



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023

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

AUTORA:

Veria Muñoz, Pilar Yesenia (orcid.org/0000-0002-8256-3178)

ASESORES:

Mtro. Ruiz Barrera Lázaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedicado a mi familia Rafael y Paula que estuvieron a mi lado,
a pesar de los contras tiempos.

A la Lic. Norma Gallardo, por la energía para seguir adelante.

Mi agradecimiento al Dr. Lázaro, por su
exigencia.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	23
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
4.1 Resultados descriptivos	25
4.2 Resultados inferenciales	29
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Ficha técnica 1	20
Tabla 2. Ficha técnica 2	21
Tabla 3. Validez del cuestionario de Gestión del Talento Humano	22
Tabla 4. Validez del cuestionario de compromiso organizacional	22
Tabla 5. Confiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano	23
Tabla 6. Confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional	23
Tabla 7. Frecuencias de Gestión del talento humano	25
Tabla 8. Frecuencias de las dimensiones de la gestión del talento humano	26
Tabla 9. Frecuencias de Compromiso organizacional	27
Tabla 10. Frecuencias de las dimensiones de compromiso organizacional	28
Tabla 11. Prueba de normalidad	29
Tabla 12. Ajuste del modelo para la hipótesis general	30
Tabla 13. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	30
Tabla 14. Ajuste del modelo para la hipótesis específica 1	31
Tabla 15. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	31
Tabla 16. Ajuste del modelo para la hipótesis específica 2	32
Tabla 17. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	32
Tabla 18. Ajuste del modelo para la hipótesis específica 3	33
Tabla 19. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	33

Índice de Figuras

Figura 01	Esquema metodológico	16
------------------	----------------------	----

Resumen

Este estudio plantea determinar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional en enfermeras de un hospital de Cusco (2023). Basada en un enfoque cuantitativo y de tipo básico, explicativa, no experimental, emplea una estadística inferencial al momento de analizar los resultados obtenidos en un cuestionario que contiene 38 ítems, 20 correspondieron a la variable independiente gestión del talento humano, a partir de la teoría Chiavenato 2009, y para la variable compromiso organizacional a Mayer Allen 1997, 18 ítems; la muestra se aplica a 137 enfermeras, contratadas bajo los regímenes laborales del DL 276 y 728.

La opinión de los encuestados califica como “Regular” la gestión del talento humano en un 95.6%, y 71.5% el compromiso organizacional. El valor de chi-cuadrado es de 38.502, da un valor de significancia de 0.007 y el índice de Nagelkerke muestra un resultado de 35.1%, otorgándole un valor de significancia “positiva” a la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.

Palabras clave: Gestión del talento humano, compromiso organizacional, personal de enfermería.

Abstract

This study aims to determine the influence of human talent management on organizational commitment in nurses in a hospital in Cusco (2023). Based on a quantitative approach and basic, explanatory, non-experimental, it uses inferential statistics when analyzing the results obtained in a questionnaire containing 38 items, 20 corresponded to the independent variable human talent management, from the theory Chiavenato 2009, and for the variable organizational commitment to Mayer Allen 1997 18 item; the sample is applied to 137 nurses, hired under the labor regimes of DL 276 and 728.

The opinion of the respondents' rates as "Regular" the human talent management by 95.6%, and 71.5% the organizational commitment. The chi-square value is 38.502, gives a significance value of 0.007 and the Nagelkerke index shows a result of 35.1%, giving a value of "positive" significance to the influence of human talent management on the organizational commitment of the nursing staff of a hospital in Cusco, 2023.

Keywords: human talent management, organizational commitment, nursing staff.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas brindan una gran importancia la gestión de talento humano en adelante (GTH), debido a que cumplen un papel primordial en la interacción con las personas.

A nivel internacional, las acciones que se efectúan en un espacio organizacional frente a las relaciones interpersonales que encaminan a la gestión de talento humano como el factor predominante, porque favorece la interacción entre personas en beneficio de la institución pública del gremio estatal de salud, ya que también favorece a la sostenibilidad personal de los colaboradores, haciéndolos partícipes y generándoles estar comprometidos con los procesos institucionales. Todo el ambiente apropiado provoca en las personas una mejora de sus calidades laborales. Otra mejora se dará en la atención al cliente con esmero y paciencia, sabiendo que son personas afectadas en su salud. Todo eso sumará en los esfuerzos de la institución de llegar a sus propósitos. La ausencia del talento afecta el organigrama funcional de la entidad y de los demás trabajadores. (Al-Haroon y Al-Qahtani, 2020)

Es necesario reconocer la importancia de la gestión desarrollada en el área de talento humano, por cuanto el aporte de las personas y su compromiso con su labor, harán de su trabajo, mucho más eficientes y que sumen para los fines institucionales de la organización. Para alcanzar el compromiso natural de los trabajadores, estos deben ser motivados desde el comportamiento frente a ciertas situaciones de desenvolvimiento diario. Los trabajadores comprometidos tienen más oportunidades de desarrollo profesional, lo que lleva a un mayor rendimiento y productividad. El inicio del compromiso parte desde cuando comprometidos estén con la empresa que los alberga y cuanto identificación existe en cada uno de los trabajadores. (Ballesteros, 2019).

Los trabajadores comprometidos tienen más oportunidades de desarrollo profesional si la empresa está dispuesta a invertir en ellos y ofrecerles oportunidades de crecimiento de sus competencias, buscando en sus colaboradores adherirse a los objetivos institucionales. La realidad señala de manera contundente que este intento aún está lejos de lograrse y que se ha convertido en un desafío difícil de alcanzar. Los resultados alcanzados muestran una realidad respecto al compromiso de las personas involucradas

en las empresas donde laboran, que no se ha llegado a concretar y que los directivos de las organizaciones están asumiendo el reto de encontrarlo. Se convierte en un inconveniente la falta de compromiso de las personas pertenecientes a una organización porque se imposibilitan los caminos hacia los propósitos empresariales, dejando de lado los resultados esperados de crecimiento y el logro de sus fines institucionales. (Neves et al., 2018)

Desde el continente europeo, en España, el estudio que determina el nivel de responsabilidad o compromiso de las personas que laboran en empresas españolas se había mantenido constante, pero que, en los últimos años, posteriores a la pandemia, el compromiso laboral de sus colaboradores ha venido descendiendo ligeramente, atribuyéndose causas como la resiliencia postpandemia, generadas por el temor que provocó dicha enfermedad, llevando a ellos a olvidarse de la organización que pertenecen y los fines que persiguen. (Global Workplace Study, 2020)

También, a nivel internacional, otro trabajo mostró resultados con respecto al compromiso de los empleados frente a sus organizaciones y cuánto estos reconocen los desempeños que sus colaboradores brindan. El resultado arrojó un contundente porcentaje de trabajadores que no se identifican con la empresa y además que no se siente atraídos ni comprometidos a nivel institucional. También se pudo conocer las causas de ese desaliento, que muchas veces tiene como argumento la ausencia de comunicación, sentimiento de no crecimiento profesional y la pérdida de confianza, entre otros. (Towers, 2021).

A nivel nacional, existe relevancia y prioridad por la gestión del talento humano, investigación que se realizó en la que hallaron resultados que corroboran la trascendencia del compromiso con la organización que los cobija laboralmente, creando estímulos en los trabajadores para su identificación con la empresa, esto se acrecienta por el reconocimiento a las labores encomendadas cuando fueron realizadas de forma óptima. Los dirigentes empresariales reconocen el impacto del desenvolvimiento de los trabajadores, generando en ellos un firme compromiso ante la entidad en pro, además, del clima adecuado para trabajar de forma eficiente y en armonía. También sumaron en beneficio de la convivencia laboral la GTH con el propósito de

fomentar y promover el compromiso y crear un clima de estabilidad emocional entre sus colaboradores. (Charry y Solórzano, 2021).

Por otro lado, y complementado lo que se ha afirmado de la gestión organizada para el talento humano, se debe potenciar habilidades desarrolladas en los trabajadores, aquellas que poseen y que le son inherentes, además de las que aún no pueda haber descubierto; además para que esto suceda debe procurarse administrar adecuadamente los temas relativos a su salud para que coadyuven con el desarrollo de habilidades. Lo alcanzado es satisfactorio y también lo será el compromiso cuando este sea constante, así como la motivación por los logros institucionales. (Santos, 2022).

