderlos y desarrollarlos a todos. Obviamente, esto no se hace correctamente, ya que la organización no promueve el aprendizaje permanente y los empleados casi siempre pagan por el aprendizaje, lo que no tiene un impacto significativo en la organización. Porque los temas de investigación pueden ser diversos y no siempre se alinean con los intereses de la institución. Esto conduce a retrasos en el desarrollo personal de cada empleado, así como poco progreso hacia las metas organizacionales. En relación con lo anterior, es necesario reconocer el nivel de involucramiento en la organización de todos los empleados con el fin de verificar el cumplimiento de los objetivos y la misión de la organización, si se identifican con ella, para optimizar las fuerzas de un entorno altamente competitivo y cambiante.

En búsqueda de ampliar el conocimiento en este presente estudio se buscará reconocer: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal del Hospital Pacasmayo, 2022?

El objetivo general comprende del presente estudio, Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo; así mismo los objetivos específicos serán: identificar el nivel de gestión del talento humano en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, 2022, Identificar el nivel de compromiso organizacional que tienen los trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, 2022; Determinar la relación entre el nivel de las relaciones interpersonales como dimensión de la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, 2022.; Determinar la relación entre estilo de dirección como dimensión de la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, 2022; Determinar la relación entre el sentido de pertinencia entre la dimensión de la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, 2022; Determinar la relación entre el carácter de la retribución y estabilidad como dimensión de la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, 2022.

La Hipótesis de la investigación: Ha. Existe una correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el personal de un Hospital de Pacasmayo al 2022.; Ho. No existe correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el personal de un Hospital de Pacasmayo al 2022.

## ANTECEDENTES

Romero (2017; pág.11-64) en su estudio "Participación estructural de Funcionarios Públicos en los Contratos Temporales Empleados en el Departamento relación laboral de la UASB-Ecuador". Qué: Un examen de factores influyentes para la participación de los funcionarios públicos. Mediante la descripción y casos estudiados, aplicando sus preguntas en relación de Allen y Myer a una muestra de 372 individuos, arrojándose los siguientes hallazgos: La muestra fue de graduados universitarios y nivel gerencial o superior. De la mayoría, el 73% no son empleados responsables, mientras que el 17% son empleados responsables. Uno de los deberes más cuestionados es el deber especial, donde el deber crea un requisito de cumplimiento.

Khairkhah, Akbarpouran y Haqqani (2016., pp. 145-152) en su artículo de investigación "La relación entre la GT y el compromiso organizacional entre los obstetras que trabajan en las universidades médicas iraníes". Objetivo: Descubrir la relación entre la gestión del talento en partería y el compromiso organizacional. Un estudio transversal descriptivo de 177 obstetras que utilizaron el Cuestionario HRM de Arabpur y Nikpur y el Cuestionario Participativo de Meyer y Allen encontró una relación significativa entre la GRH y el compromiso organizacional.

Ingram y Glod (2015) en ART. GT en las instituciones sanitarias polacas. El objetivo fue comparar la gestión del talento entre administración y apoyo en un gran hospital de 160 o menos; también en un pequeño hospital con 50 empleados, se definieron dos grupos cuya tarea principal era la GT para mejorar el conocimiento y mantener la motivación, las relaciones, el desarrollo, el desarrollo humano y un alto sentido de responsabilidad Información e intercambio emocional.

Toledo y Maldonado (2015, pp 135-146) en "Implicación estructural de trabajadores de biblioteca en Institutos de E.S.B.C.- México y la UAM Su finalidad: comparando porcentaje de estos en la universidad. Los elementos descriptivos y comparativos en una muestra de 54 bibliotecarios utilizando el cuestionario de Meier y Allen revelaron que los bibliotecarios se caracterizan por un alto nivel de compromiso -

76,9%, lo que significa que realizan su trabajo suficientemente brindando un servicio de calidad.

Başaoğlu (2015) en sus estudios de ART. “El vínculo de prácticas de GT y la armonía organizacional en el sector bancario turco”. Con el fin de la evaluación en impacto de prácticas de HRM en el cumplimiento organizacional en industria bancaria de los trescientos cuatro empleados de Eskişehir y determinar que las prácticas de HRM afectan significativamente el cumplimiento organizacional.

Cuesta (2013, pp 287-300.) Participación y Dirección de Personas en las Empresas Cubanas, Universidad Politécnica de La Habana, Cuba, cuya finalidad mide el vínculo de G. Personal y el desempeño. Utilizando el marco de correlación y tipos de significación sobre una muestra de 65 personas, se concluye con vínculo de positividad y elevada lealtad a las empresas cubanas y el GRH después de completar la encuesta.

Inv. Maestría “Modelos de G. T en Estrategias .de Administración del Ingenio como Tácticas de Retención de Empleados” en la Universidad de Medellín, Colombia. Su objetivo ha sido decidir la efectividad del modelo de administración como táctica de retención de empleados. Tipo elemental y causalidad; el análisis se aplicó a una muestra de 78 personas y se obtuvieron los próximos resultados: Un modelo centrado en el individuo en el cual la satisfacción gremial era la máxima prioridad en cada una de las superficies entregó como consecuencia una retención que benefició a la organización y a las políticas organizacionales. (Prieto, 2013, pág.13-78)

En la disertación sobre administración del ingenio basada en competencias usadas por las organizaciones “Duramas Cía.”. Ltda.” de la Universidad de Cuenca en Ecuador define la retención de capacidades emprendedoras en la administración del ingenio. Utilizando un esquema elemental de causa y correlación junto con formularios en una muestra de 55 personas, se concluyó que las empresas deberían prestar más atención a la función de sus empleados para laborar, crecer y conseguir sus fines. El ingenio en Duramás Ltda. está subvalorado debido al ambiente de trabajo desequilibrado desarrollado por el sistema administrativo autoritario (Coronel;2013:pp 12-75).

Se encontró como antecedentes Nacionales a: Medina y Navarro (2022) describen la interacción entre la administración del ingenio y el compromiso gremial a lo largo del Covid-19 en el sector metropolitana de Quixuar-Andahual y descubren una correlación enormemente significativa entre la variable administración del ingenio y la variable reto de negocio.

Panduro (2021, pp 07-52), La finalidad del análisis ha sido decidir la interacción entre la administración del ingenio y el compromiso organizacional de los empleados de la Municipalidad Distrital de Manantai. El resultado principal investigó la relación entre la gestión de personal y responsabilidad de organizar los empleados de nivel municipal en el condado de Manantai, valor Rho = 0,560, valor  $p = 0,000$ .

Horna y Rossi, (2021:pp 11-85) El objetivo principal es identificar la relación entre la gestión del recurso humano y el buen ámbito laboral de los trabajadores de la empresa agrícola e industrial Cartavio S.A. Los resultados muestran que existe una relación positiva entre la gestión de recursos humanos y el buen ámbito laboral

Talavera (2020, 10-64), el propósito del estudio fue determinar la relación entre la gestión del recurso de las personas y responsabilidad de estructura de los asociados (F.A.M.E. SAC), en resultados se obtienen menores valores de Sig. y coeficientes de correlación de Pearson. 0.05 indica que la variable GT de los contratados tiene un efecto significativo en el compromiso estructural de los empleados de FAME SAC.

Cieza & Jara (2020;16-87) realizaron un estudio en San Marcos, Cajamarca para establecer el vínculo entre la administración del ingenio y responsabilidad de estructura en los contratados. En conclusión, existe un vínculo relevante, directa y estadísticamente significativo entre la gestión del talento y el compromiso organizacional ya que el "r" es Rho = 0,394 ( $p = 0,000$ ). En este sentido, se concluye que la GRH aumenta el compromiso organizacional.

Zevallos (2019, pp 10-54) El objetivo del estudio fue disponer la relación entre la GT humano y el involucramiento organizacional del personal de la I.E.P Santa Isabel de Pueblo Libre. Como resultado indicaron que el 68,9% de los colaboradores cree que una I.E gestiona moderadamente el talento humano y el

73,3% demuestra un nivel moderado de compromiso con la organización, 66,7% normal para el aspecto normativo, el 64,4% - emocional y el 88,9% % continuo, finalizando con demostrar relación en la gestión del talento de las personas y el compromiso estructural de los empleados, además de emocional, continua y normativo.

Papuico (2018, pp. 13-51) en la investigación que uso para conocer el vínculo de retención de compromiso y talento de Fondo San Fernando SA y finaliza en la relación directa con resultados de prueba no paramétrica Rho Spearman ( $r = 0,678$ ), la cual es moderada y directa, también significativo (dos colas) = 0,000.

Velásquez (2018; pp. 14-62) Realizó un estudio como empleado el área médica de Bahía Blanca, para determinar la relación entre el trámite de talento en las personas y responsabilidad de la organización. La conclusión de que hay una relación significativa, que recibe Rho Spearman = 0.646 y un significado es 0,000

Mendoza (2017; pp. 15-73) defendió su tesis de maestría "Gestión de la creatividad y obligación estructural de los trabajadores de farmacias, farmacias y salas de abastecimiento" en UCV el año 2017. Con la finalidad de visualizar la interacción entre la administración de la planta y el compromiso organizacional. Realizamos una prueba importante y contrafactual en 105 empleados y confirmamos una interacción directa y significativa entre la gestión de la creatividad humana y la colaboración entre la gestión organizacional y la entrega de fármacos.

INV de Maestría: Gestión de la Creatividad e Interacción de la Cultura Organizacional entre el Personal Doctoral, Centro de Doctorado Naval del Callao, en UCV 2017. Su objetivo es controlar la creatividad humana, dice el Dr. Se trataba de determinar la interrelación entre la cultura organizacional de enfermeros del Centro Naval. Utilizando una muestra detallada y correlacionada de 180 enfermeros del Comando Naval, se encontró una interacción significativa de 0,475 entre la gestión de la creatividad humana y las medidas de cultura organizacional (Lomparte, 2016, pp. 14-81).

En Gestión RRHH y eficiencia del trabajo en enfermería y partería en Southern Health Network, 2016 en la Universidad de César Valiero. Se especificó la relación entre la gestión del talento y la eficiencia laboral. El diseño básico y la correlación

de este tipo con una muestra de 200 estudiantes de doctorado utilizaron el formulario y dijo: Existe una correlación directa, con GT de las personas humanos y el trabajo de manera efectiva, porque el efecto también aumenta al fortalecer la gestión de los talentos humanos, también aumentando la eficiencia, registros efectivos que aumentan el cuestionario (Ghianella;2016).

Vega (2016, pp. 14-110) Tesis Doctoral: Gestión de la Creatividad y Compromiso Organizacional, 2016, Instituto de Excelencia Tecnológica, Universidad Cesar Vallejo. Propósito: Crear y gestionar la interacción entre la creatividad humana y el compromiso organizacional. Usando un diseño crítico, sin experimento, el estudio tomó una muestra de 69 docentes y concluyó que había una relación estadísticamente relevancia de creatividad humana y el compromiso organizacional, a pesar de que los docentes ya lo hacían.

Magiliano (2015, pp. 14-66) en “Gestión de la creatividad humana y convenio organizacional de los profesores de 3 ordenamiento en enseñanza particular de Villa El Salvador”, UCV-, 2015. Fines: detectar la relación entre la administración general y compromiso de este. Se realiza un análisis al azar con 180 profesores usando el modelo elemental de correlación y alcanzó la siguiente conclusión: hay directa relación, profundo y relevante entre administrar la fábrica y la cooperación maestro en la fábrica. en la red de la organización. # 13z Villa Salvador

Farfán (2015;pp. 16-46) PhD: Gestión del Talento y Cohesión Organizacional en Ejecutivos, Ugel 04, Comas, 2015, UCV. Sus objetivos fueron: identificar la gestión del talento y el compromiso organizacional; desarrollar una correlación cruzada de referencia desde cero; aplicar el cuestionario a una muestra de 98 funcionarios de la administración; y concluyen que la gestión del talento se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los gerentes Ugel 04, Comas, 2015.

Quispitupac (2015;pp. 01-113) con la inv.: Desarrollo de Herramientas de Apoyo a la Elección de Administración del Ingenio para Directivos en UPCA con fin de entender las necesidades y peculiaridades del mercado empresarial. El diseño de la línea de base y la correlación con un tamaño de muestra de 88 personas utilizaron el cuestionario y llegaron a las siguientes conclusiones: Existe una

necesidad insatisfecha de servicios de GT proporcionados por consultores de nivel internacional.

Huapalla (2015, pp15-72) en su artículo "Gestión del ingenio y deber de la organización de profesores de primaria y secundaria" de Cercado de Huaral, 2015. Sus fines son: implantar un parentesco con la admin. ingenio y el compromiso organizacional, marco y compromiso organizacional. Tal, basado en una muestra probabilística de 125 profesores por medio de un cuestionario, se concluyó existente una interacción directa y significativa entre la administración del ingenio y responsabilidad de los profesores de primaria.

La GT por Chiavenato (2009) es la combinación de prácticas y políticas obligatorias en gestionar los bienes que están directamente relacionados con las personas y los recursos, incluyendo el elegir, recluir, competitividad, los incentivos y el desempeño. Como afirma Vásquez (2008), es una actividad cuasi independiente con jerarquías, órdenes y deberes; cuando sea posible, la participación se expresada como participación de los empleados en fines comerciales, remuneración; teniendo en cuenta el logro individual, el trato de igualdad y la educación.

Hoy en día, existen muchos ejemplos de GT humano: según Davis y Werther (2004), el papel de la gestión es optimizar la cooperación de los empleados, participar en la producción y empoderar en la etapa de planificación, para que puedan participar en la producción. proceso. muchos aspectos como la moralidad y la sociedad. El fin es lograr la homeostasis entre el número óptimo de quienes trabajan y el desempeño económico, la gestión responsable de recursos humanos mejora la contribución de los contratados con objetivos claros y acciones específicas. Por otro lado, para Werther et al. (2004) La capacitación ayuda a desarrollar la función de procesos efectivos y liderazgo apropiado para el puesto del empleado y ayuda a todos los miembros de la organización a contribuir al aumento de la organización al avanzar cumpliendo con sus responsabilidades. el nivel de estilo de vida en una empresa es ámbito para la atmósfera percibida del ámbito.



Para Alles (2011), en beneficio de la institución para la Gestión de RRHH se encuentra dentro de las estrategias que mejores resultados trae y no complementa los intereses de cada uno, contribuyendo a la mejora del mercado en vista económica. Descubra por qué aumenta su productividad. Comenzamos a reclutar definiendo el concepto de currículum. En la siguiente etapa, es necesario examinar la capacidad o los factores de personalidad de las personas relacionados con el puesto, las habilidades y la construcción del perfil. Las revisiones permiten observar las debilidades de la capacitación, nos enseñan las fortalezas de la organización.

Pereda, García y Berrocal en 2011 implementan el modelo en gestión de capacidad. La selección de personas según su capacidad es el 1° paso que llevan a cabo los procedimientos de contenido para recopilar datos para lograr el fin previsto. En el proceso de desarrollo humano se utilizan diversas técnicas, como el coaching ejecutivo, que consiste en desarrollar las habilidades humanas necesarias para reordenar relacionados con estilo de vida, equilibrar las relaciones interpersonales y organizacionales, y liderar, planificar, comunicar, socializar, manejar las emociones negativas, desarrollar la inteligencia emocional y, por lo tanto, ayudar a las organizaciones la cual asciende.