El influjo de la gestión del talento humano sobre la variable compromiso organizacional orientado en estadística descriptiva, donde destacan a la gestión como notoria para el compromiso de los colaboradores con la institución, es de muy alto nivel dónde se interpreta como un encargo a los trabajadores para con su organización o empresa. (Bendezú.2020)

En la ciudad de Cusco, se revisó un estudio que busca promover la llamada identificación institucional siguiendo el camino de la comunicación y la motivación de los directivos en el personal a su cargo, con la pretensión de mejorar sus competencias para poder conseguir que se comprometan con los fines institucionales. (Rayme, 2021)

Se suma en el interés de desarrollar las habilidades en las personas trabajadoras la necesidad de ser motivadas, lo que parte desde una simple felicitación, como también es preciso que se evalúe periódicamente el desempeño laboral y que se generen controles regulares. Concluyendo que la recompensa a los colaboradores debe ser de acuerdo con el producto entregado al final. (Siguas. 2021).

La realidad en el hospital del Cusco que atraviesa un probable bajo compromiso organizacional por parte del personal de enfermería, manifestado por la falta de interés en el desarrollo del talento humano. El estudio busca determinar si la falta de interés por mejorar la calidad del trabajo por parte del personal está influenciada a cómo se desarrolla la gestión del talento humano en la institución, considerando que los colaboradores comprometidos están más motivados y comprometidos, lo que lleva a un mayor rendimiento y

productividad dando como resultado la satisfacción del cliente.

Es aquí donde se produce la interrogante que encaminará a la investigación hacia un buen puerto y esta será la siguiente: ¿La gestión del talento humano influye en el compromiso del personal de enfermería del hospital del Cusco, año 2023? Esta interrogante nos lleva a plantear el problema general: ¿cómo la gestión del talento humano influye en el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023? Tendrá preguntas específicas: ¿cómo la gestión del talento humano influye en el compromiso afectivo del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023? ¿cómo la gestión del talento humano influye en el compromiso normativo del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023? Y como tercera interrogante: ¿Cómo la gestión del talento humano influye en el compromiso de continuidad del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023?

El conocimiento existente será usado como justificación de carácter teórico en las dos variables de estudio, gestión del talento humano y compromiso organizacional. Las experiencias anteriores basadas en investigaciones con cierto éxito permitirán usarse en la justificación de carácter práctico sumado a todo el conocimiento existente y llevado a realidad. Las aplicaciones metodológicas, juntamente con las formas de observar y recolectar datos, serán la justificación de carácter metodológico. Los colaboradores que muestran un compromiso afectivo elevado tienen mayor a los cambios planteados por la organización, implica trabajar más y no solamente realizar las tareas mínimamente necesarias, actitudes que son requeridas por los gestores en las organizaciones.

Este estudio pretende conocer el nivel de la gestión del talento humano y su lazo con el compromiso organizacional existente en el recurso laboral de enfermería en un hospital del Cusco, considerando los diferentes estudios analizados. Se pretende documentar a través de esta investigación los posibles conflictos existentes que alteran o favorecen el compromiso con la organización y si este tiene relación directa con la gestión del talento humano. La importancia y viabilidad de este estudio reside en proporcionar, en el más breve plazo, una solución a la posible atmósfera de conflicto que pueda existir entre los colaboradores del hospital estudiado en la ciudad del Cusco. Los resultados que

se alcancen servirán de gran apoyo para los gestores del ambiente hospitalario, al momento de tomar decisiones orientadas a lograr la armonía y buscar las estrategias que permitan incrementar y mejorar el compromiso con y para la organización en el recurso enfermero durante el 2023.

Se planteó el objetivo general: determinar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023. Los objetivos específicos planteados son: determinar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso afectivo del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023, asimismo el determinar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso normativo del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023, y por último determinar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso de continuidad del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.

Hipótesis general: la gestión del talento humano influye en el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023. Así mismo se plantearon hipótesis específicas: La gestión del talento humano influye en el compromiso afectivo del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023, la gestión del talento humano influye en el compromiso normativo del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023 y para la tercera hipótesis tenemos a la gestión del talento humano influye en el compromiso de continuidad del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El trabajo realizado por Duygu et al. (2022) quienes investigaron sobre como la gestión del talento humano puede generar el compromiso de las trabajadoras con su institución. Fue planteado en un enfoque cuantitativo y basado en estadística descriptiva. Las conclusiones alcanzadas fueron producto de los resultados obtenidos que arrojaron un mayor compromiso del 80% de encuestadas y una gran afectación de la GTH del 85%, esto se interpretacomo que la GTH puede lograr el desarrollo del compromiso organizacional de las enfermeras por su institución y hacer que mejore la actitud del colaborador en el desempeño

Araujo (2022) presenta un artículo en Brasil acerca de las capacidades y experiencias en la gestión de personas y cómo es que interviene en el compromiso de los colaboradores hacia la organización. Analizan 17 publicaciones para determinar el dominio de la percepción en la gestión de personas sobre el compromiso organizacional en diversas organizaciones. Los resultados exponenque una cantidad de estudios analizados son de diseño teórico- empíricos cuantitativo, utilizando cuestionarios y estadísticas descriptivas. Destacan que el compromiso afectivo y la dimensión de recompensa influyen en el compromiso organizacional, con mayor énfasis en las dimensiones de continuidad y normativo.

Bernal et al. (2021) quienes investigaron sobre como el compromiso existente en la organización y como este se percibió cuando había covid-19. Con enfoque cuantitativo y usó estadística descriptiva. Las conclusiones alcanzadas fueron producto de los resultados obtenidos que afirmaron que un 62% estuvo de acuerdo y totalmente de acuerdo con comprometerse con su institución. Esto se interpretó como el hecho de no haber alcanzadoun gran compromiso de una mayoría y que todavía hay bastante por hacer por parte del área indicada en gestión de las personas.

Apolo et al. (2021) investigaron sobre la GTH y su impacto en el personal de un hospital en busca de mejorar el modelo a utilizar. De enfoque cuantitativo y para el análisis de sus resultados usó estadística descriptiva a través de un cuestionario que aplicó a 192 empleados. Las conclusiones alcanzadas fueron producto de los resultados obtenidos que determinaron que la gestión al ingreso

no fue apropiada con un 35% y que no existe una ubicación del personal según perfil con un 62%. Además, determina la inexistencia de los procesos de la GTH. Concluye que una buena gestión estratégica es nutritiva para el mejoramiento y logro objetivos institucionales.

El estudio de Sopiah et al. (2020) estudio que busca la existencia del influjo de la GTH en el compromiso laboral, igualmente busca analizar el papel del compromiso profesional en la orientación del talento y los empleados. Utilizaron el método cuantitativo aplicado a una muestra de 376 encuestados. Utilizó para el análisis la estadística inferencial con el 87:3% que confirma que la dirección del talento actúa de manera efectiva en la correspondencia laboral y el entrenamiento de los empleados. Concluye que el compromiso laboral tiene un rol básico en la relación entre las dos variables donde se fortalece el rol de la GTH y el compromiso laboral para el buen desempeño laboral de las enfermeras.

Arias & López (2020) publican un estudio de método inductivo-deductivo, explicativo para determinar si las prácticas en la GTH influyen positivamente con la gestión del compromiso en la organización, en Quito — Ecuador. Emplearon un cuestionario como instrumento a 50 colaboradores. Los resultados identifican la influencia directa y efectivamente en la obligación contraída por los trabajadores para con la organización y sus objetivos, teniendo como influencia de la GTH como un mecanismo importante de 0.703 de correspondencia buena, determinando que los trabajadores están satisfechos en la organización si esta les genera valor.

Almaaitah et al. (2020) investiga los efectos que tienen la GTH de en la mejora del ejercicio organizacional, para responder a su hipótesis. Reflexiona sobre el compromiso organizacional como factor intermediario, considerando al liderazgo transformacional como regulador. La muestra recolectó datos de 385 colaboradores, utilizando un cuestionario y analizados con modelos de ecuaciones estructurales. Los resultados determinan un impacto positivo en la GTH en compromiso organizacional y sus dimensiones. Concluye acerca de la importancia del rol que desempeña el compromiso de la organización en beneficio de las metas de desempeño laboral de los colaboradores.

A nivel nacional se han desarrollado estudios donde intervienen las

variables en estudio y así encontramos a Vázquez (2022) quien es su investigación determina la influencia de la GTH en el compromiso para con la organización, por parte de los colaboradores de un establecimiento de salud. El estudio que se ha desarrollado contó con enfoque de tipo cuantitativo, es no empírico, con un corte transversal, correlacional causal. Para su estudio recolectó datos de 106 trabajadores, para lo que se empleó un cuestionario para cada variable. Concluye que la GTH tiene una influencia significativa del 97,6% en el compromiso organizacional; además, un 60% ha destacado un nivel bueno acerca de la GTH relacionado con el compromiso organizacional.