Se da cierta responsabilidad de acuerdo al nivel de dificultad en la toma de decisiones y fijación del salario en el que se da prioridad a aportar a la organización, los aportes se harán por sus habilidades a medida que desarrollen sus capacidades y superación. su remuneración en su puesto; y, (b) por garantía o ratificación: Vincula las competencias, su desarrollo e idoneidad según el puesto, que además tiene beneficios como se visualiza en la institución más la significancia del cambio de comportamiento, reforzando otras iniciativas especializadas como referencia.

Procedimiento de oficina del ingenio Como Chiavenato 2006, el despacho del ingenio incluye los próximos procesos Confirmar los víveres de ingenio a pezuña organización significa implementar una causa en el cual todos los pasos sonoridad fundamentales para conseguir hacer las metas anteriores. A con cualquiera desarrollo, omitir homogéneo de dichos pasos significa dañar de manera directa la estofa de los resultados y la eficacia general. Por consecuente, la agencia en esta colocación la marcha de adquisición de intelecto debería pasar suficiente cuidadosa. El recluta actúa tanto un manga que posibilita que solamente ciertas

personas se unan a la organización esas que poseen las cualidades que la organización requiere. Leva Descubre los superiores candidatos para papeles organizacionales de diversos flujos de movilización para curar o mejorar la eficacia y el empleo de los empleados y la verdad organizacional.

Según Chiavenato (2006), los métodos más utilizados son: Selección en Entrevista que consiste un procedimiento de intercambio entre 2 o más personas que interactúan entre sí, una de las cuales de atraktividad en conocerse mejor. Pon a prueba tus conocimientos y habilidades: La herramienta mide el nivel de comprensión general y conocimiento de interés del candidato. Examen psicológico: Son una medida estándar y objetiva de un patrón de comportamiento en relación con las habilidades de una persona. Test de personalidad: Estos rasgos se definen en los de personalidad que se diferencian a una persona de otra. Mientras la técnica de simulación, inicia por la dramatización, es decir, recreando un guion, tiene como objetivo estudiar y analizar cómo reacciona el candidato a este puesto ante la situación.

A partir de este criterio, la administración del ingenio composición la manera de gestionarlo por medio de un sistema formal de organización estratégica, sin proscrición en el caso en la que estamos, cualquier táctica se crea sin un sistema formal, lo que además es válido ya que cada una de las maneras o estilos de administración del ingenio. En otros términos, el estilo de liderazgo en la administración del ingenio se puede notar por medio de la tarea y perspectiva de trabajo de la agencia, ya que es por medio de ellas que se aborda la orientación de la plantilla en la administración del ingenio o su ámbito, táctica y fines de desarrollo institucional (OIT, 2020c).

## II. MARCO TEÓRICO

Hoy en día, existen muchos ejemplos de GT humano: según Davis y Werther (2004;pp. 02-19), el papel de la gestión es optimizar la cooperación de los empleados, participar en la producción y empoderar en la etapa de planificación, para que puedan participar en la producción. proceso. muchos aspectos como la moralidad y la sociedad. El fin es lograr la homeostasis entre el número óptimo de quienes trabajan y el desempeño económico, la gestión responsable de recursos humanos mejora la contribución de los contratados con objetivos claros y acciones específicas. Por otro lado, para Werther et al. (2004) La capacitación ayuda a desarrollar la función de procesos efectivos y liderazgo apropiado para el puesto del empleado y ayuda a todos los miembros de la organización a contribuir al aumento de la organización al avanzar cumpliendo con sus responsabilidades. el nivel de estilo de vida en una empresa es ámbito para la atmósfera percibida del ámbito.

Para Alles (2011, pp.04-05), en beneficio de la institución para la Gestión de RRHH se encuentra dentro de las estrategias que mejores resultados trae y no complementa los intereses de cada uno, contribuyendo a la mejora del mercado en vista económica. Descubra por qué aumenta su productividad. Comenzamos a reclutar definiendo el concepto de currículum. En la siguiente etapa, es necesario examinar la capacidad o los factores de personalidad de las personas relacionados con el puesto, las habilidades y la construcción del perfil. Las revisiones permiten observar las debilidades de la capacitación, nos enseñan las fortalezas de la organización.

Pereda, García y Berrocal en 2011 implementan el modelo en gestión de capacidad. La selección de personas según su capacidad es el 1º paso que llevan a cabo los procedimientos de contenido para recopilar datos para lograr el fin previsto. En el proceso de desarrollo humano se utilizan diversas técnicas, como el coaching ejecutivo, que consiste en desarrollar las habilidades humanas necesarias para reordenar relacionados con estilo de vida, equilibrar las relaciones interpersonales y organizacionales, y liderar, planificar, comunicar, socializar,

manejar las emociones negativas, desarrollar la inteligencia emocional y, por lo tanto, ayudar a las organizaciones la cual asciende.

Se da cierta responsabilidad de acuerdo al nivel de dificultad en la toma de decisiones y fijación del salario en el que se da prioridad a aportar a la organización, los aportes se harán por sus habilidades a medida que desarrollen sus capacidades y superación. su remuneración en su puesto; y, (b) por garantía o ratificación: Vincula las competencias, su desarrollo e idoneidad según el puesto, que además tiene beneficios como se visualiza en la institución más la significancia del cambio de comportamiento, reforzando otras iniciativas especializadas como referencia (Pereda, García y Berrocal; 2011).

Procedimiento de oficina del ingenio Como Chiavenato 2006, el despacho del ingenio incluye los próximos procesos Confirmar los víveres de ingenio a pezuña organización significa implementar una causa en el cual todos los pasos sonoridad fundamentales para conseguir hacer las metas anteriores. A con cualquiera desarrollo, omitir homogéneo de dichos pasos significa dañar de manera directa la estofa de los resultados y la eficacia general. Por consecuente, la agencia en esta colocación la marcha de adquisición de intelecto debería pasar suficiente cuidadosa. El recluta actúa tanto un manga que posibilita que solamente ciertas personas se unan a la organización esas que poseen las cualidades que la organización requiere. Leva Descubre los superiores candidatos para papeles organizacionales de diversos flujos de movilización para curar o mejorar la eficacia y el empleo de los empleados y la verdad organizacional.

Según Chiavenato (2006), los métodos más utilizados son: Selección en Entrevista que consiste un procedimiento de intercambio entre 2 o más personas que interactúan entre sí, una de las cuales de atraktividad en conocerse mejor. Pon a prueba tus conocimientos y habilidades: La herramienta mide el nivel de comprensión general y conocimiento de interés del candidato. Examen psicológico: Son una medida estándar y objetiva de un patrón de comportamiento en relación con las habilidades de una persona. Test de personalidad: Estos rasgos se definen en los de personalidad que se diferencian a una persona de otra. Mientras la técnica de simulación, inicia por la dramatización, es decir, recreando un guion, tiene como

objetivo estudiar y analizar cómo reacciona el candidato a este puesto ante la situación.

A partir de este criterio, la administración del ingenio composición la manera de gestionarlo por medio de un sistema formal de organización estratégica, sin proscripción en el caso en la que estamos, cualquier táctica se crea sin un sistema formal, lo que además es válido ya que cada una de las maneras o estilos de administración del ingenio. En otros términos, el estilo de liderazgo en la administración del ingenio se puede notar por medio de la tarea y perspectiva de trabajo de la agencia, ya que es por medio de ellas que se aborda la orientación de la plantilla en la administración del ingenio o su ámbito, táctica y fines de desarrollo institucional (OIT, 2020c).

De hecho, dentro de la organización se organizan los planes de gestión del talento y la toma de decisiones basada en estos principios. Sin embargo, él es el principal responsable de cómo la organización ve o debería ver su trabajo, por lo que incluso está facultado para evaluar sus objetivos en conjunto de las necesidades de la empresa y a través de ella asignar recursos humanos, licitaciones y gestión financiera, logrando resultados clave (Chiavenato, 2011).

También es necesario responder a la pregunta de cómo planificar el desarrollo de la organización frente al potencial de los empleados, visualizar los procesos y el volumen del ambiente de trabajo interno. Por lo tanto, además de seguir las normas siguiendo las instrucciones y los planes de trabajo propuestos por gerencia de dirección, debe tratar contenidos como manejo de la información controlada y la motivación laboral para actuar en conjunto con los empleados, filosofía, políticas, métodos, objetivos para actualización de plan de función en empresa en el sitio web. Lo anteriormente mencionado sin excluir a alguno se encuentran fraternizados para la sucesión de gestión del talento; sin embargo, las responsabilidades y acciones van más allá de la mera gestión. Por ejemplo, la motivación es un proceso profundo que tiene su propio conjunto de desafíos que muchas veces superan estándares en responsabilidad de gestión en talento que buscan sinergias con otras áreas del trabajo institucional (OIT, 2020f).

Por otro lado, la relación personal se toma como un aspecto de GT humano es el área encargada de identificar y gestionar el aumento del atractivo interpersonal a través de los socios, para que compartan ciertos valores, conozcan los problemas y consideraciones que existen dentro de la organización... en este tema. Acto. También es responsable de asesorar, capacitar y diseñar políticas que promuevan el orgullo o las perspectivas de carrera de las personas. Muchos de los procesos que aquí se manejan terminan en forma de metas y visiones compartidas que facilitan el desempeño de la empresa dentro de la organización. Por supuesto, no todos encajan en esta racionalidad, dentro de los fines es incrementar el comprometerse, así mismo se refuerza la amistad comunicación, eficiencia, productividad. En conjunto, de establecen metas y objetivos para todos teniendo una independencia de las actividades individuales de las grupales dentro del trabajo (OMS, 2016, 06-66)

Un mayor nivel de independencia refuerza la capacidad y eficacia de un equipo, teniendo una colectividad en la eficacia contribuyendo al éxito de la interdependencia, así beneficiando a todos los integrantes del equipo con resultados positivos del trabajo que se comparte. Por ello, una de las características de GT EN las personas es la flexibilidad en la forma de abordar los problemas concretos, y las pautas para ello deben ser claras, aunque no todas, pero todas, se pueden detallar todos los aspectos organizativos. Por ello, interpersonales relaciones apuntan a lograr un sentido de independencia tan efectivo que se comparta algún objetivo común, lo que facilita que empresas y organizaciones se sientan igual, se sientan familiares y valoren el comportamiento individuo. Lo que se obtendrá a cambio no es solo monedas y cheques, más bien es el consuelo de realizar el trabajo satisfactoriamente, logrando el fin de la empresa o institución (Walton y Sparkman, 2017).

La 2° visión lleva a conclusión el sentimiento de propiedad y valor del aspecto de GT humano tolerando la apatía y pasividad en la política institucional, pero también puede reaccionar positivamente ante dilemas de lealtad, ansiedad, conflicto, fallas en el trabajo, estrés, otros que determinan lo antes mencionado en algunos grupos de humanos (Stoeva,2019, pp.13).

La apatía y la pasividad políticas socavan las emociones de pertenencia y valía pues no brindan los medios necesarios para conseguir las metas personales y colectivas de los equipos de individuos, sino que solo exigen realismo. Tienen que llevar a cabo con su obligación de defender la totalidad de la composición organizacional. Es concebible que una vez que se encuentre en el poder político decida gestionar procesos de administración del ingenio bajo el inicio de que cada empleado es únicamente un peón en el funcionamiento de la organización.

Debido a esto, comienzan a formarse coaliciones que entiendan la indiferencia y pasividad políticas siendo saludable. A diferencia en la que se define como fraude o manipulación deshonesto como resultado en la práctica del poder. También dicha formación genera conflictos organizativos teniendo excepciones cuando resuelven adecuadamente cuando intermedios de los mandos tocaban el liderazgo natural, ignoran las propuestas, e incluso cuando estos líderes pueden ser pasivos y retraídos, el papel de los directivos se convierte en sinónimo de resultados antidemocráticos y G. arbitraria del talento humano trastorna la pertenencia y valores generados en la convivencia de relaciones personales no aptas en el ámbito laboral dentro de las empresas. (Teeny et al, 2020 pp.15).

Esencialmente, el segundo escenario hace que los empleados se resistan a sus reclamos de lealtad, aunque, en esencia, los cuales puedes variar según grupos o humanos, según cómo sea el trabajo real. Conflictos de letalidad en valores y pertenencias suelen afectar todo, desde el cumplimiento, la protección y el trabajo duro hasta la búsqueda del éxito y la transparencia, problemas con la verdad. Los factores difíciles de llevar en algunas situaciones, ya que GT de las personas muchas veces obliga al aprendizaje, crea un sentido de pertenencia y valora la lealtad mientras se protege de las necesidades de los superiores de la organización (OMS, 2018).

Se considera que, la remuneración y la seguridad en el trabajo son ante todo obligaciones que toda organización debe cumplir a la hora de reconocer el trabajo de funcionarios. Mientras, las situaciones en determinar las políticas de compensación y seguridad de laborar van alrededor de 4 supuestos relacionados en actitud de RRHH de organizaciones: 1. Actitud según la combinación de personalidad y entorno del trabajo; 2. Decisiones de los humanos dentro de su

trabajo; 3. Todos con diferentes sueños, metas y necesidades; 4. todos eligen sus comportamientos, teniendo fines en el accionar para lograr sus resultados (OMS, 2010).

Desde este punto de vista, esta remuneración y estos supuestos están encriptados en la estructura del talento de las personas en forma de expectativas que tienen los principales factores, como la expectativa de éxito en el trabajo, el valor del rendimiento magnético. Comportamiento y comportamiento específicos. y la efectividad de la efectividad de la efectividad permite a las personas elegir cómo hacer, hacer, usar las oportunidades de trabajo proporcionadas en lo que respecta o usar para jugar. Desarrollo individual y colectivo. Tres factores para la compensación y la estabilización del trabajo relacionado con la gestión del talento humano se consideran igual en común o específico, que muestra validez o desarrolla métodos y estilos. Haga las mejores soluciones personales, personales y colectivas en las organizaciones. Esto identificará los resultados que experimentan directamente como propios, o los resultados que la organización percibe como positivos y negativos (Tyler, 2011).

Sin embargo, la satisfacción gremial se fundamenta en la comprensión de los componentes que objetan los individuos al evaluar sus expectativas y su percepción del funcionamiento institucional. A partir de este criterio, se ha determinado como una evaluación de la satisfacción gremial basada en creencias, sentimientos y valores desarrollados a lo largo del trabajo (Palma, 2005)

No obstante, los principales factores son por lo diferentes que son sus necesidades o motivaciones. La necesidad se puede traducir en un comportamiento claro y seguro, minimizando eventos no deseados en las actividades diarias de las personas y/o descargos de responsabilidad. Pero también pueden ser creados por miedo a ser vistos como incompetentes dentro de la propia organización, cuando los esfuerzos terminan en desilusión. Por lo tanto, la satisfacción gremial constantemente se califica de muchas modalidades diferentes, primordialmente en funcionalidad de la necesidad de desarrollo personal, recompensas, buen ambiente de trabajo, interrelaciones interpersonales positivas y maneras de laborar la composición de trabajo empática se implementa en la organización (Palma; 2005).



Que conlleva a 4 premisa sobre la conducta gremial en las empresas: primero, la conducta es dependiente de una conjunción de fuerzas dentro del sujeto y el ámbito; Segundo, los individuos toman elecciones informadas sobre su comportamiento en la organización; Tercero, los individuos poseen diferentes necesidades, anhelos y metas; En cuarto sitio, los individuos escogen entre una diversidad de alternativas de comportamiento en funcionalidad de su expectativa de que ciertos comportamientos conducirán a los resultados deseados(OIT, 2017).

Entonces, la satisfacción laboral refleja la carga psicológica del trabajo, una remuneración justa, el medio de trabajo adecuado y la buena relación con los demás. Como resultado, las personas buscan un trabajo que les permita usar sus talentos y habilidades, pero que al mismo tiempo les dé cierta libertad para ser más productivos o no trabajar. Así es como planean extinguir frustración, tedio, sensación de no lograr lo deseado; Además, esperan políticas de compensación y desarrollo personal siendo justas, comprensibles y perennes con expectativa. En cambio, gran parte de instituciones o empresas cuando los humanos tienen cronicidad en su capacidad y métodos para llevar a cabo tareas que les son asignadas (Robbins, 1994).

Por consiguiente, el ambiente gremial y las colaboraciones interpersonales resultan muy susceptibles a las cualidades que los individuos tratan de situar en su trabajo. Ya que dichos componentes son conocidas como la interacción entre la personalidad y la ocupación. El motivo y/o suposición razonable es que los individuos con el tipo de personalidad conveniente para la ocupación seleccionada tienen la posibilidad de decidir velozmente si poseen las capacidades y habilidades correctas para llevar a cabo con los requisitos del trabajo o no, con grado de satisfacción gremial (Skinner, 1975).

Evangelista (2018) introdujo el modelo Street (1977) adoptado por el personal hospitalario, identificando tres fuentes de compromiso de los empleados de acuerdo con sus características individuales: edad, nivel educativo, necesidad de logro, presión, roles e intereses personales; Características de su trabajo: definición de roles, interacción con los miembros del equipo de trabajo, percepción del trabajo como un desafío y retroalimentación; dado en términos de características sociales:

actitudes del grupo, tiempo en inversión o preocupación por organización, creencias y expectativas de recompensa hacia la organización.

Sobre esta base, la definición de compromiso organizacional, o sea, el estado mental en responsabilidad de los contratado de la institución (minimizando la posibilidad de rotación de empleados) (Allen y Meyer, 1990). Es decir, representa la relación de un empleado con la empresa influyendo en decisiones de permanecer como parte del equipo o renunciar a la organización (Meyer & Allen, 1991). En esta etapa surge el significado de compromiso organizacional como objeto de las actividades del lugar de trabajo, a través de la estabilidad laboral; La satisfacción de sus necesidades emocionales, económicas y discrecionales incide directamente en su nivel de desempeño, reduciendo así la probabilidad de dejar la organización (Evangelista, 2018).

Este estudio examinará 3 compuestos del compromiso organizacional según Allen y Meyer (1991) en el primer caso: el compromiso afectivo, que refleja en gran medida su convenio de los contratados y organizacional. (Bisio et al., 1995). Incluye las emociones agradables que surgen en las personas, la motivación y el deseo de contribuir con entusiasmo al éxito de las metas de la empresa. (Mayo et al., 2020). Los contratados tiene responsabilidades emocionales que se quedan en la institución (Meyer y Allen, 1991). El aspecto emocional se enfoca en las emociones cuando los empleados se sienten apreciados, felices y parte de su organización. (Ruíz, 2013). Tres Componentes del Compromiso Organizacional El valor de la Escala de Compromiso Afectivo es que refleja las expectativas de atención e integridad de los empleados. (Meyer y Allen, 1991) representa el elemento más deseable en una organización porque representa una identidad con la filosofía de la institución más un deseo real perteneciente a este, independientemente del trabajo que se realice en ella. (Mayo et al., 2020). En el componente afectivo, existe una coherencia e identidad entre los valores propios de los empleados y los valores de la organización (Ruiz, 2013). Como resultado, los empleados que quieren permanecer en la organización valoran las experiencias laborales positivas con la esperanza de que continúen, por lo que se esfuerzan por contribuir al desempeño de la organización como un medio para mantener la relación con la organización. (Meyer & Allen, 1991) Para permanecer en el lugar de trabajo, los empleados están

dispuestos a esforzarse y trabajar por el éxito de la organización, demostrando compromiso porque comparten valores comunes con la organización (Meyer & Allen, 1991). Además, si los empleados creen que pueden lograr una experiencia similar en otra organización, se puede reducir el impacto en el compromiso emocional. (Meyer y Allen, 1991). El resultado de lograr este tipo de compromiso en los empleados es la adaptación al cambio, la cooperación, la iniciativa, la preparación a largo plazo y la satisfacción laboral (Ruíz, 2013).

Los compromisos normativos, por otro lado, reflejan el sentido de obligación del empleado de permanecer en la organización. (Bycio et al., 1995). Es decir, sienten la obligación moral de comprometerse con la organización. (Ruíz, 2013). Los empleados con este compromiso creen que deben permanecer en la empresa (Ilen y Meyer, 1991). La fidelidad hace que un empleado se sienta obligado a quedarse porque una obligación moral lo obliga a contribuir con las metas de la organización (Ruiz, 2013).

En cuanto a la obligación continua, refleja los costos incurridos por el empleado al dejar la organización. (Bycio et al., 1995). Un ejemplo obvio es el salario que recibes. (Ruíz, 2013). Cualquier situación que aumente el costo de dejar la organización aumentará la probabilidad de una mayor participación. (Meyer y Allen, 1991). En este caso, las personas se guían principalmente por el análisis financiero, en el que evalúan las ventajas o desventajas de continuar o dejar la organización (May et al., 2020). Por tanto, los empleados solo representan y aceptan el valor de la empresa por los activos que reciben, aunque perciban valores opuestos (Ruiz, 2013). La relación principal del empleado es permanecer en la organización solo cuando sea necesario (Meyer & Allen, 1991: pp. 17).

Una vez que dichos componentes de satisfacción trabajan en direcciones opuestas, las expresiones de insatisfacción se expresan de diferentes maneras, aunque tienen la posibilidad de codificar en 4 expresiones más frecuentes como son el rechazo, los esfuerzos positivos y constructivos para mejorar el caso en el sitio de trabajo, la lealtad gremial y, en última instancia, la expresión de insatisfacción. por medio de la inatención, es una reacción. La pasividad se caracteriza por retrasos, esfuerzo limitado e incremento de eventos adversos. En otros términos, son

respuestas a los mecanismos y condiciones creados para desarrollar el trabajo de las organizaciones y empresas (Palma, 2005; Chiavenato, 2011).

El costo potencial para el componente Restante se relaciona con las acciones de los empleados en relación con situaciones que les dificultan dejar la organización o la disminución gradual de las habilidades de los empleados con el tiempo... a través de la percepción de los empleados. (Meyer y Allen, 1991). En este caso, un empleado con un alto nivel de compromiso continuo podrá trabajar duro para la organización siempre que crea que el trabajo requiere ese nivel de productividad y viceversa, si el trabajo es seguro, la productividad podría ser mayor. más bajo. casi inaceptable. (Meyer y Allen, 1991). En general, los empleados tendrán la menor productividad, intención de renunciar, ausentarse y/o desertar (Ruiz, 2013; pp 15).

### III. METODOLOGÍA

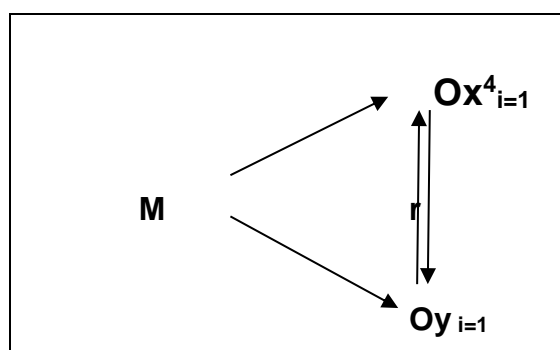
#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de Investigación:

El enfoque metodológico de este estudio es cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal, ya que los datos fueron recolectados con el objetivo de describir, analizar y relacionar variables a lo largo del tiempo. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Se propone un diseño experimental porque las variables se estudian en su entorno natural sin manipulación deliberada. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

##### Diseño de Investigación:

Diseño descriptivo correlacional de carácter transversal. (Hernández, 2012)



##### Dónde:

**M:** Representa la muestra considerada para el estudio

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

**Y:** Variable 2: Compromiso Organizacional

**Oy:** Representa a la observación y medición general de la variable Compromiso Organizacional (Una sola medición de la variable  $i=1$ )

**O:** Representa las observaciones a efectuar a las variables

**Ox<sup>4</sup>:** Representa a la observación y medición por cada dimensión de la variable ( $i=1$ ) Gestión del Talento Humano: Tipo de relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia/valores colectivos y, retribución y estabilidad.

**r:** Correlación existente existe entre las variables

## 3.2 Variables y operacionalización

### Identificación de Variables

**Variable I:** Gestión del talento humano: Chiavenato (2009) es la suma de normas que son esenciales para el desempeño y la gestión y todo lo relacionado con los empleados.

**Variable II:** Compromiso organizacional: Meyer y Allen (1991) describen cómo cada empleado percibe su organización y cómo esto afecta su decisión de quedarse o dejar la empresa.

### Operacionalización de Variables

**Gestión del talento humano:** La gestión del talento se midió con un cuestionario tipo Likert de 32 puntos en cuatro dimensiones: tipos de relaciones interpersonales, estilo de liderazgo, pertenencia/valores colectivos, compensación y estabilidad. (Ver anexo 02)

**Compromiso Organizacional:** El compromiso organizacional se midió mediante el cuestionario de Meyer y Allen (1997), en el que encontramos tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. (Ver anexo 02)

## 3.3 Población, Muestra y Muestreo

**Población:** Lo constituyeron personas que laboran actualmente en los diversos servicios de un Hospital de Pacasmayo, 2022, siendo estos 132 trabajadores en totalidad.

### Criterios de inclusión:

Personas que laboran en un Hospital de Pacasmayo, 2022.

Voluntarios/as a participar en el estudio.

### **Criterios de Exclusión**

Personas con problemas psicológicos o espirituales al momento de aplicar la prueba de estudio.

Personas que invaliden la aplicación de las pruebas

**Muestra:** Estuvo constituida por el total de la población, debido a que era una cantidad pequeña.

**Muestreo:** Para seleccionar a la muestra de estudio se consideró el muestro no probabilístico por conveniencia.

**Unidad de Análisis:** Personas que laboran en un Hospital de Pacasmayo, 2022

## **3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

### **Técnica**

Encuesta con aplicación directa persona a persona a través de Google docs. (formularios).

### **Instrumentos**

- Se utilizó el Cuestionario de la Gestión del Talento Humano, creada por Vera (2017), adaptado por Espinoza y Lora (2020). Esta escala contiene 32 ítems distribuidos en 4 dimensiones: Percepción de las relaciones interpersonales con 11 ítems; estilo de dirección con 6 ítems, sentido de pertenencia con 7 ítems; retribución y estabilidad con 8 ítems.

- Cuestionario de Satisfacción Laboral La Escala de Satisfacción Laboral de Meyer y Allen (1997), adecuada en estudio piloto para su aplicación en el personal de salud. La encuesta presenta 26 ítems estandarizados para una medición general de la satisfacción laboral.

### **Validación y confiabilidad de los instrumentos**

Los instrumentos utilizados han sido aprobados y estudiados con anterioridad; sin embargo, para la prueba de confiabilidad de este constructo se aplicó una prueba piloto a 23 personas trabajadores de un hospital de Pacasmayo, obteniendo un Alfa de Cronbach 0,962 para la escala de gestión del talento humano, y de 0,802 para compromiso organizacional (ver anexo 06 Y 07 )

#### **Ficha Técnica**

##### **Cuestionario de gestión del talento humano**

Instrumento validado y aprobado para la ejecución en el presente estudio de investigación (ver anexo 03)

##### **Cuestionario de Compromiso Organizacional**

Instrumento validado y aprobado para la ejecución en el presente estudio de investigación (ver anexo 03)

### **3.5 Procedimientos**

Aprobada la solicitud de permiso, se envió y se aplicó los cuestionarios de forma on-line debido a la coyuntura nacional y medidas de confinamiento y distanciamiento social a causa del Covid – 19.

### **3.6 Método de Análisis de Datos**

Se han asignado códigos adicionales a los datos contenidos para acceso directo a computadora, con soporte para el paquete estadístico SPSS-V22 en



español. Una vez ingresados los datos en la computadora los resultados se presentan en tablas de doble entrada consolidando la frecuencia simple y porcentual. Los coeficientes de correlación utilizados fueron de Spearman R.

Para la aplicación de Spearman R se transforma la medida de las variables en intervalos a ordinales.

La significancia estadística es cuando la precisión es  $p < 0.05$  y cuando es igual a  $p > 0.05$  el resultado de la correlación es No significativo.

### **3.7 Aspectos Éticos**

El estudio se centró en los principios éticos y/o bioéticos recomendados por la Declaración de Helsinki (2013), el Acuerdo CIOMS (2005) y el Informe Belmont (1963): autonomía, justicia, privacidad, seguridad y trato equitativo y reputación. Además, se respetaron los requisitos éticos y de no copia de la UCV al aplicar la información al paquete de software de Turnitin.

#### **IV. RESULTADOS**

En este capítulo se analizan e interpretan los resultados obtenidos luego de realizar la recolección de datos a través de herramientas de investigación aplicadas a la muestra de sujetos seleccionados para este estudio correlacional. Los cuadros estadísticos de acuerdo a los objetivos de la investigación se presentan a continuación:

**Tabla 1**

*Nivel de gestión del talento humano y sus dimensiones en un hospital de Pacasmayo.*

	Nivel	Frecuencia	%
D1. Relaciones interpersonales	Malas	18	13.6%
	Regulares	66	50.0%
	Buenas	48	36.4%
D2. Estilo de Dirección	Nada clara y coherente	33	25.0%
	Poco clara y coherente	52	39.4%
	Clara y coherente	47	35.6%
D3. Sentido de pertenencia	Pésimo	16	12.1%
	Bajo	71	53.8%
	Alto	45	34.1%
D4. Retribución y Estabilidad	No adecuada	26	19.7%
	Adecuada	54	40.9%
	Muy adecuada	52	39.4%
V1. Nivel de gestión del talento humano	Bajo	23	17.4%
	Regular	57	43.2%
	Alto	52	39.4%
<b>Total</b>		<b>132</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Data de resultados

Al analizar la **tabla 1**, se puede apreciar que el 13,6% de los trabajadores tuvieron relaciones interpersonales malas, el 50% regular y el 36,4% buena. El 25% de los trabajadores tuvieron estilo de dirección nada clara y coherente, el 39,4% poco clara y coherente y el 35,6% clara y coherente. El 12,1% de los trabajadores tuvieron sentido de pertenencia pésimo, el 53,8% bajo y el 34,1% alto. El 19,7% de los trabajadores tuvieron retribución y estabilidad no adecuada, el 40,9% adecuada y el 39,4% muy adecuada. y en global el nivel de gestión de talento humano, el 17,4% calificó como bajo, el 43,2% regular y el 39,4% como alto.

**Tabla 2**

*Nivel de compromiso organizacional en un hospital de Pacasmayo.*

<b>Compromiso Organizacional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Bajo	36	27.3%
Regular	61	46.2%
Alto	35	26.5%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100.0%</b>

Nota: Data de resultados

Analizando la **Tabla 2**, se observa que el 27,3% de los trabajadores tuvieron un compromiso organizacional bajo, el 46,2% regular y el 26,5% alto.