Alvarado (2022) realiza una publicación con el fin de fundar la dependencia entre la GTH y la satisfacción profesional de los enfermeros, cuenta con enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, para lo que utilizó una muestra 132 trabajadores del (INCOR), la técnica aplicada una encuesta y dos cuestionarios. Resultados que evidenciaron un grado de gestión regular y una mediana complacencia laboral, la correspondencia alta para la GTH versus la satisfacción profesional. Concluyen con la relación de nivel alta entre la GTH y la satisfacción profesional del staff de enfermería y por consiguiente la mejora en la gestión para la satisfacción laboral.

Bustamante et al. (2022) publicó un estudio con el objetivo de apoyar la teoría acerca de la influencia entre la GTH y el compromiso organizacional en Arequipa, Investigación que fue de estilo básica aplicada, correlacional, no empírico, con un enfoque cuantitativo. Aplicó una encuesta a 20 colaboradores. Concluye que existe correspondencia entre ambas variables con un valor menor a 0.05. Recomienda establecer estrategias para la GTH con la medición del rendimiento laboral y evaluar periódicamente con la posibilidad de generar incentivos que mejoren el compromiso. Con la definición de gestión señala al conjunto de operaciones que admiten la realización de cualquier acción.

Márquez (2020) desarrolla un estudio que pretende establecer el influjo de la GTH en el compromiso de los trabajadores de una organización en Tacna, de tipo básico, explicativo, el diseño que aplicó fue no experimental, con una muestra aplicada a 297 trabajadores, recolectó datos a través de un interrogatorio, el enfoque fue cuantitativo. Los resultados echaron que el 81,1% piensan que la GTH es de nivel apropiado, el 79,5% del personal encuestado considera que posee un

compromiso organizacional adecuado. Concluye dándole alto valor a la dimensión afectivo, además de la existencia de la influencia explicativa de la GTH en la obligación adquirida con la organización en los trabajadores (valor chi-cuadrado= 171,784 y valor $p = 0,000$); así como también la intervención en cada dimensión del GTH en el compromiso para con su institución.

Talavera (2020) publica su estudio para buscar discutir la relación existente para la GTH y compromiso organizacional en un grupo de colaboradores del FAME SAC, la investigación de tipo básico, cuantitativo y no empírico descriptivo. Para el trabajo utilizó la encuesta y su muestra se constituye de 91 trabajadores, para lo que aplicó una estadística descriptiva e inferencial con una significancia menor a 0,05 para llegar a determinar que la GTH influye significativamente en la obligación contraída con la organización por parte de los empleados. El estudio llega a la determinación que existe una relación entre la GTH en el compromiso organizacional.

A continuación, se presenta las bases teóricas de las variables que dan sustento científico al estudio:

Para iniciar la exposición se define la palabra “gestión” como todo trámite que se realiza con el propósito de satisfacer un contexto o concretar un proyecto. Cuando el término es aplicado a contextos empresariales y comerciales, por lo general se asocia al ámbito de la administración (Wikipedia,2023).

De acuerdo con la Real Academia Española de la Lengua, el término "talento" está referido a aquellos individuos que están más calificados para desempeñar una tarea específica, con una mayor capacidad de comprender y resolver problemas con habilidades, destrezas y experiencia necesarias para realizar una actividad de manera competente, debido a su habilidad y disposición para el buen desempeño. También hay otros factores o elementos que impulsan al ser humano, como talentos, habilidades y conocimientos (Álvarez, 2022)

Siendo McKinsey & Company (1997) quien acuñó el término “gestión del talento” después de varios estudios sobre recursos humanos, el término se popularizó en artículos y conferencias de David Watkins, determinando que la gestión del talento asume el éxito de una empresa, la cual depende del talento y las habilidades de sus empleados.

Así mismo, Pérez (2022), basado en el modelo GEMSES, define el talento

humano como un recurso referido a las personas que colaboran en una organización, actualmente denominados colaboradores. De este modo, deja atrás la concepción del recurso humano aplicado a las cualidades o ciertas características que pueden ser utilizados para ser potenciados a favor de este y de la organización. Es un concepto que en Perú surge en los años 90.

La gestión del talento es vista desde diferentes perspectivas, apuntando a diferentes factores sobre la efectividad de los modelos de gestión que han sido objeto de análisis, evaluación y estrategias desarrolladas para la gestión del talento. El propósito de este estudio fue analizar específicamente la gestión de los recursos humanos en el sector público peruano a través de un modelo. Los resultados se relacionan con los modelos de gestión del talento dentro de las organizaciones y que la codificación coherente y holística produce niveles de éxito que contribuyen a la utilización del talento en el sector público. Se concluye que la gestión de recursos humanos describe factores relacionados con estilos de gestión específicos que describen diferentes modelos adoptados desde la política pública. (Jiménez, et. al, 2023).

Basados en los tiempos actuales, se considera a la gestión del talento humano como las operaciones llevadas a cabo de acuerdo con las políticas institucionales encabezadas por los gerentes, con el objetivo de coordinar el potencial a través del recurso humano, extrayendo sus capacidades y siguiendo un proceso ordenado de administrarlo. Forman parte de esta gestión diversos procesos, como la captación, selección, elección, inducción, contratación, etc. (Chiavenato, 2009)

Los escritos de Chiavenato (2009) se enfocan básicamente en tres aspectos fundamentales: 1. Los humanos, desde un enfoque de competencias; 2. Los humanos como activadores positivos de las organizaciones; y 3. Los humanos que se convierten en empleados de las organizaciones por su inversión, dedicación, compromiso y responsabilidad. Si se ve a la GTH desde el ejercicio laboral de los trabajadores, esta busca fortalecerla, potenciarla y mejorarla en la medida que la considera sustancial en las organizaciones. Será el desempeño que determine, como uno de sus parámetros, la gestión de la empresa con su potencial humano, y para ello debe proporcionarles las herramientas necesarias que los mantengan competitivos en sus labores (Vera y Blanco, 2019).

Dolan (2014) hace una observación interesante sobre la gestión de la diversidad. Señala que la responsabilidad social es producto del progreso tecnológico, la globalización y la alta competitividad en este mundo de grandes cambios en el que vivimos. Con el perfeccionamiento del talento humano, las destrezas y especialmente las habilidades blandas, adquieren mayor relevancia, en la medida que procura desarrollarla hasta alcanzar un nivel de eficiencia y luego mantenerla. Para que esto suceda, deben existir en la organización políticas claras y estructuras sólidas en cuanto sus fines institucionales. De eso se valen las organizaciones para mantenerse vigentes con el paso del tiempo (Ramírez et al., 2019)

Alles (2017) trata el tema de los talentos de las personas en el trabajo a través de un enfoque que consiste en segmentar componentes que no son más que las competencias requeridas para los puestos actuales o futuros, permitiendo la identificación, evaluación y desarrollo del talento en diferentes formas de mejorar las habilidades, diferentes tipos de entrenamiento, el papel del entrenador principal y el desarrollo conjunto y el autodesarrollo dentro y fuera del trabajo. Para el desarrollo de las organizaciones y por ende del país, la GHT cumple un papel protagónico, puesto que permite alcanzar el equilibrio moderado y balance objetivo entre los propósitos internos y lo que se pueda brindar al exterior, favoreciendo al crecimiento del país en lo que refiere a competencias en los colaboradores. En definitiva, si crecen las empresas crece el país, como consecuencia del crecimiento humano (Briones y Gonzales, 2019).

En el libro de Taylor & Lebo (2019), se habla sobre las organizaciones que enfrentan múltiples desafíos, como pueden ser el de una fuerza laboral que envejece, tecnología de plataforma, industria, empresa y robótica, la economía de conciertos y el “compartir carrera” de los empleados. La perspectiva conduce a los emprendedores a la motivación de su componente humano, con la finalidad de destacar su talento y capacitándolos periódicamente, especialmente cuando se trata de empleados de reciente ingreso, pero también cuando gozan de cierta antigüedad o permanencia en un área especializada. Es la clave para motivar el compromiso de las personas con su institución (Jara et al., 2018).

En su obra, Forman (2020), se centra en los líderes, quienes deben mejorar sus lugares de trabajo para fructificar y dirigir el recurso más apreciado: su

competitividad. Los cambios a menudo causan ansiedad, pero es inevitable en el medio corporativo actual. Para hacer prosperar a sus organizaciones, los dirigentes empresariales deben impulsar a sus trabajadores a superarse en este mar de modificaciones continuas y opinar de manera diferente sobre cómo usan sus talentos y su capacidad de alinearse con la estrategia comercial, abordar los desafíos futuros, maximizar los recursos y el conocimiento de la organización e impulsar responsablemente los resultados deseados. Otra definición la describe como una estrategia de gestión donde se le añade valor al potencial en beneficio de una organización. Para que no surtan efectos negativos, estas estrategias deben adecuar funciones que deben ser ejecutadas con eficiencia para que este procedimiento no fracase (Gaspar, 2021).