**Tabla 3**

*Relación entre gestión de talento humano y compromiso organizacional en un hospital de Pacasmayo*

Gestión de talento humano	Compromiso organizacional								Prueba de Rho Spearman
	Bajo		Regular		Alto		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Malas	12	<b>9.1%</b>	9	6.8%	2	1.5%	23	17.4%	Rs=0.585 p =0.000 n=132
Regulares	23	17.4%	31	23.5%	3	2.3%	57	43.2%	
Buenas	1	0.8%	21	15.9%	30	<b>22.7%</b>	52	39.4%	
Total	36	27.3%	61	46.2%	35	26.5%	132	100.0%	

**Nota:** Data de resultados

Se observa en la **Tabla 3**, que el 22.7% de personal de salud opina que existe un buen nivel de gestión de talento humano por ende presentan altos nivel de compromiso organizacional, mientras que el 9.1% de encuestados perciben una mala gestión del talento humano y un bajo compromiso organizacional. Por otra parte, se pudo contrastar la hipótesis donde se evidencia un coeficiente de Rho Spearman  $R_s=0,585$  (correlación moderada) y un Sig. bilateral=0.000 ( $p<0.05$ ) para ambos casos, por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , es decir que existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo.

**Tabla 4**

*Relación entre relaciones interpersonales como dimensión del talento humano y compromiso organizacional.*

Relaciones interpersonales	Compromiso organizacional								Prueba de Rho Spearman
	Bajo		Regular		Alto		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Malas	10	<b>7.6%</b>	7	5.3%	1	0.8%	18	13.6%	Rs=0.594
Regulares	25	18.9%	36	27.3%	5	3.8%	66	50.0%	p =0.000
Buenas	1	0.8%	18	13.6%	29	<b>22.0%</b>	48	36.4%	n=132
Total	36	27.3%	61	46.2%	35	26.5%	132	100.0%	

**Nota:** Data de resultados

Se evidencia que en la **Tabla 4**, el 22.0% de personal de salud opina que existe un alto nivel de compromiso organizacional por lo que tienen buenas relaciones interpersonales, por otro lado, el 7.6% tiene malas relaciones interpersonales percibiéndose un bajo compromiso organizacional. Por lo que, se constatar a través de un coeficiente de Rho Spearman  $R_s=0,594$  (correlación moderada) y un Sig. bilateral=0.000 inferior al 0.05 ( $p<0.05$ ) para ambos casos, es decir que existe relación directa y significativa entre el nivel de las relaciones interpersonales como dimensión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo.

**Tabla 5**

*Relación entre estilo de dirección como dimensión del talento humano y compromiso organizacional.*

Estilo de Dirección	Compromiso organizacional								Prueba de Rho Spearman
	Bajo		Regular		Alto		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Nada Clara y coherente	15	<b>11.4%</b>	15	11.4%	3	2.3%	33	25.0%	Rs=0.550 p=0.000 n=132
Poco clara y coherente	21	15.9%	27	20.5%	4	3.0%	52	39.4%	
Clara y coherente	0	0.0%	19	14.4%	28	<b>21.2%</b>	47	35.6%	
Total	36	27.3%	61	46.2%	35	26.5%	132	100.0%	

**Nota:** Data de resultados

Se evidencia en la **Tabla 5**, que el 21.2% de personal de salud opina que tienen un alto nivel de compromiso organizacional, así como un estilo de dirección clara y coherente, por otro lado, el 11.4% tiene un nada claro y coherente estilo de dirección asociándose a un bajo nivel de compromiso organizacional. Por lo que, se logra constatar a través de un coeficiente de Rho Spearman  $R_s=0,550$  (correlación moderada) y un Sig. bilateral=0.000 inferior al 0.05 ( $p<0.05$ ) para ambos casos, es decir que existe relación directa y significativa entre el estilo de dirección como dimensión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo.

**Tabla 6**

*Relación entre sentido de pertinencia como dimensión del talento humano y compromiso organizacional.*

Sentido de pertenencia	Compromiso organizacional								Prueba de Rho Spearman
	Bajo		Regular		Alto		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Pésimo	10	<b>7.6%</b>	6	4.5%	0	0.0%	16	12.1%	Rs=0.609
Bajo	25	18.9%	39	29.5%	7	5.3%	71	53.8%	p =0.000
Alto	1	0.8%	16	12.1%	28	<b>21.2%</b>	45	34.1%	n=132
Total	36	27.3%	61	46.2%	35	26.5%	132	100.0%	

**Nota:** Data de resultados

Se evidencia que en la **Tabla 6**, encontramos es que 21.2% de personal de salud opina que tienen un alto nivel de compromiso organizacional puesto que proyectan un alto sentido de pertenencia, por otro lado, el 7.6% tiene pésimo sentido de pertenencia lo que resulta en un bajo nivel de compromiso organizacional. Por lo que, se realiza la constatación a través de un coeficiente de Rho Spearman  $R_s=0,609$  (correlación alta) y un Sig. bilateral=0.000 inferior al 0.05 ( $p<0.05$ ) para ambos casos, es decir que existe relación directa y significativa entre el sentido de pertenencia como dimensión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo.



**Tabla 7**

*Relación entre carácter de la retribución y estabilidad como dimensión del talento humano y compromiso organizacional.*

Retribución y estabilidad	Compromiso organizacional								Prueba de Rho Spearman
	Bajo		Regular		Alto		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
No adecuada	4	<b>3.0%</b>	12	9.1%	5	3.8%	21	15.9%	Rs=0.631 p =0.001 n=132
Adecuada	8	6.1%	45	34.1%	16	12.1%	69	52.3%	
Muy adecuada	4	3.0%	23	17.4%	15	<b>11.4%</b>	42	31.8%	
Total	16	12.1%	80	60.6%	36	27.3%	132	100.0%	

**Nota:** Data de resultados

Se evidencia que en la **Tabla 7**, encontrando que el 12.1% de personal de salud opina que tienen un alto nivel de compromiso organizacional, así como una muy adecuada retribución y estabilidad, por otro lado, el 3.0% no tiene adecuada retribución y estabilidad coadyuvando a un bajo nivel de compromiso organizacional. Por lo que, se realiza la constatación a través de un coeficiente de Rho Spearman  $R_s=0,631$  (correlación alta) y un Sig. bilateral=0.000 inferior al 0.05 ( $p<0.05$ ) para ambos casos, es decir que existe relación directa y significativa entre la retribución y estabilidad como dimensión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo.

## V. DISCUSIÓN

Habiéndose encontrado en el presente estudio que el nivel global de gestión de talento humano corresponde a ser REGULAR en un 43.2%, así mismo se llegó a evidenciar que el nivel de compromiso organizacional encontrado es REGULAR con un 46.2%, en los trabajadores encuestados, tal como afirma el objetivo general planteado. Considerando los resultados obtenidos se encontró un valor de significancia de ( $p=0.000$ ) a través de prueba no paramétrica, la cual permite afirmar que la buena gestión del talento humano influye en el nivel de compromiso organizacional del personal de salud encuestado. Por lo que, tomando en consideración la estructura de nuestra variable independiente las dimensiones de la gestión del talento humano como: Relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución y estabilidad se relacionan significativamente, todos con ( $p:0.000$ ) con el compromiso organizacional del personal del hospital.

Dichos resultados se relación cuando en el estudio de Arabpur y Nikpur se aplicó el Cuestionario Participativo de Meyer y Allen, este encontró una relación significativa entre la GRH y el compromiso organizacional, manifestando que el instrumento aplicado a la diversidad de muestras encontradas en nuestro medio no proporciona información valiosa y sin sesgo. Al igual que en otro estudio de Medina y Navarro (2022) quien describió la interacción entre la administración del ingenio y el compromiso gremial a lo largo en tiempos del Covid-19, que marcaría un escenario totalmente diferente, pero a pesar de eso continúa sustentando una correlación enormemente significativa entre la variable administración del ingenio y la variable reto de negocio.

Se debe tener en cuenta que el escenario por la coyuntura de Covid 19, ha generado la implementación de múltiples medidas preventivas de aplicación colectiva y personal, generando una disrupción en el trabajo cotidiano de todos los trabajadores en el sector salud, sin embargo, todos estos cambios debieron ser sopesados por la calidad de gestión que se realice en todos los niveles de atención, es así como lo demuestra en las últimas ilustraciones, esto demostró también la capacidad de adaptación de los trabajadores puesto que en una primera instancia se perdieron demasiado empleos, se trabajaron menos horas y los ingresos

disminuyeron notablemente, afectando la economía mundial, entre otros problemas que se profundizaron fueron el temor a la tasa de letalidad por la infección Sars Cov-2, pero la buena gestión del talento humano hace que el personal implicado refuerce conocimientos adaptándose rápidamente al cambio optimizando de esa forma el compromiso organizacional, ya que no solo se convierte en un lugar de trabajo sino también un lugar donde pueden preservar el instinto de supervivencia como hasta el día de hoy.

Se encontró según el investigador Panduro (2021), que la relación principal entre la gestión de personal y responsabilidad de organizar los empleados de nivel municipal en el condado de Manantai, se correlacionan encontrando un valor  $Rho = 0,560$ , valor  $p = 0,000$ , similar a lo encontrado en nuestro estudio una  $Rho$  Spearman:  $0.585$  ( $p=0.000$ ), exponiendo que ambos casos presentan una correlación moderada y significativa, así como lo reflejaron los trabajadores de un Hospital de Pacasmayo encuestados, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa; por lo tanto, es cierto que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

En función a la denotación teórica la buena gestión del talento humano genera en los trabajadores un continuo desarrollo de capacidades competitivas, derivando en políticas y nuevas estructuras organizacionales convenientes, permitiendo prever y gestionar cambios continuamente asegurando la dirección y futuro de toda organización, puesto que cuando se afirma que el compromiso organizacional está en base a lo antes expuesto, tendremos personal de salud mejor preparado, con intereses compartidos con la empresa, con gran capacidad de respuesta y sobre todo empoderados que pueden hacer del trabajo un lugar más confortable, arraigando todos los niveles de procesos seguros y direccionados a la meta de la empresa.

En cuanto al objetivo específico 1, la relación entre la variable “relaciones interpersonales” como dimensión del talento humano y compromiso organizacional, logró demostrar que todos aquellos que tienen buenas relaciones interpersonales le corresponde un buen nivel de compromiso organizacional como en el estudio de Horna y Rossi, (2021) cuyos resultados muestran que existe una relación positiva entre la gestión de recursos humanos y el buen ámbito laboral, cumpliendo con los

estándares para la mejora progresiva de la empresa donde se efectiviza el correcto control de la gestión del talento humano. Por consiguiente, la satisfacción laboral una y otra vez se cataloga de muchas maneras diferentes, principalmente en funcionalidad de la necesidad de desarrollo personal, recompensas, buen ambiente de trabajo, interacciones interpersonales positivas y formas de trabajar la estructura de trabajo empática se implementa en la organización, así lo aprecia en su estudio (Palma; 2005).

En otro estudio recientemente realizado Cieza & Jara (2020) logra entrever que directa y estadísticamente significativa fue la relación entre la gestión del talento con el compromiso organizacional ya que el “r” es  $Rho = 0,394$  ( $p = 0,000$ ), contrastando los resultados obtenidos en nuestro estudio, siendo esto una proporcionalidad directamente significativa, nos indica que a mayor nivel de gestiona del talento humano, mayor fue el compromiso organizacional que tengas vuestros trabajadores, dando una mayor motivación y recursos para que los mismos se desenvuelvan correctamente en el ámbito laboral, emocional y sobre todo personal, aun con muchas dificultades que podemos observar hoy por hoy, por la ausencia de recursos económicos en los hospitales de los pliegos del estado para la inversión oportuna de la optimización de la gestión del talento humano, muy a pesar de eso, cada personal de salud posee un compromiso moderado, siempre esperando que este avance sea proporcional y desmedido.

Desde la perspectiva de Velásquez (2018) quien realizó un estudio como empleado el área médica de Bahía Blanca, para determinar la relación entre el trámite de talento en las personas y responsabilidad de la organización. La conclusión de que hay una relación significativa, que recibe  $Rho Spearman = 0.646$  y un significado es 0,000, por parte de nuestro estudio se reveló que el estilo de dirección como dimensión del talento humano esta moderadamente correlacionada al compromiso organizacional puesto que el 21.2% por un alto nivel, así como un claro y coherente estilo de dirección, por lo que se determinó que dicho proceso por medio del cual se optimizan los resultados logrados en base al trabajo en grupo, por medio de la orientación de la voluntad de todos los miembros de un equipo de trabajo hacia la mejor del compromiso organizacional. Aquí es donde el impacto del jefe quien es el delegado de conocer a todos los trabajadores que conforman el

capital humano de su conjunto gremial y es quien los orienta hacia el alcance de las metas grupales propuestas. En ambos escenarios los Rho Spearman sugieren que existe relación directa y significativa.

Igualmente en un estudio realizado por el investigador Papuico (2018) en la misma que realizó para conocer el vínculo de retención de compromiso y talento de Fundo San Fernando y finaliza en la relación directa con resultados de prueba no paramétrica Ro Spearman ( $r = 0,678$ ), la cual es moderada y directa, también significativo (dos colas) = 0,000, situación que sería muy similar a lo encontrado en nuestro estudio pues el Sentido de pertenencia como dimensión de la gestión del talento humano de los encuestados es del 18.9% demostró tener un bajo compromiso organizacional así como un bajo nivel de sentido de pertenencia, obteniéndose el Ro Spearman 0.609 ( $p=0.000$ ), en ambos casos existe una relación directa y significativa es decir que, está relacionado con el bienestar en el trabajo, y el bienestar es un factor clave en la creación de un buen ambiente de trabajo para garantizar el bienestar de los empleados, por lo que los gerentes deben crear canales de comunicación para que los empleados compartan sus preocupaciones y expectativas. Así, cuando te sientes valorado por la empresa y consciente de tu rol en el equipo, se fortalece tu lealtad y se fortalece tu compromiso para lograr tus objetivos.

Por lo tanto, los gerentes deben comunicar la visión de la empresa a sus socios y guiarlos para lograr sus objetivos. Para fortalecer el compromiso es necesario profundizar los lazos afectivos para que los socios se identifiquen con la filosofía de la empresa. Al compartir los valores de la empresa, podrás participar en proyectos y contribuir al desarrollo de la organización. Para hacer esto, necesita saber cuál es su contribución al equipo. Averigüe con su jefe cómo puede desempeñar un papel en el logro de los objetivos. Otro aspecto que necesita atención es la motivación, que es el motor que te da la energía para alcanzar tus metas y superar los obstáculos que se presentan en el camino. La motivación no es solo financiera, hay muchas maneras de mantener a los empleados motivados y frescos, como actividades físicas, descansos durante el día e incluso celebraciones.

En términos generales, el investigador Mendoza (2017) quien realizó una prueba importante con una muestra de 105 empleados buscando el grado de interacción y significancia entre la gestión de la creatividad humana y la colaboración entre la gestión organizacional, en otra publicación (Lomparte, 2016), Gestión de la Creatividad e Interacción de la Cultura Organizacional entre el Personal Doctoral, Centro de Doctorado Naval del Callao, donde el objetivo fue controlar la creatividad humana, donde se determinó la interrelación entre la cultura organizacional enfermeros del Centro Naval.

Utilizando una muestra detallada y correlacionada de 180 enfermeros del Comando Naval, se encontró una interacción significativa de (0,475) entre la gestión de la creatividad humana y las medidas de cultura organizacional, estos estudios anteriormente mencionados contrastando con el nuestro en el cual se aplicó el estudio a una muestra de 132 personas que trabajan en un hospital de Pacasmayo, siendo esta de carácter censal, puesto que a pesar de que la muestra es pequeña sin embargo nos brinda datos muy similares a otros estudios que fueron de mayor condición en cuanto al número de participantes como el estudio de Farfán (2015) concluyen que la gestión del talento se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los gerentes con una muestra de 98 funcionarios y Huapalla (2015) con una muestra de 125 profesores, se concluyó existente una interacción directa y significativa entre la administración del ingenio y responsabilidad de los profesores de primaria.