Como ya se mencionó en el párrafo anterior, son importantes las Políticas institucionales de cara al futuro sin descuidar el presente. Para lograr el éxito del ejercicio del talento humano, esta será medida a través del componente humano y lo que pueda rendir en la forma como realiza sus labores y el cumplimiento de sus funciones. Las políticas que se adopten deben ser alcanzables y preservar a la persona antes que a los números (Pantoja, 2019)

Se consideró para el estudio como autor base a la teoría planteada por Chiavenato (2009) sobre gestión del talento humano, con sustento como base los modelos sistemáticos de Likert (1965), quien argumenta que los procesos primordiales para el desarrollo son las operaciones, analizados desde una perspectiva convencional. La GTH viene a ser los procedimientos ejecutados de acuerdo con las políticas institucionales encabezadas por los gerentes, para coordinar el potencial a través del recurso humano, extrayendo sus capacidades y siguiendo un proceso ordenado de administrarlo. Forman parte de esta gestión, el reclutamiento, selección, capacitación, recompensa, desempeño evaluado, (Chiavenato, 2009)

Dimensión reclutamiento: para Chiavenato (2009), es la forma procedimental de hacer conocer, en el mercado, las oportunidades laborales, con anuncios bidireccionales de receptor vacantes como posibles candidatos a ser entrevistados. El reclutamiento, con perspectivas políticas, consiste en captar talentos con dotes de competencias, las que pueden ser internas o externas.

Dimensión selección: Chiavenato (2009), la define como seleccionar

candidatos bien calificados para cubrir alguna vacante en la organización, siguiendo los procesos establecidos de selección, con la esperanza de obtener resultados favorables de la evaluación. Sirve como medio de filtro para cubrir un puesto laboral a través de pruebas de ciencias, entrevistas, habilidades, y el ordenamiento, así se establecerá los puestos para cada seleccionado.

Dimensión capacitación: al respecto, Chiavenato (2009), precisa que es inevitable desarrollar las habilidades de los postulantes para mejorar las competencias que las organizaciones tienen como prioridad, por cuanto las capacitaciones programadas permiten adecuar a los candidatos al perfil deseado.

Dimensión recompensa: se trata de reconocimientos por los servicios, los que pueden ser económicos, o generados dentro de las propias organizaciones, como remuneraciones no económicas, refiriéndose a que pueden tratarse de premios, bonos, vacaciones, por buen desempeño laboral.

Dimensión desempeño evaluado: forma de medición de las actividades desarrolladas por los colaboradores dentro de las organizaciones, sostiene Chiavenato (2009). La evaluación permitirá, de forma alguna, fortalecer el crecimiento colectivo de lograr metas establecidas de mejoría según resultados. La valoración considerada a los colaboradores con el fin de compensar las perspectivas y requerimientos de una organización, por medio de la gestión para el talento humano, tiene planeado con posibilidades de crecimiento individual, colectivo o profesional, sostiene Pérez (2021). Considera que, desarrollar competencias bien direccionados por una gestión adecuada en el talento humano, conducen a alcanzar efectos favorables de producción en la organización.

Así mismo, Chiavenato (2009), plantea los siguientes indicadores: comunicación, implementación de capitales humanos, perfil de los aspirantes, capacidades aptas, perfeccionamiento de competencias, entrenamiento, financieras, no financieras, evaluación de capacidades y el logro de metas.

Se tiene claro el objetivo de la GTH, como claramente orientado a darle una dosis de reproducción del valor, con el propósito de establecer confianza y mejorar la satisfacción interna de la organización, así como también la externa, dirigida a los clientes. (Castro et al., 2020)

En cuanto a la variable compromiso organizacional, el ejercicio de los empleados, su nivel de satisfacción e incertidumbre y el verdadero compromiso que asumen como potencia laboral en la empresa se pueden predecir gracias al compromiso organizacional. Cobran mayor relevancia después de hacerse público el estudio de Lodahl y Kejner en 1965 como un avance esencial en el infinito de la economía de las compañías (Ecured, 2021)

Huaynate (2019) citado por Estrada y Mamani (2019), sostiene que el compromiso con la organización es el efecto de responsabilidad y adeudo que adquiere el colaborador para con la organización donde cumple un trabajo. Así mismo, Aldrete et al. (2017) sustenta que el encargo organizacional es un condicionamiento de prestación con mucho compromiso, es un sentir con mucha felicidad al cumplir el trabajo, obteniendo un resultado muy positivo con disciplina.

Para Báez et al. (2019), compromiso organizacional es determinar de parte de los colaboradores el logro planteado por la organización, con fines de posicionamiento permanente.

Salvador (2019), reflexiona que el compromiso organizacional tiene el propósito de fortificar las prácticas y destrezas en los colaboradores, así como elevar sus sentimientos en busca de lograr una convivencia en armonía con perspectivas de desarrollo productivo y desarrollar el sentir hacia el trabajo colectivo por la organización.

Las diferentes teorías sugieren diferentes formas de promover el compromiso organizacional, y pueden ser más efectivas en diferentes contextos o para diferentes tipos de empleados.

Porter et al. (1974), que plantea el modelo del compromiso actitudinal definido como el vínculo psicológico que une a los trabajadores, su relación con la empresa lo impulsa a desempeñarse mejor de lo esperado como obligación. Se centraron en examinar los efectos de la satisfacción laboral y la participación de la organización en la rotación de empleados.

La teoría del intercambio social tiene sus raíces en Thibaut y Kelley (1959). En él definió el intercambio social como una compensación material o inmaterial gratificante o costoso entre por lo menos dos personas. Necesitamos conocer diferentes modelos para poder seleccionar el más adecuado. Así, tenemos a Mathieu y Zajack, Rapa Rodríguez, Trevisan, Shinyashiki Tadeu,

Costa Mendes o Báez Santana, Zayas Agüero, Velázquez Zaldívar, León de Laos, citados por Coronado et. al (2020), quienes aseguran buenos resultados para su organización, incluyendo productividad y actitudes de los empleados.

Estos autores definen tres tipos: Compromiso: 1) Apego emocional, entendido como la retención de empleados a partir de un sentido de ser tratados justamente. 2) El compromiso de continuidad se define como la necesidad de continuar en la empresa que ha invertido mucho y en menores probabilidades de encontrar un trabajo con garantías o beneficios similares: 3) Compromiso normativo, en tendido como la obligación moral que experimenta un individuo al permanecer en una organización. (Coronado et al. 2020)

La teoría de Becker (1960), teoría del intercambio social, citado por Ávila y Pascual (2020), refiere que es el vínculo que todo colaborador mantiene con la organización en un determinado tiempo. El desarrollo de una relación entre ambos componentes incrementa el crecimiento personal y económico, favoreciendo de esta manera a la empresa. Dicho en otras palabras, los individuos se comprometerían con las organizaciones porque tienen intereses extra organizacionales que multiplican los costos de separación de la organización a lo largo del tiempo.

Teoría de las tres dimensiones Meyer y Allen (1991) modelo que define al compromiso organizacional como una actitud positiva que los empleados tienen hacia su organización. Comprenden al compromiso organizacional como un proceso moral de correspondencia, en el sentido de colaborar con la organización donde presta sus servicios. Al respecto, Fabián (2019) considera que es una decisión voluntaria del colaborador al servicio de una organización, representado en modo afectivo o moral, que se extiende en el tiempo creando identificación con la empresa. Por lo tanto, se determina la teoría de Meyer y Allen como base teórica en este estudio.

Meyer y Allen (1991) la teoría de los tres elementos del compromiso organizacional que, según esta teoría, el compromiso organizacional previamente conceptualizado sería: Entre los tres enfoques: continuidad, afectivo y normativo.

Así mismo plantea los siguientes indicadores: sentido de pertenencia, satisfacción de expectativas, lealtad moral, gratitud, sacrificio y falta de opciones

Dimensión acerca del compromiso afectivo: referido a la pretensión del

colaborador de persistir en una organización, lográndose establecer una relación muy afectiva bastante buena. Considera que también es posible considerar la satisfacción a ciertas necesidades muy expectantes entre ambas (Meyer y Allen, 1991).

Dimensión de compromiso en la continuidad: correspondencia y responsabilidad muy reflexiva de parte de los colaboradores, donde consideran iniciar a trabajar en una organización nueva, poner en práctica lo aprendido, mejorar el desempeño y acumular beneficios (Meyer y Allen, 1991).

Dimensión de compromiso normativo: relacionado con la ética, donde los asociados plasman un sentido del deber con gratitud hacia una organización que brinda oportunidades con avance profesional y reconocimiento apropiados para el trabajo (Meyer y Allen, 1991).