Es importante destacar que en el estudio realizado por Zevallos (2019) cuyo objetivo del estudio fue disponer la relación entre la GT humano y el involucramiento organizacional del personal de la I.E.P Santa Isabel de Pueblo Libre. Como resultado indicaron que el 68,9% de los colaboradores cree que una I.E gestiona moderadamente el talento humano y el 73,3% demuestra un nivel moderado de compromiso con la organización, así como lo demostrado en nuestro estudio con un porcentaje inferior de 46.2%, donde el compromiso organizacional en regular finalizando con demostrar relación en la gestión del talento de las personas y el compromiso estructural de los empleados, además de emocional, continua y normativo.

Finalmente, Al mantener a los empleados leales a la organización, los empleadores aseguran la resiliencia, la lealtad y el reconocimiento de sus recursos humanos, lo que a su vez puede reducir los niveles de desempleo, rotación, ausentismo, insatisfacción y negatividad que han aumentado significativamente en la fuerza laboral recientemente. Altos costos incurridos durante la selección, supervisión y capacitación.

Los empleados leales permiten que las organizaciones se centren en el desempeño en lugar de en las actitudes, lo que puede generar conflictos y confrontaciones. Por lo tanto, las organizaciones que se enfocan en crear y mantener el compromiso de los empleados tendrán empleados dispuestos a cambiar, flexibles, de mente abierta y enfocados en la calidad y los resultados.

## VI. CONCLUSIONES

1. La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, 2022, habiendo alcanzado un Rho Spearman 0.585 y sig.=0.000.
2. El nivel de Gestión de Talento Humano que se encontró fue Regular (46.2%), en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, 2022.
3. El nivel de Compromiso Organizacional que se encontró fue Regular (43.2%), en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, 2022.
4. Las relaciones interpersonales como dimensión de la gestión del talento humano se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, habiendo alcanzado una Rho Spearman 0.594 y sig.=0.000.
5. El estilo de dirección como dimensión de la gestión del talento humano se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, habiendo alcanzado una Rho Spearman 0.550 y sig.=0.000.
6. El sentido de pertenencia como dimensión de la gestión del talento humano se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, habiendo alcanzado una Rho Spearman 0.609 y sig.=0.000.
7. La retribución y estabilidad como dimensión de la gestión del talento humano se relacionan significativamente con el compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, habiendo alcanzado una Rho Spearman: 0.631 y sig.=0.000.



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Fomentar la modificación activa y acelerada de los procesos del accionar colectivo sobre la administración de la gestión del talento humano de un Hospital de Pacasmayo con el objetivo de brindar un mejor soporte emocional y estructurado, al personal institucional ante las inquietudes y desconfianzas.
2. Establecer oportunidades continuas para restablecer y/o optimizar las relaciones humanas en el Hospital de Pacasmayo, teniendo en cuenta las nuevas condiciones de trabajo institucional. Creando nuevos canales de interacción en el lugar de trabajo con el objetivo de asegurar las formas de adaptación de los involucrados a los nuevos retos del momento.
3. Crear un conducto único y flexible de comunicación entre la alta dirección y todos los involucrados en el trabajo de un Hospital de Pacasmayo para fortalecer el mecanismo de respuesta a nivel corporativo institucional.
4. Promoción de nuevos criterios de evaluación del trabajo institucional en el Hospital de Pacasmayo con el objetivo de modificar oportunamente las bases para el desarrollo de una mejor cultura organizacional, adoptando nuevos comportamiento, situaciones y estilos de trabajo colectivo.
5. Una plataforma alternativa para mejorar la estabilidad salarial y laboral en el Hospital de Pacasmayo para brindar un verdadero equilibrio a la incertidumbre.

## REFERENCIAS

- Agudelo, M., Alveiro, C., Saavedra, B., Ramiro, M., & Completo, N. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Ambrosius, J., Strategic talent management in emerging markets and its impact on employee retention: Evidence from Brazilian MNCs, doi: 10.1002/tie.21799, Thunderbird International Business Review, 60(1), 53-68, (2016)
- Ahammad, M. F., K. W. Glaister., Y. Weber., y S.Y. Tarba, Top management retention in cross-border acquisitions: The roles of financial incentives, acquirer's commitment and autonomy, doi: 10.1504/EJIM.2012.048158, European Journal of International Management, 6(4), 458 - 480, (2012)
- Anaya, T. J., Organización de la producción industrial. Un enfoque de gestión operativa en la fábrica, 1ra ed., 001-208, Esic Editorial, Madrid, España, (2016)
- Allen N. y Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to the organization. Journal of occupational psychology, 63, 1-18.
- Alles, M. (2011). Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias. Buenos Aires: Granica, S.A.
- Cieza Acuña, E., & Jara Carrera, LE (2021). Gestión Del Talento Humano Y Compromiso Organizacional De Los Colaboradores En La Municipio Provincial De San Marcos – Cajamarca 2020. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional. México DF: Thomson.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2010). Administración de recursos humanos. México: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. México: Mc. Graw Hill.
- Coronel, L. T. (2013). Gestión del talento humano en base a competencias  
Obtenido:  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1133/1/tad985.pdf>
- Cuesta, M. (2013). Compromiso y gestión humana en la empresa cubana.
- Dirube, J. (2004). Un modelo de gestión por competencias. Barcelona: Gestion 2000.
- Dunham, R. Grube, J. y Castaned, M. (1994) Organizational commitment: the utility of an integrative definition. Journal of applied psychology, Vol. 79, No. 3, pp. 370: 380. Universidad Tecnológica de La Habana, Cuba.
- Espinoza Borja, S. M. (2020). Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. 81.
- Escobedo, G.G. y V.M. Andrade, Desarrollo sustentable. Estrategia en las empresas para un futuro mejor, 1ra ed., 001-381, Alfaomega grupo editor, México, (2017)
- Farfán, R. (2015). Gestión de talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo, Ugel 04, Comas, 2015. Universidad César Vallejo
- Fuente, A. y Vallejo, R. (2008). Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones. Madrid. España: Pirámide
- Grupo Manpower. (s/f). Estudio de Escasez de Talento ManpowerGroup. Manpowergroup.es. Recuperado el 15 de diciembre de 2022, de [https://www.futureofwork.manpowergroup.es/escasez?\\_\\_hstc=184603189.0faaf5447369fac01035a9b96f12ded2.1671123286869.1671123286869.1671123286869.1&\\_\\_hssc=184603189.1.1671123286870&\\_\\_hsfp=1843861872&\\_gl=1\\*1yhm2ae\\*\\_ga\\*MTAyNTkzNDEzOC4xNjcxMTIxOTY2\\*\\_ga\\_84WBC0F3HW\\*MTY3MTEyMTk2NS4xLjEuMTY3MTEyMzI5NC4zOC4wLjA](https://www.futureofwork.manpowergroup.es/escasez?__hstc=184603189.0faaf5447369fac01035a9b96f12ded2.1671123286869.1671123286869.1671123286869.1&__hssc=184603189.1.1671123286870&__hsfp=1843861872&_gl=1*1yhm2ae*_ga*MTAyNTkzNDEzOC4xNjcxMTIxOTY2*_ga_84WBC0F3HW*MTY3MTEyMTk2NS4xLjEuMTY3MTEyMzI5NC4zOC4wLjA).

\*\_ga\_8GM017BVXQ\*MTY3MTEyMTk2Ni4xLjEuMTY3MTEyMzI5NC4zOS  
4wLjA.

Herscovitch, L, y Meyer, J. P. (2002): Commitment to organizational change: extension of a three component, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, pp. 474: 487. Bibliografía

Horna Gutiérrez, B., Vanessa, B., Rossi Ortiz, B., Lizzet, B., Nassi, C., Secretario, J., García Gutti, M., Yauri, M., Yuliano, H., Roncal, D. B., & Ismary, P. (s/f). ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN. Edu.pe. Recuperado el 13 de enero de 2023, de [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8254/1/REP\\_BRENDA.HORNA\\_BRENDA.ROSSI\\_GESTI%C3%93N.DEL.TALENTO.HUMANO.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8254/1/REP_BRENDA.HORNA_BRENDA.ROSSI_GESTI%C3%93N.DEL.TALENTO.HUMANO.pdf)

Huapalla, P. (2015). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los docentes del nivel primario en las Instituciones Educativas del Cercado de Huaral*, 2015

Kheirkhah, M., Akbarpouran V., Haqhani H. (2016). Relationship between talent management and organizational commitment in midwives working in Iran University of Medical Sciences. *Journal of Client-Centered Nursing Care*, 2(3), pp. 145-152

Lagomarsino, R. (2003). *Compromiso organizacional*. Uruguay: Universidad de Montevideo-IEEM año 6, N.º 2, agosto 2003.

Magiliano, S. (2015). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.

Maslow, A. *La psicología transpersonal*, (capítulo de libro), 40 pp. <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teo-per/14.pdf>

MAXWELL, G.A. y MACLEAN, S. (2008): «Talent Management in hospitality and tourism in Scotland: Operational implications and strategic actions», *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, vol. 20 (7), pp. 820-830.

- Mendoza, J. (2017). Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos, drogas e insumos (tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment human. *Resource Manegement Review*, Vol. 01, pp. 61-89
- Navas, M. (2016). Compromiso organizacional y rotación en el área de hotelería de un hospital privado de la ciudad de Quito. (Tesis de licenciatura). Ecuador: UDLA.
- OMS. (2016). Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. Disponible en: [Http://who.int/hrh/resources/pub\\_globstrathurh-2030/en/](http://who.int/hrh/resources/pub_globstrathurh-2030/en/).
- OMS. (Organización Mundial de la Salud) (2018). Más sano, más justo, más seguro: la travesía de la salud mundial 2007–2017. Ginebra-Suiza: OMS.
- OPS/OMS (2020). Reorganización y expansión progresiva de los servicios de salud para la respuesta a la pandemia de COVID-19. Washington, D.C: OPS. Disponible en <https://www.paho.org/en/technical-documents-coronavirus-disease-covid-19>
- Papuico. (2018). “Retención del talento humano y compromiso organizacional de Fundo San Fernando S.A., Lima 2018”. Edu.pe., de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35558/Papui co\\_SJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35558/Papui%20co_SJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palma. (2005). Cuestionario de Satisfacción Laboral.
- Panduro Pérez De Chávez, O. (2021). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Manantay, Región Ucayali, 2020. Universidad César Vallejo
- Pereda, S., Berrocal, F. y García, M. (2011). Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: Universitaria Ramón Areces.
- Prieto, B. P. (2013). Modelo de gestión del talento humano como estrategia. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n>

n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20reten  
nci%C3%B3n%20del%20personal.pdf

Quispitúpac, M. P. (2015). Elaboración de una herramienta. Obtenido de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/338163/1/Tesis>

%20Qu

Ramírez, Reynier I., Espindola, Cesar A., Ruíz, Gladis I., & Hugueth, Alfredo M, (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.  
Rodríguez, A. (2008). *Psicología de los recursos humanos*. España.

Romero, M. P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales*. Quito, Ecuador

Safa, M; Weeks, K., R. Stromberg., y A.A. Azam., *Strategic Port Human Resource Talent Acquisition and Training: Challenges and Opportunities.*, Strategic port human resource talent acquisition and training: challenges and opportunities, Springer Nature Switzerland AG, Volume 594, pp 205-215, California, USA (2017)

S.Papuico. (2018). "Retención del talento humano y compromiso organizacional de Fondo San Fernando S.A., Lima 2018". Edu.pe. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35558/Papuico\\_SJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35558/Papuico_SJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Talavera, Karina, E., De Negocios, F., Dany, M., & Granados, JR (s/f). "Gestión Del Talento Humano Y Compromiso Organizacional De Los Trabajadores De La Fábrica De Armas Y Municiones Del Ejército SAC - Lima Perú". Edu.pe. Recuperado el 15 de diciembre de 2022, de [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24538/Talavera%20Libralato\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24538/Talavera%20Libralato_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Toledo, C., y Maldonado, T. (2015). El compromiso organizacional de los bibliotecarios que laboran en instituciones de educación superior de la baja California, México
- Vallellano M (2019) Satisfacción laboral en profesionales asistenciales: de la investigación comparativa en trabajo social a una propuesta de intervención: España: UCM.
- Vanessa, V. F. K. (2018). Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.
- Véliz, L., & Amada, E. (2016). Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao, 2016. Universidad César Vallejo.
- Vega, N. (2016). Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal docente de un Instituto Superior Tecnológico. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo.
- Velásquez (2018). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018. Edu.pe. Recuperado el 13 de enero de 2023, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21510/Velazquez\\_FKV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21510/Velazquez_FKV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zevallos. (2019). Gestión del talento humano y compromiso organizacional. Edu.pe. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5307>
- Zarkovich, S. S. (1968). Calidad de los datos estadísticos. Roma: FAO.

**ANEXOS**  
**ANEXO 01:**

**Operacionalización de la Variable**

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Gestión del talento humano</b>	Proceso de capturar conocimientos, motivaciones, experiencias, intereses, actitudes, aptitudes y de habilidades y destrezas para que se pueda viabilizar el éxito profesional mejorando la competitividad institucional. (OMS, 2014)	<p>Forma estructurada de percibir la Gestión del Talento Humano a través de sus indicadores e ítems descritos en la Escala de Gestión del Talento Humano en el Personal de Salud (EGTHPS) como:</p> <p>Tipo de</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones interpersonales,</li> <li>- Estilo de dirección.</li> </ul> <p>- Sentido de pertenencia/valores colectivos y,</p> <p>- Retribución y estabilidad.</p>	<b>Percepción de las relaciones interpersonales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grado percibido de relaciones interpersonales:</li> </ul>	<p><b>Intervalo:</b></p> <p>Malas (11- 24 pts.)</p> <p>Regulares (25- 40)</p> <p>Buenas (41-55)</p>
			<b>Percepción del estilo de Dirección</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grado percibido del Estilo de Dirección</li> </ul>	<p><b>Intervalo:</b></p> <p>Nada Clara ni coherente (6- 14)</p> <p>Poco Clara y coherente (15- 22)</p> <p>Clara y Coherente (23- 30)</p>
			<b>Percepción del Sentido de pertenencia y valores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grado percibido del Sentido de pertenencia y valores colectivos:</li> </ul>	<p><b>Intervalo:</b></p> <p>Pésimo (7- 15 pts.)</p> <p>Bajo (16- 27 pts.)</p> <p>Alto (28- 35 pts.)</p>



			<b>Percepción de la Retribución y Estabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado percibido de la Retribución y Estabilidad</li> </ul>	<b>Intervalo:</b> No adecuada (8-17) Adecuada (18-29) Muy Adecuada (30-40)
<b>Compromiso organizacional</b>	El compromiso organizacional se define como un estado psicológico referido a sentimientos y/o creencias con respecto a la relación del empleado con la organización. (Meyer & Allen, 1991)	Compromiso como una evaluación positiva de la organización y de las metas organizacionales. Sheldon (1971)	<b>Normativo</b>	<b>Lealtad</b> Deber moral Identificación con fines y objetivos de la organización (Ítems: 1-8)	<b>Ordinal – Intervalo</b>  -Alto (89-115)  -Regular (77-88)  -Bajo (43-76)
			<b>Afectivo</b>	<b>Pertenencia</b> Apego emocional Identificación con los valores de la organización (Ítems: 9-16)	
			<b>Continuo</b>	<b>Necesidad</b> Interés económico Beneficios laborales (Ítems: 17-24)	

## ANEXO 02

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, 2022

Este Cuestionario es de carácter auto-aplicado y está dirigido al personal de salud, profesional y no profesional, de un Hospital de Pacasmayo. El objetivo es conocer a través de ellos sobre la gestión del talento humano que se ejercita y su clima organizacional.