Para lograr obtener mayor compromiso de los colaboradores, es básico que se les reconozcan sus labores, y estando comprometidos se hará más sencillo alcanzar los objetivos trazados. (Ayala, 2 019).

-

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

Este estudio se ha planteado para ser de tipo básica, enfocada en averiguar el conocimiento a través del juicio de los aspectos primordiales, de hechos relevantes observables o de las memorias que crean los sujetos. (Concytec, 2020).

Destaca el enfoque cuantitativo basado en la explicación numérica en la que se procura sistematizar los resultados hallados en una muestra de una población determinada. (Hernández, 2014)

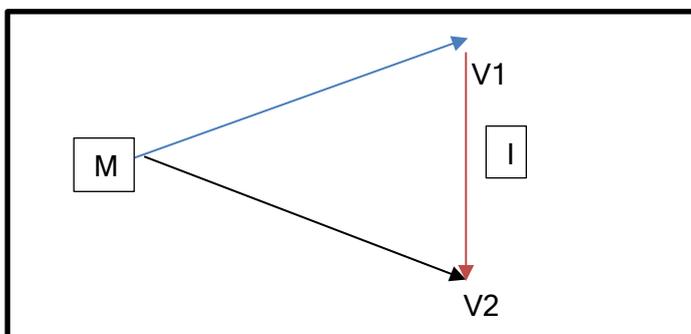
Diseño de investigación: diseño alcanzado y elegido será el no experimental, que se refiere a estudios realizados donde no se manipula intencionalmente la variable independiente y en los que observan los sucesos en su entorno natural para examinarlos. (Sampieri,2014)

Corte: fue transversal debido a que se recolectó o recogió los datos a través de un solo mecanismo de fecha y la intención es narrar las variables para luego analizar el acontecimiento e interconexión en un tiempo dado.

Explicativo: porque se busca la forma de relacionarlos entre las variables y poder dar la explicación a través de la prueba estadística respectiva. (Salgado, 2018)

Método: hipotético – deductivo, porque parte de sospechas frecuentes para llegar a una única conclusión, donde la hipótesis son falseadas para diferir si es verdadero. (Cartesius,2017)

Fig. 1 Esquema metodológico:



Nota: Influencia de la GTH en el CO.

Dónde:

M: Muestra del estudio

VI: Variable independiente – GTH

V2: Variable 2 – CCO

I: Influencia

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable independiente: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Procedimientos ejecutados de acuerdo con las políticas institucionales encabezadas por los gerentes, para coordinar el potencial a través del recurso humano, extrayendo sus capacidades y siguiendo un proceso ordenado de administrarlo. Forman parte de esta gestión, la captación, selección, elección, inducción, contratación, etcétera (Chiavenato, 2009)

Definición operacional

La variable denominada GTH se mide a través con la aplicación de un cuestionario, validado en pruebas anteriores y cuya autoría corresponde a Altamirano (2022), partiendo de todo el contexto teórico de la publicación de Idalberto Chiavenato. La variable medida con base a la información obtenida para sus dimensiones e indicadores, contenidos en el instrumento y contó las siguientes dimensiones: (a) el reclutamiento, donde se señalarán los protocolos con el objetivo de identificar y atraer a los candidatos más adecuados; (b) la selección, donde se elegirá al talento idóneo; (c) la capacitación, donde se buscará las maneras de potenciar al flamante contratado; (d) la recompensa, donde se incentiva pecuniariamente el cumplimiento de labores; (e) la evaluación del desempeño, donde se determinará si se están alcanzando los logros y propósitos.

Indicadores

Se consideró los siguientes: comunicación, implementación de capitales humanos, perfil de los aspirantes, capacidades aptas, perfeccionamiento de competencias, entrenamiento, recompensas financieras, no financieras, evaluación de capacidades y el logro de metas.

Escala de medición

Se utilizará la escala tipo Likert con secuencia ordinal.

Baremos:

- Mala cuyo valor será (20-47)
- Regular, con un valor (48-75)
- Buena, para los valores (76-100)

3.2.2 Variable dependiente: Compromiso organizacional

Definición conceptual

La enunciación referida al compromiso organizacional según señalan algunos autores, es un proceso psicológico de relación entre colaborar y la organización (Meyer y Allen, 1991).

Definición operacional

La variable denominada compromiso organizacional está medida a través de cuestionario, haciendo mención que ya fue validado en pruebas anteriores y cuya autoría corresponde a Altamirano (2022), partiendo de todo el contexto teórico. La variable es medida con base a la información de sus dimensiones y de sus indicadores, contenidos en el instrumento con las siguientes dimensiones: (a) el afectivo; (b) de continuidad; y (c) la capacitación, donde se buscará las maneras de potenciar al flamante contratado; (d) el normativo.

Indicadores

Se consideró los siguientes: sentido de pertenencia, satisfacción de expectativas, lealtad moral, gratitud, sacrificio y falta de opciones.

Escala de medición

Utiliza la escala tipo Likert con secuencia ordinal.

Baremos:

- Bajo (20-30)
- Medio (31-59)
- Alto (60-90)

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población de enfermeras corresponde a 210 en el hospital del

Cusco, año 2023. Hernández y Mendoza (2018) definieron como población al universo que tienen las características en su conjunto y con criterios similares.

Criterios de inclusión:

- Los que pertenecen al hospital
- Que quieran participar
- Acepten participar

Criterios de exclusión:

- Los que tengan habilidades diferentes
- Los locadores
- Los que respondieron erróneamente
- Los que no firmaron la autorización

3.3.2 Muestra

Está conformada por la parte representativa del universo de estudio. (Hernández y Mendoza, 2018). El cálculo se hizo mediante la siguiente fórmula para poblaciones finitas.

$$N = \frac{Z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{\epsilon^2(N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

n: muestra

Z: es el nivel de confianza

N: población

p: proporción de éxito q: proporción de fracaso

d: nivel de precisión o margen de error

Reemplazándolos con los valores del estudio se obtuvo lo siguiente:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5) \times 210}{0,06^2(68-1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)} = 136,06$$

$$n = 13$$

La muestra final es de 137 enfermeros (as) que laboran en el hospital del Cusco.

3.3.3 Muestreo

Es un procedimiento a través del cual se opta por un total de observaciones correspondientes a una misma población. Se consideró el tipo probabilístico, porque su principal característica es permitir que todos los integrantes de la población participen al azar para conformación de la muestra. (Hernández y Mendoza, 2018)

3.3.4. Unidad de análisis

Enfermeras que laboran en el hospital del Cusco pertenecientes a los regímenes DL. 276 y D.L. 728

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Sánchez et al. (2018) definieron la técnica como los procesos llevados a cabo para obtener información acompañado de un instrumento para recolectarlo. La técnica utilizada para la investigación es la encuesta

3.4.2 Instrumentos

Para el estudio se utilizó el instrumento elaborado por Altamirano (2022), cuestionario sobre GTH y el elaborado por Meyery Allen (1997), cuestionario sobre compromiso organizacional, son instrumentos validados y confiables.

Tabla 1

Ficha técnica 1:

Instrumento de medida para Gestión Talento Humano
1. Nombre: Cuestionario de GTH
2. Origen: elaborado según teoría de Chiavenato (2009)
3. Autor: Melissa Altamirano(2022)
4. Adaptado por: Pilar Yesenia Veria Muñoz, (2023)
5. Lugar: Cusco, Perú
6. Objetivo: valoración del GTH
7. Área de evaluación: Enfermera
8. Ámbito de aplicación: Hospital de Cusco
9. Descripción del instrumento: el instrumento cuenta con 20 ítems, dividido en 5dimensiones.
10. Dimensiones: Reclutamiento, Selección, Capacitación, Desempeño

laboral, Evaluación

11. Escala: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

12. Baremo: Mala (20-47), Regular (48-75), Buena (76-100)

Nota: Características del instrumento GTH

Tabla 2

Ficha técnica 2:

Instrumento de medición para el compromiso organizacional

1. Nombre: Cuestionario para Compromiso Organizacional
2. Autor: Meyer y Allen (1997)
3. Adaptado por: Pilar Yesenia Veria Muñoz, (2023)
4. Lugar: Cusco, Perú
5. Objetivo: Determinar nivel de compromiso organizacional
6. Área de evaluación: enfermeras
7. Ámbito de aplicación: Hospital de Cusco
8. Descripción: el instrumento consta de 18 ítems, divididos en 3 dimensiones
9. Dimensiones: Afectivo, Normativo, Continuidad.
10. Escala: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), siempre (5)
11. Baremo: Bajo (20-30), Medio (31-59), Alto (60-90)

Nota: Características del instrumento de compromiso organizacional.

3.4.3. Validez y confiabilidad

La definición de validez está referida a la medición de información que manipula y evidencia el conocimiento que se prueba a medición. (Rodríguez, 2023)

Para la validación se invitó a participar a tres expertos, en la adaptación y elaboración del instrumento, el cuestionario GTH y cuestionario de compromiso organizacional; el juicio de los tres expertos lo consideraron "Aplicable".

Tabla 3

Validez del cuestionario de **Gestión Talento Humano**

Experto	Grado académico	Nombres y apellidos	Criterio
1	Doctor	Justiniano Félix Palomino Quispe	Aplicable
2	Magister	Domingo Zapana	Aplicable
3	Magister	Norma Gallardo M.	Aplicable

Nota: Validez de instrumento por expertos

Tabla 4

Validez del cuestionario de **compromiso organizacional**

Experto	Grado académico	Nombres y apellidos	Criterio
1	Doctor	Justiniano Félix Palomino Quispe	Aplicable
2	Magister	Domingo Zapana	Aplicable
3	Magister	Norma Gallardo M.	Aplicable

Nota: validez instrumento por expertos.

3.4.4 Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad se define como el nivel de confianza del instrumento al medir de manera constante el centro del estudio. (Macedo,2023)

Para la obtención del Alfa de Cronbach se utilizó la base datos estadísticos SPSS versión 27, se tuvo como resultado para el cuestionario de gestión del talento humano 0,953 así como para el cuestionario compromiso organizacional 0,965, con una prueba piloto de 38 elementos, 20 para la variable independiente y 18 para la variable dependiente para evitar redundancia. Los valores obtenidos vienen a ser los que miden la consistencia interna del instrumento y fueron aplicables para la obtención de la información.

Tabla 5

Confiabilidad del cuestionario de GTH

Estadística de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	20

Nota: extraído de base de datos SPSS

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional

Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.965	18

Nota: extraído de base de datos SPSS

3.5 Procedimientos

Una vez que se realizó la búsqueda de literatura, se aplicó la prueba guía para el instrumento, detallándose el logro del estudio y las características a las respuestas. Se ejecutó la prueba piloto en un tiempo aproximado de 20 minutos a cada persona, se les orientó de la forma de responder las preguntas planteadas en escala de Likert presentados en cinco categorías, se les entregó un solo instrumento que contiene dos cuestionarios para medir las variables.

3.6. Método de análisis de datos

Las técnicas de la estadística descriptiva permiten reducir la cantidad de datos a unos pocos indicadores que luego servirán para describir el comportamiento de la variable. Así mismo, cuando las decisiones están basadas en hipótesis es necesario contrastarlas. (Hernández, 2012, pág.11).

Se recolectó la información requerida, tabularon los datos en una matriz de procesos del SPSS v. 27 y expusieron en una tabla con un orden de frecuencias y porcentajes. Las pruebas de hipótesis se considera la prueba Kolmogórov-Smirnov debido al tamaño de la muestra ($n > 50$). El uso métodos no paramétricos para los análisis con el uso de estadística de regresión ordinal, porque las variables cuantitativas no registran una distribución normal. Para la prueba de normalidad se determinó con Alfa de Cronbach.

3.7 Aspectos éticos

En el proceso del estudio se tuvo en cuenta la normativa de investigación

considerando el modelo del proyecto elaborado y entregado de la Escuela de Postgrado y el código de ética para la investigación de la UCV, se consideró referencias, las autorías y respetando la estructura de normas APA 7° publicación. Las consideraciones éticas consideran los cuatro principios éticos: la beneficencia, como deber de actuar en favor de los demás; la no maleficencia, es decir no causar daño, y autonomía respetando los derechos de los que son partícipes del estudio. Autonomía o decisión de las personas a participar del estudio libremente. Equidad: referido a la oportunidad a los que cumplan con los criterios de inclusión. Consentimiento informado y libre participación, previo al llenado del cuestionario. Brindando información adecuada y comprensible acerca del propósito del proyecto de estudio, manteniendo la confidencialidad de la información vertida. (Código de ética UCV,2022)

IV.RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

El estudio tiene la finalidad de estimar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de las enfermeras del hospital del Cusco durante el 2023.

Tabla 7

Variable: Frecuencias de Gestión del talento humano

Gestión del talento humano	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Malo	4	2.9	2.9	2.9
Regular	131	95.6	95.6	98.5
Bueno	2	1.5	1.5	100.0
Total	137	100.0	100.0	

Nota: SPSS 27, tomado de base de datos estructurados

Los resultados revelan que en la categoría "Regular" se observa un alto porcentaje, correspondiente al 95.6% de los participantes, lo cual es una demostración de la variable era regular.

Es posible que el dato indicado esté influenciado por la falta de motivación o por la no aplicación de recompensas por desempeño, así como el estado de ánimo de la persona al momento de responder. Sin embargo, no existe la evaluación al desempeño, lo que origina falta de interés en las enfermeras por ampliar su conocimiento acerca de la GTH, y como consecuencia un regular compromiso organizacional, a pesar de que se observa un gran interés en la continuidad laboral.

Tabla 8*Variable: Frecuencias de las dimensiones de gestión del talento humano*

	Evaluación del				
Niveles	Reclutamiento	Selección	Capacitación	Recompensa	desempeño
Malo	22	12	30	43	37
Regular	96	102	99	80	85
Bueno	19	23	8	14	15
Total	137	137	137	137	137

Nota: SPSS 27, tomado de base de datos estructurados

En reclutamiento: Se observó que 22 participantes (16.1%) consideraron que el reclutamiento era "Malo", mientras que 96 participantes (70.1%) lo calificaron como "Regular" y 19 participantes (13.9%) lo consideraron "Bueno". En selección: En cuanto a la selección, 12 participantes (8.8%) la calificaron como "Malo", 102 participantes (74.5%) como "Regular" y 23 participantes (16.8%) como "Bueno". En capacitación: En relación con la capacitación, 30 participantes (21.9%) la consideraron "Mala", 99 participantes (72.3%) la calificaron como "Regular" y 8 participantes (5.8%) la evaluaron como "Buena". En recompensa: En cuanto a las recompensas, 43 participantes (31.4%) las consideraron "Malas", 80 participantes (58.4%) las evaluaron como "Regulares" y 14 participantes (10.2%) las consideraron "Buenas". Y en evaluación del desempeño: En relación con la evaluación del desempeño, 37 participantes (27%) la calificaron como "Mala", 85 participantes (62%) la consideraron "Regular" y 15 participantes (11%) la evaluaron como "Buena".

En general, los resultados de frecuencia de las dimensiones indican que los encuestados opinan a cerca de las dimensiones de la gestión del talento humano como "Regular".

Tabla 9*Variable 2: Frecuencias de Compromiso organizacional*

Compromiso organizacional	Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Malo	0	0	0	0
Regular	98	71.5	71.5	71.5
Bueno	39	28.5	28.5	100.0
Total	137	100.0	100.0	

Nota: SPSS 27, tomado de base de datos estructurados

Se presenta un resumen de los resultados junto con las cantidades y porcentajes asociados. Compromiso organizacional "Malo": No se registró ninguna respuesta en esta categoría, lo que indica que ninguno de los participantes calificó su compromiso organizacional como malo. Compromiso organizacional "Regular": La mayoría de los participantes (98) fue calificaron como regular, lo que representa el 71.5% de los participantes. Este grupo muestra un nivel moderado de compromiso con la organización. Compromiso organizacional "Bueno": Un total de 39 participantes (28.5%) fue calificado como bueno. Estos participantes muestran un alto nivel de compromiso y apego hacia la organización. En general, los resultados revelan que una gran parte de los partícipes en el estudio tienen un nivel de compromiso organizacional regular, mientras que un porcentaje significativo también muestra un compromiso organizacional bueno.

Tabla 10

Variable 2: Frecuencias de las dimensiones de Compromiso organizacional

Niveles	Afectivo	Normativo	Continuidad
Malo	0	1	5
Regular	51	63	52
Bueno	86	73	80
Total	137	137	137

Nota: SPSS 27, sacado de base de datos estructurado.

Se presenta un resumen de los resultados junto con las cantidades y frecuencias asociadas:

Dimensión afectiva: No se registraron respuestas clasificadas como "Malo" en esta dimensión. La mayoría de los participantes (86) 62.7% calificaron el nivel de compromiso afectivo como "Bueno", seguidos por 37.95% (51) participantes que lo calificaron como "Regular". Estos resultados apuntan a que una mayoría de los colaboradores poseen un nivel positivo de apego emocional y compromiso con la organización.

Dimensión normativa: En esta dimensión, se observa que 1 participante calificó el nivel de compromiso normativo como "Malo", 45.9 (63) participantes lo calificaron como "Regular" y 53.2% (73) participantes lo calificaron como "Bueno". Esto indica que la mayoría de los participantes se sienten obligados y comprometidos por normas sociales y expectativas en relación con su trabajo en la organización.