De aceptar participar respondiendo el presente cuestionario se le recomienda leer muy bien las afirmaciones y valore si está de acuerdo con ellas en una escala de 1 al 5, donde:

1= Muy en Desacuerdo (MD)

2= En Desacuerdo (D)

3= Indiferente (No sabe no opina)

4= De Acuerdo (A)

5= Muy de Acuerdo (MA)

Nº	C	ITEMS	MD	D	I	A	MA
1	RI	Todos los trabajadores de un Hospital de Pacasmayo ocupan sus puestos por sus méritos profesionales y/o técnicos.					
2	RI	Todos los trabajadores de un Hospital de Pacasmayo conocen perfectamente las funciones de sus puestos de trabajo.					
3	RI	Todos los trabajadores de un Hospital de Pacasmayo pueden ser felicitados o sancionados por el tipo de labor que realizan					
4	RI	Todos los trabajadores de un Hospital de Pacasmayo conocen los objetivos y fines de la institución.					
5	RI	Todos los trabajadores de un Hospital de Pacasmayo tienen acceso al uso de la tecnología moderna para el ejercicio de sus funciones					
6	RI	Todos los trabajadores de un Hospital de Pacasmayo tienen acceso a los procesos de capacitación y actualización técnico profesional					
7	RI	Se implementan mejoras permanentes para que el trabajador pueda desarrollar su labor en un ambiente de confort y satisfacción.					
8	RI	Se respeta la transparencia de los procesos administrativos que tienen que ver con el manejo del personal					
9	RI	Existe un plan general de riesgos					
10	RI	Se proporciona al personal información acerca de su rendimiento laboral					
11	RI	Se cuenta con una tabla de especificaciones de los tipos de remuneración basada en la situación laboral del empleado					
12	ED	Se promueve permanentemente el dialogo para solucionar los problemas laborales internos					

13	ED	Se promueve la generación de liderazgos incluyentes y dialogantes para solucionar los problemas administrativos					
14	ED	Existe solidaridad en todos los aspectos de la vida laboral					
15	ED	Se realizan reuniones periódicas para evaluar si los objetivos y acciones establecidas se cumplen					
16	ED	Se crean espacios de confianza con la finalidad de destacar los valores de: esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto					
17	ED	Se realizan actividades institucionales, para favorecer las relaciones interpersonales					
18	SP	Todo el personal de salud recibe sus prestaciones laborales de acuerdo a ley					
19	SP	Existe un Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y salud					
20	SP	Se otorgan responsabilidades laborales basadas en las fortalezas y debilidades del empleado					
21	SP	Se utiliza a la evaluación del personal como un medio de motivación y estímulo laboral					
22	SP	Los programas de evaluación y desarrollo personal son respetuosos de los derechos laborales y profesionales					
23	SP	Existe un reglamento interno que se cumple y se respeta en todos los niveles de la institución					
24	SP	Todo el personal tiene experiencia calificada para el ejercicio de su labor técnico-profesional de acuerdo al cargo que ocupan.					
25	RE	Todos los personales se sienten respaldados por la gestión de sus jefes y directores					
26	RE	Siempre se le brinda al personal las facilidades para desarrollarse profesional y técnicamente de acuerdo a sus expectativas de realización personal y profesional.					
27	RE	Siempre hay en un ambiente agradable para el trabajo					
28	RE	No se permite la pérdida de profesionales y técnicos valiosos					
29	RE	La institución posee un plan de emergencia y evacuación que es conocido por todo el personal.					
30	RE	Hay establecido un procedimiento de promoción interna, que permite al personal de salud conocer sobre las oportunidades que brinda la institución para su desarrollo personal					
31	RE	Se considera a la promoción interna como un medio de motivación para los empleados					
32	RE	Se les proporciona a los empleados asesoría para enfrentar problemas y tensiones que se originen en el trabajo					

**- PROTOCOLO DE CATEGORÍAS Y MEDICIÓN DE VARIABLES -**

<b>A. GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>A1 RELACIONES INTERPERSONALES: ITEMS DEL 1-11: 55 PUNTOS: 100%</b>		
<b>PORCENTAJE</b>	<b>INTERPRETACION</b>	<b>CRITERIO</b>
Sobre 73%	Buenas (41-55 pts.)	Cumple con todas las características requeridas más relevantes del estándar
Sobre 55% y hasta 73%	Regulares 25 - 40 pts.)	Cumple con algunas características relevantes del estándar
Menor a 44 %	Malas (11- 24 pts.)	Cumple sólo con algunas características menores del estándar

<b>A. GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>A2 ESTILO DE DIRECCION: ITEMS DEL 12-17: 30 PUNTOS: 100%</b>		
<b>PORCENTAJE</b>	<b>INTERPRETACION</b>	<b>CRITERIO</b>
Sobre 76%	Clara y coherente (23-30 pts.)	Cumple con todas las características requeridas más relevantes del estándar
Sobre 49% y hasta 76%	Poco clara y coherente (15 - 22 pts.)	Cumple con algunas características relevantes del estándar
Menor a 49 %	Nada clara y coherente (6- 14 pts.)	Cumple sólo con algunas características menores del estándar

<b>A. GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>A3 SENTIDO DE PERTENENCIA: ITEMS DEL 18-24: 35 PUNTOS: 100%</b>		
<b>PORCENTAJE</b>	<b>INTERPRETACION</b>	<b>CRITERIO</b>
Sobre 77%	Alto (28-35 pts.)	Cumple con todas las características requeridas más relevantes del estándar
Sobre 43% y hasta 77%	Bajo (16 - 27 pts.)	Cumple con algunas características relevantes del estándar
Menor a 43 %	Pésimo (7- 15 pts.)	Cumple sólo con algunas características menores del estándar

<b>A. GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>A4 RETRIBUCION Y ESTABILIDAD: ITEMS DEL 25-32: 40 PUNTOS: 100%</b>		
<b>PORCENTAJE</b>	<b>INTERPRETACION</b>	<b>CRITERIO</b>
Sobre 72%	Muy adecuada (30-40 pts.)	Cumple con todas las características requeridas más relevantes del estándar
Sobre 43% hasta 72%	Adecuada (18 - 29 pts.)	Cumple con algunas características relevantes del estándar
Menor a 43 %	No adecuada (8-17 pts.)	Cumple sólo con algunas características menores del estándar

### ANEXO 03

#### UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, 2022

#### CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL Meyer y Allen (1990) adaptado por Chávez y Lora (2020)

**Instrucciones:** A continuación, se plantean interrogantes referidas al compromiso organizacional, lea atentamente las preguntas y reflexione sobre las situaciones que haya vivido actualmente, luego rellene los espacios en blanco y marque con un aspa (X) las respuestas que considere conveniente. Recuerde que la información registrada en este cuestionario es estrictamente confidencial y para uso netamente científico

**Opciones de respuesta:**

(N) Nunca (CN) Casi Nunca (AV) A veces (CS) Casi siempre (S) Siempre

N.º	Dimensiones e Items	Escala				
		N	CN	AV	CS	S
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
1	Una persona debe ser leal a su organización sin importar las circunstancias					
2	Considero que no es del todo ético estar cambiando de organización frecuentemente					
3	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en mi organización es porque creo que la lealtad es importante y por lo tanto siento la obligación moral de permanecer aquí					
4	Si recibiera otra oferta para un trabajo mejor en otro lugar siento que no sería correcto dejar mi organización					
5	Me enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una organización					
6	Valoro las inversiones que la organización ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella					
7	Pienso que, si dejaría esta organización, estaría perdiendo alguna alternativa posible de obtener algún beneficio					
8	Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece					
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
9	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización					
10	Disfruto platicando con otras personas sobre las actividades que realizo en mi organización					
11	Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos					
12	Siento un fuerte sentido de pertenencia hacia mi organización en estos momentos					
13	Me siento como si fuera "parte de mi familia" en esta organización					
14	Me siento emocionalmente ligado a esta organización					
15	Me siento muy motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la organización					

16	Siempre soy el primero en dar la iniciativa para cualquier actividad en la organización					
<b>COMPROMISO CONTINUO</b>		<b>N</b>	<b>C N</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
17	Una de las principales razones por las que continuo trabajando para esta organización es que dejarla requeriría considerables sacrificios personales					
18	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera abandonar esta organización en estos momentos					
19	Considero que sería muy difícil para mí dejar la organización en estos momentos incluso si quisiera					
20	Siento temor de abandonar esta organización sin tener otras alternativas disponibles					
21	Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo					
22	Considero que continuo en este trabajo pues otra organización no podría igualar los beneficios generales que obtengo aquí					
23	Una de las pocas consecuencias graves de dejar esta organización sería la escasez de alternativas disponibles					
24	Si en caso se me ofreciera otro trabajo, me costaría mucho aceptarlo por el tiempo que vengo trabajando en esta organización					

### CATEGORIA DE MEDICIÓN EN LAS DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

CRITERIOS	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Alto	<b>97 - 120</b>
Regular	<b>73 - 96</b>
Bajo	<b>24 - 72</b>

DIMENSIÓN	CATEGORÍAS		
	Alto	Regular	Bajo
Compromiso Normativo	33-40 pts.	28-32 pts.	13-27 pts.
Compromiso Afectivo	34-40 pts.	30-33 pts.	9-29 pts.
Compromiso continuo	26-39 pts.	19-25 pts.	8-18 pts.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

#### ANEXO 04:

##### Matriz: Cuestionario de gestión del talento humano

<b>Título</b>	Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, 2022
<b>Autor</b>	Chiavenato, Idalberto. Adaptado por Lino Alejandro (2014).
<b>Duración</b>	15 minutos
<b>Aplicación</b>	Participaron en el estudio 23 personas, todos forman parte del personal de un Hospital de Pacasmayo.
<b>Validación</b>	<p><b>Validez Interna:</b></p> <p>Esta escala de gestión del talento humano se basa en supuestos teóricos de Chiavenato (2011), quien define la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para orientar todos los aspectos de las personas, incluyendo el reclutamiento, selección, capacitación, bonificación gratificante, evaluar el desempeño, la remuneración y la calidad de vida. En este sentido, para Vera, la gestión del talento humano, entre muchos otros factores, depende de los siguientes factores clave: Cultura corporativa, estructura asimilada por la organización, características del contexto ambiental, negocio de la organización, tecnología utilizada y procesos internos. También asumió criterios de la OMS, 2015, Ramos 2012 y Muñoz 2014 para las relaciones interpersonales, estilo de gestión, sentido de pertenencia, valores colectivos, remuneración y estabilidad laboral.</p>
<b>Confiabilidad</b>	La prueba de fiabilidad alcanzó Coeficiente Alfa de Cronbach si los elementos son eliminados de: Gestión del talento humano nivel general: <b>0,962</b>
<b>Conclusión</b>	El cuestionario de Gestión del Talento Humano, según los resultados del estudio piloto se considera que la prueba esta apta para su uso en el presente estudio.

## ANEXO 05:

### Matriz: Cuestionario de Compromiso Organizacional

<b>Título</b>	Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Hospital de Pacasmayo, 2022
<b>Autor</b>	Meyer, Allen y Smith (1991).
<b>Duración</b>	10 minutos
<b>Aplicación</b>	Participaron en el estudio 23 personas, todos forman parte del personal de un Hospital de Pacasmayo.
<b>Validación</b>	<p><b>Validez Interna:</b></p> <p>Este cuestionario de Compromiso Organizacional fue elaborado por Palma (2005) basado en el concepto de que la satisfacción laboral:</p> <p>Es la tendencia o tendencia a trabajar de manera relativamente constante, en base a creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia laboral (Palma, 2005). Su base teórica son las teorías de la desviación, el ajuste laboral, el impacto de las influencias sociales, afectando la percepción de los trabajadores y, por tanto, sus acciones hacia el trabajo, y la teoría de los efectos del sesgo individual, que señala y destaca el papel de la personalidad y la disposición de las personas a sacar más o menos provecho de hechos idénticos.</p>
<b>Confiabilidad</b>	<p>La confiabilidad según Alfa de Cronbach es de <b>0.802</b> es de magnitud buena, dado que se encuentra en el intervalo [0,61 - 0,81] Según, Ruiz Bolívar (2002) y Pallella y Martins (2003).</p> <p>Compromiso Normativo: 0.600 Moderada</p> <p>Compromiso Afectivo: 0.789 Buena</p> <p>Compromiso Continuo: 0.829 Muy Buena</p>
<b>Conclusión</b>	El cuestionario de Compromiso Organizacional, según los resultados del estudio piloto se considera que la prueba esta apta, los niveles de confiabilidad de la prueba son suficiente y aceptables científicamente, para su uso en el presente estudio.



## ANEXO 06: VÁLIDEZ Y FIABILIDAD DE CUESTIONARIO GESTION DEL TALENTO HUMANO

### Estadísticas de total de elemento

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	154.8636	720.885	0.577	0.961
item2	154.7727	724.089	0.435	0.961
item3	154.3182	736.037	0.359	0.962
item4	155.1364	726.885	0.406	0.962
item5	155.0455	738.426	0.186	0.963
item6	155.5000	721.976	0.435	0.962
item7	155.4091	708.348	0.684	0.960
item8	155.2273	723.136	0.448	0.961
item9	155.1364	717.647	0.648	0.960
item10	155.5000	729.214	0.468	0.961
item11	155.3182	713.656	0.716	0.960
item12	155.0455	718.998	0.568	0.961
item13	155.0909	716.944	0.651	0.960
item14	154.7273	723.732	0.597	0.961
item15	154.8636	700.504	0.766	0.960
item16	155.4091	717.587	0.604	0.961
item17	155.5909	712.825	0.654	0.960
item18	155.0000	709.810	0.579	0.961
item19	155.1364	732.695	0.335	0.962
item20	154.8182	717.775	0.683	0.960
item21	155.1364	726.123	0.420	0.961
item22	154.8182	723.203	0.563	0.961
item23	155.0455	699.665	0.827	0.960
item24	155.0000	723.810	0.470	0.961
item25	155.5000	706.738	0.692	0.960
item26	155.0455	722.236	0.534	0.961
item27	154.9545	720.903	0.549	0.961
item28	155.0455	714.522	0.734	0.960
item29	155.4545	721.022	0.681	0.960
item30	155.2727	725.255	0.527	0.961
item31	155.5455	714.165	0.637	0.960
item32	154.8182	717.108	0.655	0.960

Alfa de Cronbach	N de ítems
0.962	32

## ANEXO 07: VALIDEZ Y FIABILIDAD DE CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### Estadísticas de total de elemento

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	82.2273	103.136	0.255	0.799
item2	83.1818	98.442	0.357	0.794
Item3	82.7273	100.398	0.359	0.794
Item4	83.6818	105.942	0.109	0.806
Item5	82.7727	106.374	0.083	0.807
Item6	83.2727	90.017	0.730	0.770
Item7	83.3636	103.385	0.160	0.806
Item8	81.9091	104.563	0.247	0.799
Item9	82.1364	102.790	0.362	0.795
Item10	82.0000	105.619	0.264	0.799
Item11	83.0455	101.760	0.360	0.794
Item12	82.5455	102.450	0.327	0.796
Item13	82.5455	101.974	0.383	0.793
Item14	82.8182	103.394	0.276	0.798
Item15	82.4545	106.545	0.112	0.804
Item16	83.3636	106.623	0.165	0.801
Item17	83.2727	101.255	0.301	0.797
Item18	83.1364	98.790	0.425	0.790
Item19	82.8636	94.981	0.560	0.782
Item20	83.2273	94.470	0.569	0.782
Item21	83.0909	99.706	0.315	0.797
Item22	83.3182	100.132	0.341	0.795
Item23	83.5000	98.357	0.458	0.789
Item24	83.0455	96.903	0.567	0.784