Dimensión de continuidad: En esta dimensión, 3.6% (5) participantes calificaron el nivel de compromiso de continuidad como "Malo", 37.9% (52) participantes lo calificaron como "Regular" y 58.39% (80) participantes lo calificaron como "Bueno". Estos resultados proponen que gran parte de los partícipes asumen la intención de la permanencia y continuidad como empleadores en la organización.

4.2 Resultados inferenciales

- **H0:** La distribución de los datos estudiados concierne a una distribución normal.
- **Ha:** La distribución de los datos estudiados no concierne a una distribución normal.

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístic o	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión del talento humano	0.096	137	0.003	0.973	137	0.008
V2: Compromiso organizacional	0.077	13	0.046	0.982	137	0.065

Nota: SPSS 27, extraído de base de datos estructurados

Se presentan los estudios de normalidad para las dos variables en el estudio. Se considera la prueba Kolmogórov-Smirnov debido al tamaño de la muestra ($n > 50$). Los resultados en el análisis de normalidad indican que las variables evaluadas, no siguen una distribución normal, ya que son menores al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que la distribución de los datos analizados no corresponde a una distribución normal. Esto implica el uso de métodos no paramétricos para los análisis posteriores en el estudio. Corresponde aplicar las pruebas de regresión logística ordinal.

Hipótesis general

- H0: La GTH no influye significativamente en el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.
- Ha: La GTH influye significativamente en el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.

Tabla 12

Ajuste del modelo para la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	74.955			
Final	36.454	38.502	30	0.007

Nota: SPSS 27, extraído de la base de datos estructurados

Se obtuvo un valor de -2 logaritmo de la verosimilitud de 36.454 y un valor de chi-cuadrado de 38.502 con libertad de 30 grados. El valor de significancia es de 0.007. Dado que la significancia (p-valor) es menor que 0.05, este valor refuta la hipótesis nula (H₀), en cambio, se asiente la hipótesis alternativa (H_a) de que la GTH sí influye significativamente en el compromiso organizacional del personal de enfermería.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.245
Nagelkerke	0.351
McFadden	0.235

Nota: SPSS 27, extraído de base de datos estructurados

El valor de pseudo R cuadrado de Nagelkerke es de 0.351. Esta medida es similar al valor de Cox y Snell, pero se ajusta para compensar el sesgo en la estimación. En este caso, la prueba utilizada explica aproximadamente el 35.1% de la variabilidad en el compromiso organizacional.

Hipótesis específica 1

- H0: La GTH no influye significativamente en el compromiso afectivo del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.
- Ha: La GTH influye significativamente en el compromiso afectivo del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.

Tabla 14

Ajuste del modelo para la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Solo intersección	81.196			
Final	38.277	42.919	30	0.006

Nota: SPSS 27, extraído de base de datos estructurados

Se obtuvo un valor de -2 logaritmo de la verosimilitud de 38.277 y un valor de chi-cuadrado de 42.919 con 30° de libertad. El valor obtenido de significancia es de 0.006. Dado que la significancia (p-valor) es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H0), en cambio, se acepta la hipótesis alternativa (Ha) de que la GTH sí influye significativamente en el compromiso afectivo entre los colaboradores enfermeros.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.269
Nagelkerke	0.367
McFadden	0.237

Nota: SPSS 27, extraído de base de datos estructurados

El valor de pseudo R cuadrado de Nagelkerke es de 0.367. Esta medida es similar al valor de Cox y Snell, pero se ajusta para compensar el sesgo en la estimación. En este caso, la prueba utilizada explica aproximadamente el 36.7% de la variabilidad en el compromiso afectivo.

Hipótesis específica 2

- H0: La gestión del talento humano no influye significativamente en el compromiso normativo del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.
- Ha: La gestión del talento humano influye significativamente en el compromiso normativo del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.

Tabla 16

Ajuste del modelo para la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	84.915			
Final	52.944	31.971	30	0.369

Nota: SPSS 27, tomado de base de datos estructurados

Se obtuvo un valor de -2 logaritmo de la verosimilitud de 52.944 y un valor de chi-cuadrado de 31.971 con 30 grados de libertad. El valor de significancia es de 0.369. Dado que la significancia (p-valor) es $>$ que 0.05, se admite la hipótesis nula (H₀), en cambio, se refuta la suposición alternativa (H_a) de que la GTH influye en el compromiso normativo del personal de enfermería.

Tabla 17

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.208
Nagelkerke	0.271
McFadden	0.160

Nota: SPSS 27, extraído de base de datos estructurados

El valor de pseudo R cuadrado de Nagelkerke es de 0.271. Esta medida explica aproximadamente el 27.1%, ya que el p valor es mayor al nivel de significancia, lo que significa que no se puede afirmar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso normativo del personal de enfermería.

Hipótesis específica 3

- H0: La gestión del talento humano no influye significativamente en el compromiso de continuidad del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.
- Ha: La gestión del talento humano influye significativamente en el compromiso afectivo del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.

Tabla 18

Ajuste del modelo para la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Solo intersección	105.728			
Final	59.903	45.825	30	0.032

Nota: SPSS 27, extraído de base de datos estructurados

Se obtuvo un valor de -2 logaritmo de la verosimilitud de 59.903 y un valor de chi-cuadrado de 45.825 con 30 grados de libertad. El valor de significancia es de 0.032. Dado que la significancia (p-valor) es > 0.05 , se refuta la suposición nula (H0), en cambio, se admite la suposición alternativa (Ha) de que la GTH sí influye significativamente en el compromiso de continuidad del personal de enfermería.

Tabla 19

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.284
Nagelkerke	0.356
McFadden	0.208

Nota: SPSS 27, extraído de base de datos estructurados

El valor de pseudo R cuadrado de Nagelkerke es de 0.356. Esta medida es similar al valor de Cox y Snell, pero se ajusta para compensar el sesgo en la estimación. En este caso, el de prueba utilizado explica aproximadamente el 35.6% de la variabilidad en el compromiso de continuidad.

V. DISCUSIÓN

El estudio busca determinar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de las enfermeras en el hospital del Cusco durante el año 2023.

Partiendo de la hipótesis general, aplicamos el valor de chi-2, que es un examen estadístico que es usada para comprobar la existencia de una diferencia que sea explicativa entre la frecuencia esperada y la observada.

Para el presente estudio: el valor resultante de la $\chi^2 = 38.502$, con un valor de significancia de 0.007. Cuando este valor es menor a 0.05 se refuta la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a). Así se llega a la conclusión acerca de la gestión del talento humano, que sí influye con un valor significativo en el compromiso organizacional para el personal de enfermería. El valor de pseudo R^2 de Nagelkerke es de 0.351, dato que confirma la teoría de Chiavenato (2009) acerca de su importancia para los gestores de hoy en la búsqueda de un mayor compromiso.

Se realiza el análisis utilizando los antecedentes revisados que contienen las variables en estudio:

Doygu et. al. (2022) quienes estudiaron cómo la gestión del talento humano genera mayor compromiso en el personal, con un 85% de valor obtenido en sus resultados utilizando la estadística descriptiva.

Sopiah et al. (2020) buscan mejorar el desempeño laboral y por consiguiente su influencia en el compromiso con la organización por parte de las enfermeras y le dan la categoría de "Alto" al compromiso organizacional, a diferencia del estudio que tuvo como resultado "Regular" con un 95.6%.

A nivel nacional, Talavera (2020) muestra resultados con un valor de significancia de 0,03; para la GTH sobre el 0.046 del compromiso para y con la organización, corrobora el influjo de la GTH en el compromiso organizacional de $\alpha = 0,000$. Además, el 81,1% de encuestados que piensan que la GTH es de nivel apropiado, el 79,5%. Así mismo, Márquez (2020) en su estudio que tiene el mismo objetivo y variables tuvo resultados diferentes, pues los encuestados indican que para el 81,1% considera a GTH de nivel apropiado, al igual que para el compromiso organizacional con el 79,5%. Y afirma que la GTH tiene influencia en el compromiso organizacional adquirida con la organización en los trabajadores (valor chi-

cuadrado= 171,784 y valor $p = 0,000$ y el R^2 con Nagelkerke es 0.639 que equivale a 63,9%., Fabián (2019) considera que es una decisión voluntaria del colaborador al servicio de una organización, representado en modo afectivo o moral, que se extiende en el tiempo creando identificación con la empresa.

Estos datos son sustentados por Castro et al. (2020) que opinan acerca del propósito teórico de las variables al momento de establecer confianza y mejorar la satisfacción interna de la organización, así como también la externa, dirigida a los clientes.