Alfa de Cronbach	N de ítems
0.802	24

## ANEXO 08: Base de datos

V1. GESTION DEL TALENTO HUMANO																																				
D1. RELACIONES INTERPERSONALES											D2. ESTILO DE DIRECCION						D3. SENTIDO DE PERTENENCIA						D4. RETRIBUCIÓN Y ESTABILIDAD													
Id											Relaciones interpersonales						Estilo de Dirección						Sentido de pertenencia							Retribución y estabilidad						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26		27	28	29	30	31	32
1	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	2	29	4	3	4	4	3	2	20	4	3	4	3	3	3	4	24	3	3	4	3	4	3	4	3	27
2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	4	27	4	2	2	2	2	4	16	4	2	2	2	3	3	2	18	2	2	2	2	3	2	4	4	21
3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	2	4	4	4	4	30
4	4	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4	40	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	4	4	4	4	29
5	4	2	5	2	1	4	1	1	2	4	3	29	4	4	2	4	4	4	22	4	4	4	4	4	1	2	23	4	4	4	4	5	4	5	4	34
6	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	28	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	4	16	2	2	2	2	4	2	2	2	18
7	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	46	4	4	4	3	4	2	21	3	3	4	4	4	2	4	24	4	4	4	4	2	4	4	3	29
8	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	34	2	2	2	4	4	4	18	2	4	2	2	4	4	4	22	4	4	2	2	2	4	4	2	24
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	41	3	3	4	3	4	4	21	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	2	2	3	4	3	3	23
10	4	5	4	5	2	4	4	4	2	4	4	42	2	4	2	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	25	3	2	3	3	3	2	16	3	2	3	2	3	3	2	18	3	2	3	2	3	2	2	3	20
12	2	2	4	2	2	2	5	2	3	3	1	28	1	2	2	1	4	4	14	2	2	2	2	4	4	4	20	2	4	4	3	4	2	2	3	24
13	3	2	4	2	4	2	2	2	3	4	2	30	4	3	2	4	2	4	19	3	2	2	2	3	3	3	18	2	4	2	2	3	3	2	3	21
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	5	3	2	5	2	3	3	4	3	38	4	4	4	3	4	4	23	5	5	4	4	4	5	4	31	3	4	2	3	4	4	3	3	26
16	2	4	2	3	1	2	2	3	2	2	3	26	2	2	2	1	1	2	10	3	3	2	2	2	2	4	18	2	4	2	2	2	2	2	1	17
17	2	2	4	4	2	3	2	2	3	4	3	31	4	4	2	4	4	4	22	3	4	5	5	5	4	4	30	5	4	5	4	5	5	5	5	38
18	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	12	3	3	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16
19	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	25	2	3	2	2	2	2	13	3	3	2	3	3	2	2	18	3	3	3	2	3	2	3	2	21
20	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	19	2	2	2	2	2	3	13	2	4	1	1	1	2	2	13	2	2	4	2	2	2	2	1	17
21	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	2	36	4	3	3	4	2	2	18	1	4	3	2	3	3	2	18	2	2	3	2	3	3	3	3	21
22	2	4	5	4	2	4	3	3	2	4	2	35	3	4	3	4	2	3	19	4	2	3	2	4	4	4	23	2	4	3	3	4	4	4	3	27

23	2 3 2 1 1 1 2 1 3 2 2	20	1 1 4 1 1 1	9	2 2 2 1 1 2 3	13	1 1 2 1 1 3 3 3	15
24	2 3 3 3 4 4 3 3 3 3 3	34	3 3 2 2 2 3	15	2 4 2 3 3 3 3	20	3 2 4 3 4 3 3 2	24
25	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	22	2 2 2 2 2 2	12	4 2 2 2 2 2 2	16	2 2 4 2 2 2 2 2	18
26	2 2 5 2 2 2 2 2 4 2 4	29	4 4 2 2 4 2	18	4 2 4 4 2 2 4	22	4 2 4 2 4 4 4 2	26
27	4 5 5 4 4 4 5 4 3 4 4	46	4 5 4 4 4 5	26	5 3 4 5 4 2 5	28	5 1 3 5 4 4 4 4	30
28	1 1 2 2 4 2 2 2 2 1 2	21	1 1 2 1 2 4	11	4 4 1 1 1 4 1	16	2 2 4 4 2 2 2 1	19
29	5 4 4 4 4 5 4 5 5 3 3	46	4 5 5 4 4 3	25	5 4 4 5 5 3 5	31	5 5 4 5 5 4 4 5	37
30	4 2 4 4 2 4 4 2 2 2 2	32	2 2 2 2 2 2	12	2 2 2 2 2 2 2	14	2 4 2 2 2 2 2 2	18
31	2 2 4 2 2 2 2 3 3 4 3	29	2 3 2 2 2 2	13	3 3 2 3 2 2 3	18	1 2 2 1 3 3 3 2	17
32	2 2 1 2 1 3 2 1 2 1 2	19	2 3 1 4 2 4	16	1 4 1 2 2 2 1	13	1 2 1 2 3 3 2 1	15
33	4 3 4 3 4 2 4 4 4 3 4	39	4 4 2 4 4 4	22	4 3 4 2 4 4 4	25	3 4 4 3 4 4 4 3	29
34	5 4 5 2 4 5 1 3 1 4 2	36	1 2 4 4 2 2	15	2 2 2 2 2 2 2	14	1 2 2 2 2 2 4 2	17
35	4 2 4 2 2 2 2 2 1 1 4	26	2 2 2 2 2 4	14	5 2 2 2 2 2 2	17	2 2 4 2 1 1 1 1	14
36	2 4 5 4 4 4 2 2 3 2 4	36	2 3 3 2 2 4	16	4 3 2 2 4 4 3	22	2 1 2 2 3 1 3 1	15
37	4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4	42	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 4 4 4	28	4 4 4 4 4 4 4 4	32
38	4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4	43	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 4 4 4	28	4 4 4 4 4 4 2 4	30
39	4 2 4 4 4 4 2 2 4 4 4	38	3 4 3 4 4 2	20	4 4 4 4 4 3 2	25	3 3 3 3 4 4 4 4	28
40	2 4 2 3 2 2 2 2 3 2 2	26	1 1 3 3 2 2	12	4 3 3 2 2 3 3	20	1 3 2 2 3 2 2 2	17
41	4 4 5 2 2 2 4 2 4 3 3	35	4 3 4 2 3 3	19	2 2 4 4 4 3 4	23	3 2 4 4 4 4 4 4	29
42	2 2 4 4 1 1 1 1 2 2 1	21	2 2 4 4 2 4	18	2 4 1 4 2 2 2	17	1 2 4 2 2 2 2 1	16
43	1 2 3 3 3 3 3 3 3 3 2	29	2 3 3 3 3 2	16	3 3 3 3 3 3 2	20	2 2 2 2 2 2 2 2	16
44	2 2 4 2 2 2 2 2 2 2 2	24	2 2 4 2 2 4	16	4 2 4 2 2 4 2	20	2 4 2 2 4 2 2 2	20
45	2 2 4 2 2 2 2 1 1 1 1	20	2 3 1 2 1 2	11	1 2 1 1 1 4 2	12	4 1 2 1 2 1 2 1	14
46	3 2 4 2 2 2 2 2 3 2 4	28	4 2 2 2 2 2	14	3 3 2 2 2 2 4	18	2 2 3 4 2 2 2 2	19
47	2 2 3 2 1 1 1 1 3 1 3	20	1 1 3 1 1 1	8	4 2 1 1 1 2 2	13	1 3 3 2 4 1 2 1	17
48	4 4 4 4 2 2 4 1 3 4 2	34	2 2 2 1 2 2	11	2 4 4 2 2 2 2	18	2 2 4 1 2 2 4 1	18
49	2 2 5 4 4 4 2 2 4 4 4	37	4 2 2 4 2 2	16	2 4 2 4 4 2 4	22	3 2 1 1 3 3 3 3	19
50	4 3 4 4 3 4 2 3 4 3 4	38	3 3 4 3 4 4	21	4 4 3 4 4 4 3	26	3 4 4 3 3 3 3 4	27
51	2 3 4 4 2 2 2 3 4 2 4	32	4 2 4 3 3 2	18	2 4 3 3 2 3 2	19	3 4 4 2 4 4 4 2	27

52	5 5 5 1 4 1 1 1 5 1 1	30	1 1 1 5 1 1	10	5 1 5 1 1 1 5	19	1 1 1 1 5 1 1 1	12
53	2 4 4 4 4 2 4 1 3 2 3	33	2 3 4 5 4 4	22	4 3 4 3 2 4 3	23	3 3 4 3 4 3 2 3	25
54	4 4 4 4 2 2 2 2 4 4 2	34	4 4 4 2 4 4	22	4 4 4 4 4 4 4	28	4 4 4 4 4 4 4 4	32
55	2 2 4 4 2 2 2 4 3 2 2	29	2 2 4 4 2 2	16	4 4 2 2 3 2 4	21	4 4 2 2 2 2 2 2	20
56	2 2 3 1 1 1 1 2 2 2 2	19	2 2 2 2 2 3	13	3 3 3 3 3 3 3	21	3 3 2 2 2 2 2 2	18
57	3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 3	41	4 3 4 3 4 4	22	4 3 4 4 4 4 4	27	4 4 2 4 4 4 4 4	30
58	2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 2	26	2 2 2 2 2 2	12	2 2 2 2 2 4 4	18	3 4 4 3 3 4 4 4	29
59	4 3 2 2 4 3 2 2 2 2 2	28	4 3 3 2 2 2	16	3 2 2 2 2 2 3	16	2 2 2 2 2 2 2 2	16
60	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	44	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 4 4 4	28	4 4 4 4 4 4 4 4	32
61	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	44	4 5 3 3 4 4	23	4 5 4 5 5 4 5	32	5 4 5 4 5 4 4 4	35
62	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	44	4 5 4 4 4 4	25	4 4 4 4 4 4 4	28	4 4 4 4 4 4 4 4	32
63	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	44	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 4 4 4	28	4 4 4 4 4 4 4 4	32
64	4 4 5 4 4 4 5 5 5 5 5	50	5 5 5 5 5 5	30	5 5 5 5 5 5 5	35	5 5 5 5 5 5 4 4	38
65	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	44	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 5 4 3 4	28	4 4 4 4 4 4 4 4	32
66	4 4 4 4 5 4 4 5 5 4 4	47	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 4 4 4	28	5 5 5 5 5 4 4 4	37
67	4 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4	47	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 4 4 4	28	4 4 4 3 4 4 4 4	31
68	4 4 4 4 3 3 4 4 3 3 3	39	3 3 3 3 3 4	19	4 4 3 3 3 4 4	25	3 4 3 4 3 3 2 2	24
69	4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4	42	4 4 4 4 5 5	26	4 5 5 5 5 5 4	33	5 4 4 4 4 4 4 4	33
70	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	44	4 4 5 5 5 5	28	5 5 5 5 5 5 5	35	4 4 4 4 5 5 5 5	36
71	3 3 3 3 2 2 2 2 3 2 2	27	2 2 2 2 2 2	12	3 2 2 3 3 3 3	19	3 2 2 2 2 2 2 2	17
72	4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4	46	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 4 4 4	28	4 4 4 4 4 4 4 4	32
73	5 5 4 4 5 5 5 4 4 5 4	50	5 4 4 5 5 5	28	5 4 4 5 4 5 5	32	5 5 5 4 4 5 4 5	37
74	4 4 3 3 3 4 4 4 3 4 3	39	4 4 4 3 4 3	22	3 3 3 3 3 4 4	23	5 4 4 4 4 4 4 4	33
75	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	22	2 2 2 2 2 2	12	2 2 2 2 2 2 2	14	2 2 2 2 2 2 2 2	16
76	2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3	24	3 3 3 2 2 3	16	2 3 2 2 2 2 2	15	3 3 3 2 2 2 3 2	20
77	4 4 4 3 3 3 3 3 2 3 2	34	4 4 4 4 2 3	21	4 4 4 4 3 3 4	26	4 4 4 3 4 3 4 4	30
78	4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4	45	4 4 5 4 4 4	25	5 4 4 4 4 4 4	29	4 4 5 4 4 5 5 5	36
79	4 4 4 4 3 2 4 4 4 4 2	39	5 4 4 4 4 4	25	4 4 4 4 4 3 3	26	4 4 4 4 4 3 4 4	31
80	3 3 3 4 3 4 3 3 3 3 3	35	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 4 4 4	28	4 4 4 4 3 3 3 4	29

81	4 4 4 3 4 1 4 4 4 4 4	40	4 4 4 3 4 3	22	5 4 4 4 4 5 4	30	4 5 5 5 3 4 4 4	34
82	2 4 5 3 2 3 2 2 3 3 3	32	2 2 2 3 2 4	15	4 3 2 2 3 4 2	20	2 2 3 2 4 2 3 2	20
83	2 2 2 2 3 3 4 4 4 3 3	32	3 3 3 3 3 3	18	3 3 3 3 3 3 3	21	3 3 3 3 3 4 4 3	26
84	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	55	5 5 5 5 5 5	30	5 5 5 5 5 5 5	35	5 5 5 5 5 5 5 5	40
85	2 2 3 3 3 3 3 3 2 2 3	29	2 2 2 2 2 2	12	2 2 2 2 2 2 2	14	2 2 2 2 2 2 2 2	16
86	4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4	45	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 4 3 4	27	4 5 5 5 5 4 4 5	37
87	4 4 4 4 4 3 4 4 4 3 3	41	3 4 4 4 4 4	23	3 4 4 3 3 4 4	25	4 4 4 4 4 4 4 3	31
88	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2	32	3 3 3 2 2 3	16	3 3 3 3 3 2 3	20	3 3 3 2 3 3 3 3	23
89	4 3 3 4 4 4 5 5 4 5 4	45	4 5 5 5 5 5	29	5 5 5 5 5 5 5	35	5 5 5 5 5 5 5 4	39
90	5 5 5 3 3 4 4 4 5 4 4	46	5 5 3 4 4 5	26	4 5 4 4 4 3 4	28	4 4 3 3 4 4 4 4	30
91	3 2 2 3 2 2 3 3 3 2 3	28	3 3 2 2 3 2	15	3 2 2 3 3 2 2	17	2 3 3 2 2 2 3 2	19
92	4 4 4 5 5 5 4 4 4 4 4	47	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 4 4 4	28	5 4 5 5 5 5 5 5	39
93	3 4 4 4 4 5 4 5 5 5 5	48	4 4 5 5 5 5	28	5 5 4 4 4 4 5	31	4 4 5 5 4 5 5 5	37
94	2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3	31	3 3 4 3 2 3	18	3 2 3 3 3 2 3	19	3 3 2 3 3 3 2 2	21
95	4 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5	49	3 5 4 4 3 5	24	5 5 5 5 4 5 4	33	5 4 3 5 5 5 5 5	37
96	4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4	45	5 4 4 4 4 5	26	4 4 5 4 4 4 4	29	4 5 5 4 5 5 5 5	38
97	2 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2	27	2 2 2 2 2 2	12	2 2 2 2 2 2 2	14	2 2 2 2 2 2 2 2	16
98	2 3 3 3 3 3 3 3 2 3 2	30	2 3 3 2 3 3	16	3 2 2 3 3 3 3	19	3 2 3 2 3 3 2 2	20
99	2 2 2 2 4 2 2 2 2 2 4	26	2 2 2 4 2 2	14	2 2 2 2 2 2 2	14	2 2 2 2 2 2 2 2	16
100	1 3 3 2 2 4 3 2 3 4 3	30	3 3 2 4 4 3	19	2 4 3 2 3 2 4	20	1 2 2 1 2 3 2 1	14
101	4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4	47	4 4 5 4 5 5	27	4 5 4 4 4 4 5	30	4 3 4 4 5 4 4 4	32
102	2 4 2 2 2 3 3 2 2 2 3	27	2 2 2 3 2 2	13	2 2 2 2 2 2 4	16	2 2 2 2 3 3 2 3	19
103	3 4 5 5 3 4 4 4 3 4 4	43	4 4 3 3 4 5	23	5 3 4 4 4 4 4	28	4 4 4 4 4 4 4 3	31
104	1 4 4 1 4 1 1 1 1 1 1	20	1 1 1 1 1 1	6	1 1 1 1 1 1 1	7	1 1 1 1 1 1 1 1	8
105	3 3 3 3 5 4 4 4 5 5 4	43	5 3 4 5 3 3	23	4 4 4 4 4 4 3	27	4 4 3 4 4 3 4 4	30
106	4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4	45	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 4 4 4	28	4 4 4 4 4 5 4 4	33
107	2 3 5 3 4 1 1 1 3 4 2	29	2 2 1 1 2 4	12	4 2 1 2 3 3 1	16	2 3 3 1 2 2 2 1	16
108	3 2 3 2 3 4 3 1 2 1 2	26	2 2 2 2 1 2	11	3 2 3 3 3 2 2	18	3 3 3 3 2 2 3 3	22
109	2 5 5 3 3 4 4 4 4 4 4	42	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 4 4 4 4	28	4 4 4 4 3 4 4 4	31

110	4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 4	48	4 5 4 4 4 4	25	4 4 4 4 4 4 4	28	4 4 4 4 4 5 4 4	33
111	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	44	4 4 4 4 4 5	25	4 4 4 5 4 4 5	30	4 4 5 4 4 4 4 4	33
112	3 3 4 3 3 3 2 3 3 2 3	32	2 3 3 2 3 3	16	2 3 3 3 2 3 2	18	3 3 3 3 2 3 3 2	22
113	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	22	2 2 2 2 2 2	12	2 2 2 2 2 2 2	14	3 2 2 2 2 2 2 2	17
114	4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5	51	5 5 5 5 5 5	30	5 5 5 5 5 5 5	35	5 5 5 5 5 5 5 5	40
115	4 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4	51	4 4 5 4 5 4	26	5 5 5 4 5 5 4	33	5 4 5 4 5 5 4 5	37
116	3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 5	34	3 3 3 3 3 3	18	3 3 3 3 3 3 2	20	2 2 4 3 3 3 3 3	23
117	4 5 4 3 4 4 5 4 4 3 3	43	4 4 4 4 3 4	23	4 4 4 4 3 4 4	27	4 4 3 4 4 4 4 4	31
118	4 3 3 3 3 3 2 3 3 3 2	32	3 3 3 3 2 3	17	2 2 2 3 3 3 3	18	4 4 3 3 3 4 3 3	27
119	3 4 4 4 5 4 5 4 4 4 5	46	4 4 5 3 4 3	23	3 2 3 4 3 4 3	22	4 3 4 3 3 4 4 3	28
120	5 5 5 4 5 5 5 4 5 4 4	51	4 4 4 4 4 4	24	4 4 4 5 4 4 5	30	4 4 4 4 4 4 4 4	32
121	3 4 4 4 4 4 4 3 5 5 5	45	2 2 5 1 5 5	20	2 2 5 5 1 1 4	20	2 4 2 5 2 5 2 4	26
122	3 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5	46	5 5 5 5 5 5	30	4 4 4 4 4 4 4	28	4 4 4 4 4 4 4 4	32
123	3 2 4 3 4 4 4 3 4 3 4	38	3 4 3 4 3 3	20	3 4 5 3 3 4 3	25	4 3 4 3 4 3 4 3	28
124	4 5 4 5 3 4 4 4 5 5 5	48	4 4 4 5 4 4	25	5 5 4 4 4 4 4	30	5 5 4 5 4 5 5 5	38
125	3 4 2 2 2 2 2 2 2 4 3	28	3 3 3 3 3 2	17	2 3 3 4 3 3 3	21	3 2 3 3 3 3 3 3	23
126	3 4 4 4 4 4 4 5 4 4 5	45	4 5 4 4 4 4	25	4 4 4 4 4 4 3	27	4 4 4 3 4 3 4 4	30
127	1 2 2 2 2 1 1 3 1 1 1	17	1 1 1 1 1 1	6	1 1 1 1 1 2 5	12	1 5 2 1 1 1 1 1	13
128	5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5	54	5 4 4 4 4 5	26	4 5 4 4 4 4 4	29	4 5 4 5 4 4 4 5	35
129	1 2 1 2 1 1 2 2 2 2 2	18	2 2 2 2 2 2	12	2 2 2 3 2 2 2	15	2 2 3 3 2 2 2 2	18
130	4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3	39	4 4 4 3 3 3	21	3 4 3 3 4 3 4	24	2 3 4 3 4 4 4 3	27
131	3 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3	36	3 3 3 3 2 3	17	2 3 3 3 3 3 3	20	3 3 2 3 2 3 3 2	21
132	2 3 2 3 2 2 2 2 2 2 2	24	2 2 3 2 2 2	13	2 2 3 3 3 3 3	19	3 3 2 2 2 2 2 3	19

**V2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

V2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL																								COMPROMISO ORGANIZACIONAL
D5. NORMATIVO						D6. AFECTIVO						D7. CONTINUO												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
5	4	5	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	91
2	2	4	5	2	2	4	4	4	3	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	5	2	4	1	68
3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	2	2	2	85
3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	5	5	3	3	2	2	3	3	3	81
5	5	5	5	1	5	2	5	5	3	4	4	5	4	5	1	1	1	1	1	1	2	3	2	76
4	4	2	4	4	2	2	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	79
5	3	3	1	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	75
4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	79
4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	81
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	76
5	5	4	2	3	2	5	5	4	3	5	5	5	5	2	3	3	3	4	3	1	4	2	3	86
3	2	3	1	2	3	1	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	53
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
5	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	2	3	3	2	3	93
4	5	4	3	3	3	3	5	4	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	72
5	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	94
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	80
5	2	2	2	2	2	2	5	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	70
3	3	4	2	3	2	3	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	1	4	3	81
3	5	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	84
5	4	2	2	3	2	2	5	2	4	4	5	3	4	2	1	1	4	3	3	3	4	4	5	77
4	4	4	1	2	3	1	4	3	3	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	66
4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	2	4	3	85



5 5 4 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 5 5 4 4 5 4 5 5 4	109
4 4 4 2 4 3 5 4 4 5 4 4 4 3 5 4 4 5 5 5 5 4 3 2	96
3 4 5 3 5 5 3 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 4 4 3 2 3 3 4	100
4 4 4 5 5 3 4 4 4 4 3 4 4 5 5 5 5 3 5 5 4 5 5 3	102
5 4 4 3 4 2 2 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 2 2 2 2 2 2	77
3 4 5 4 4 4 3 5 3 5 4 4 4 4 4 3 3 3 2 5 3 1 2 4	86
2 4 2 2 2 3 2 4 2 3 1 2 2 2 4 2 2 1 1 1 3 3 3 2	55
5 2 3 2 3 5 5 4 3 5 3 5 5 4 5 3 3 4 4 5 4 2 2 3	89
5 3 2 3 5 3 3 5 3 3 4 3 2 3 1 3 3 1 3 3 5 3 3 5	77
5 4 4 4 4 5 4 5 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 5 4 5 4 4	99
3 5 5 4 5 5 3 4 3 3 3 4 4 4 4 5 5 5 4 3 2 3 1 2 3	88
4 3 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4	94
4 3 3 3 3 4 3 3 4 4 3 4 4 4 4 3 3 3 3 3 4 4 3 3 4	82
4 3 3 1 3 4 1 4 2 4 1 2 3 3 4 1 1 1 3 1 5 3 3 1	61
4 3 2 3 2 2 4 3 2 3 4 3 2 2 3 2 2 3 4 2 5 2 4 2	68
5 4 4 4 5 5 4 5 3 4 4 5 5 4 5 4 4 4 4 3 2 2 2 2	93
5 1 1 1 1 2 2 5 4 3 3 3 3 3 4 4 2 2 2 2 5 3 1 3 1	63
2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 3 3 3 2 2 2 3 3 3	64
4 3 4 3 3 3 3 4 3 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 4 2 2 2 3	77
3 5 3 2 1 2 5 5 3 5 2 3 2 3 3 4 4 4 3 4 5 4 5 3	83
3 4 2 3 3 2 3 4 2 4 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 4 4 2 4 2	64
3 2 2 2 4 4 3 5 3 3 5 3 4 3 2 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4	78
4 1 5 4 3 4 2 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 3 3 5 3 5 5 5	101
5 4 3 3 3 3 2 4 3 3 2 3 2 3 3 2 2 2 2 1 2 2 1 2	62
4 4 4 2 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 3 3 3	88
5 3 2 2 5 3 2 5 3 4 3 3 4 4 4 2 2 2 2 3 2 2 2 2	71
5 5 5 5 5 5 5 5 1 1 5 5 1 3 1 5 5 5 5 5 5 1 5 1	94
4 4 5 4 4 4 5 4 5 4 2 3 4 4 5 4 4 4 4 3 4 4 3 4	95
5 5 5 3 5 4 3 4 4 4 4 3 4 4 3 3 3 3 3 3 4 3 2 3	87

4 3 4 3 4 3 2 5 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 3 5 4 4	91
2 2 2 3 4 3 3 3 4 3 4 3 4 3 4 3 3 3 4 4 3 3 2	75
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4	97
4 4 4 3 3 3 3 3 4 4 4 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 5 4	88
2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	48
5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 4 4 5 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5	109
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 3 4 4 4 4 3 3 3 4 3	92
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 5	99
5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	120
4 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5	116
4 4 4 5 4 5 4 5 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4	103
5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 3 3 3	114
4 4 5 5 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	99
4 4 5 5 5 4 4 5 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 4 3 4 4 3	93
5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	120
5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	120
2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	48
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	96
3 3 2 1 3 3 3 4 5 5 3 4 5 3 5 3 3 3 3 3 3 5 3 3	81
4 5 4 5 4 3 4 3 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4	97
3 3 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	75
3 2 3 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3 2 2 2 2 2 3 3 2 2	63
4 3 3 3 4 2 3 5 2 5 3 3 3 3 4 4 4 4 3 3 5 4 3 2	82
5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	120
4 3 3 4 4 3 3 4 4 4 3 4 4 3 4 1 1 1 3 4 4 4 3 4	79
4 3 3 2 4 2 3 3 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 4 3 4 3 4 3	78
5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	120
3 3 4 3 4 4 3 5 3 3 3 4 3 4 4 4 4 5 4 3 3 3 3	85
4 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 2 3 3 3 3 2 2 2 3	69

4 5 4 4 4 5 5 5 4 4 4 4 5 5 5 5 3 5 5 5 5 5 5	110
2 2 3 3 3 2 2 2 2 3 2 3 3 2 3 3 2 3 2 3 3 3 2	61
5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5	115
3 4 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 3 4 4 3 3 4 4 4 4 4	85
2 3 3 3 3 3 2 2 2 3 2 2 2 2 2 2 2 4 3 3 2 2 2 2	58
4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 5 5 5 4 3 5 5 5 4 5 5 4 5 4	105
5 5 4 3 4 5 4 5 4 5 5 5 5 5 5 4 4 3 3 4 4 5 4 5	105
3 3 3 2 2 3 3 3 2 3 2 2 2 2 2 3 2 2 2 3 3 2 3 2 2	59
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 5 5 4 5 5 4	102
4 4 5 5 5 5 5 5 5 4 3 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	103
3 2 2 3 2 2 2 2 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	65
5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 3 5 4 5 5 5 5 5 5 4 4 4 3 5	110
4 4 4 4 4 4 4 1 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 3 5 5 5 4	106
2 3 2 3 2 3 3 3 3 2 3 2 3 3 2 2 2 3 3 3 3 3 3 3	64
2 4 2 3 2 2 2 2 3 3 3 3 2 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2	56
2 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	69
5 4 3 3 4 2 3 4 3 3 3 3 2 3 3 3 3 4 4 3 4 3 3 3	78
4 5 4 5 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 3 4 4 3 4 4 4	100
2 3 3 2 3 2 3 2 2 3 2 4 3 3 2 4 4 3 3 3 2 2 2 2	64
3 4 5 5 3 3 4 5 4 4 4 4 3 4 4 4 3 4 5 4 4 4 4 4	95
5 1 2 5 1 1 1 3 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	35
3 4 4 4 5 3 3 4 4 4 3 3 4 4 3 4 4 4 3 4 4 4 3 3	89
5 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 5 3 4 4 4 5 5 5 5 4 4	102
2 4 3 4 3 3 4 4 2 3 3 4 4 3 4 4 4 3 4 4 2 3 3 3	81
3 4 3 3 5 5 3 5 4 3 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 5 2 2 5	83
4 4 5 3 5 2 2 3 4 4 4 3 4 2 4 4 4 4 2 3 2 4 4 4	84
4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	98
4 4 4 5 5 4 5 4 5 4 4 5 5 4 5 4 4 5 4 5 5 5 4 4	108
2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 2 3	68

2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	48
5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 5 5 5 5 5 5 4 5 5 5	117
5 5 5 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 5 4 4 5 4 4 5 5 5 5	107
3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 3 2 2 3 3 2 2 3 3 3 3 3 3	69
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 3	96
3 3 3 3 4 3 3 3 3 3 2 4 4 3 4 3 3 2 2 2 5 5 5 3	78
3 4 4 4 5 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 5 3 4 4 4	93
3 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	116
3 5 5 4 5 3 4 4 3 3 4 3 3 4 3 3 3 4 4 4 4 4 2 3	87
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 3 5 4	95
4 4 5 5 3 4 3 4 5 3 5 3 3 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 3	92
5 5 5 5 5 5 4 5 5 4 3 3 4 4 5 5 5 3 4 3 3 5 4 5	104
2 3 3 3 3 3 3 2 2 3 2 2 2 3 4 4 4 3 3 2 3 2 3 2	66
4 4 4 4 4 4 3 4 5 3 4 4 4 4 4 4 4 4 3 5 4 3 4 3	93
1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 2	25
5 5 5 5 3 4 4 4 5 4 4 4 4 5 4 4 4 4 5 4 4 4 4	102
2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 2 2 2 2 2 2 2 3 2 2 2 3 2 3	52
4 4 3 4 3 3 3 4 4 4 4 3 3 2 4 4 4 3 3 3 3 4 3 3	82
3 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	51
3 3 1 3 3 1 3 3 2 2 2 2 3 3 4 3 3 2 3 3 2 3 3 2	62



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UN HOSPITAL DE PACASMAYO, 2022", cuyo autor es NIÑO LADRON DE GUEVARA PAREDES EDWIN STEVE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 12 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO <b>DNI:</b> 41490146 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8790-1682	Firmado electrónicamente por: DAMEJIPI4 el 12- 01-2023 22:07:11

Código documento Trilce: TRI - 0518423