La evaluación de funciones al personal no es aceptada positivamente: un 62% de encuestados opina que es regular, dato que contrasta con el estudio de Castro et al. (2020) quienes utilizaron para su estudio el tipo descriptivo y enfoque cuantitativo donde evidencia un 60% de valoración de la evaluación como negativa.

Este estudio presenta varias alternativas dirigidas al perfeccionamiento del talento humano, posibilitando el progreso en la gestión institucional con el fin de crear un óptimo ambiente laboral: reducir la rotación de funcionarios, remuneraciones más justas, jornadas laborales de trabajo acordes estables, optimizar recursos con eficiencia y eficacia, orientando a mejorar la productividad y obtener resultados óptimos. Para el modelo expuesto por Coronado et al. (2020), considera que compromiso organizacional está referido a evaluaciones permanentes con tendencia de clasificación, para la mejoría de fomento del bien entre la organización y el personal.

Por su parte, Santos (2019) determina la forma en que la gestión por talentos y GTH influyen en la formación y dirección del personal. El valor de Nagelkerke muestra 0.899 y un 97%, con la significancia de 0.000 para la gestión por competencias y la dirección de GTH. En cuanto a H1, que propuso que la GTH, ejerce un poder positivo directo en el desempeño organizacional, con resultados de $\beta = 2.241$, $p < 0.59$. Pérez (2022), define el talento humano, como un recurso referido a las personas que colaboran en una organización, actualmente denominados colaboradores, permitiendo que la entidad pueda contar con los mejores técnicos y/o profesionales en sus puestos de trabajo.

En la tabla de frecuencias de las dimensiones de GTH, se observa en reclutamiento, el 70.1 %. Para Briones y Gonzales (2019) la GHT cumple un papel protagónico, dado que permite alcanzar el equilibrio moderado y el balance objetivo

entre los propósitos internos y lo que se pueda brindar al exterior favoreciendo al crecimiento del país en lo que refiere a competencias, dando inicio con la publicación del proceso de difusión.

En cuanto a la selección, 102 participantes (74.5%) determinaron como "Regular". Según Chiavenato (2009), la selección se realiza con la finalidad de filtrar los mejores prospectos para cubrir una vacante. Para Coronado et al. (2020) el nivel y modo de compromiso que provoca puede variar y causar efectos positivos o negativos dependiendo de la dirección del capital humano. El proceso de selección del personal requiere que previamente se logre identificar las competencias, habilidades, destrezas y actitudes que se requieren para ocupar determinadas responsabilidades en la entidad, es por ello, que el proceso de reclutamiento es clave para identificar esos talentos que deben conformar la organización (Chiavenato,2009).

Referente a la dimensión de capacitación, los encuestados muestran las siguientes opiniones: un 72.3% la calificaron como "Regular" y solo el 5.8% la han evaluado como "Buena". Towers (2021) analiza y sostiene que el compromiso con la organización es considerado como un lazo entre los colaboradores y la institución, convirtiéndose en una condición proactiva que favorece a ambas partes, extendida en el tiempo y conservando su calidad. Una gestión efectiva del talento humano puede mejorar la eficiencia y productividad del personal planteando estrategias en formación continua (Chiavenato,2009).

Si nos centramos en la dimensión de recompensas, un 31.4% de los encuestados la ha considerado como "Malas", y el 58.4% como "Regulares". Es importante acotar que la gestión del recurso humano debe ser considerado como imprescindible, pues el compromiso de los empleados va ligado directamente a la productividad laboral. Se concluye que el 87% de los trabajadores no siente ese compromiso en su trabajo, y consideran que las recompensas son la mejor motivación. Este estudio da soporte teórico a los resultados obtenidos, con el 71,5% obtenido de la opinión del personal de enfermería para con su institución en Cusco.

En relación con la evaluación del desempeño, el 62% la consideraron "Regular", a pesar de que en la institución no se realiza esta práctica organizacional y mejorar la actitud del colaborador en el desempeño.

Por su parte, Ayala (2019) señala que es básico el reconocer a los

trabajadores el desempeño laboral, así como también evaluar su desempeño: sus datos señalan que el 87,1% de los colaboradores expusieron poseer un compromiso considerado como regular y un nivel de significancia de 0.03. Análisis corroborado por Jara et al. (2019), quienes evidencian la importancia de la GTH en la dimensión de la evaluación del desempeño en trabajadores, con una significancia de 0,000 y el valor del R cuadrado de la influencia de la GTH alcanza el 31.0%.

En la GTH, el ambiente apropiado provoca en las personas una mejora de sus calidades laborales, tal como señalan Al-Haroon y Al-Qahtani (2020). Es preciso reconocer la calidad de la gestión desarrollada en el área de aptitud humana, como demuestra Ballesteros (2019), por cuanto el aporte de las personas y el compromiso con su labor harán que su trabajo resulte mucho más eficiente y que sumen para los fines institucionales de la organización. El resultado descriptivo del estudio califica a la GTH con un 95.6%, como regular por el personal de enfermería, evidenciando una falencia dentro de la institución acerca de cómo se está gestionando al talento humano. También sumaron en beneficio de la convivencia laboral la GTH con el propósito de fomentar y promover el compromiso y crear un clima de estabilidad emocional entre sus colaboradores (Charry y Solórzano, 2021).

Para la variable compromiso organizacional no se registró ninguna respuesta en esta categoría como “malo”, resultando que para el 71.5% de los participantes es “regular”, mientras que un 28.5% aprecia su comportamiento organizacional como “bueno”. Es decir, los participantes manifiestan un nivel de compromiso organizacional regular, mientras que, para un porcentaje también aceptable, resulta ser bueno. Meyer y Allen (1997) describen el compromiso organizacional en tres dimensiones: normativo, afectivo y de continuidad. Becker (1960) define al compromiso organizacional como el vínculo que todo colaborador mantiene con la organización en un determinado tiempo. Arias & López (2020), sostienen cómo la influencia de la GTH es un mecanismo importante, con un 0.703 de correspondencia buena, determinando que los trabajadores están satisfechos en la organización si esta les genera valor.

En el análisis de las hipótesis específicas se obtuvo un valor de chi-cuadrado de 42.919 y el valor de significancia es de 0.006. Rechaza la hipótesis nula, en cambio se acepta la hipótesis dilema sobre si la gestión del talento humano influye

significativamente en el compromiso afectivo de las enfermeras. Al respecto, Fabián (2019) considera que es una decisión voluntaria del colaborador al servicio de una organización, representado en modo afectivo o moral, que se extiende en el tiempo creando identificación con la empresa. Siguiendo esta ruta, Arias (2020) encontró una relación positiva de 0.629 para el factor compromiso afectivo, acompañado con planes de carrera con opciones de evolución y perfeccionamiento, favoreciendo de este modo tanto la productividad y calidad en el desempeño como el fomento de la lealtad institucional.

En la segunda hipótesis específica compromiso normatividad, se resalta un valor de chi-cuadrado de 31.971 y significancia de 0.369 que rechaza la hipótesis alternativa y corroborado por el resultado de Nagelkerke de 0.271, explicando que el 27.1% afirma acerca que la GTH no tiene influencia en el compromiso normativo del personal de enfermería. En este hallazgo encontramos igual similitud con el estudio de Almaaitah et al. (2020), quienes en sus resultados mostraron que no hubo efecto de la gestión del recurso humano sobre el compromiso normativo, calculando en $\beta = -0,021$, $p < 0,828$. Este resultado está posiblemente sujeto a errores durante el proceso de la GTH. Pérez (2021) considera que desarrollar competencias bien direccionadas por GTH conducen a alcanzar efectos favorables de producción en la organización.

Para la hipótesis compromiso continuidad, tenemos chi-cuadrado de 45.825 y en significancia de 0.032 para la hipótesis nula y, en cambio, se acepta la hipótesis alternativa de que la GTH sí tiene influjo significativo en el compromiso de continuidad del personal de enfermería. En Nagelkerke es de 0.356, aceptando un 35.6% de la variabilidad en el compromiso de continuidad. Sin embargo, Vázquez (2022) obtiene una influencia de 86.7% para el compromiso continuidad en los trabajadores de la Microred de Ica. Resultado sustentado por Báez et al. (2019), que reafirma al compromiso organizacional como un determinante de parte de los colaboradores en el logro planteado por la organización, con fines de posicionamiento permanente.

Un análisis especial merece la dimensión de continuidad, pues Pascual & Ávila (2020) señalan que no debe ser considerado como un componente del compromiso organizacional, pues esta dimensión está centrada en un interés personal del colaborador, alejada de la búsqueda de los intereses de la

organización. La única forma de conservar el compromiso organizacional es a través de la dimensión afectiva y está relacionada con la naturaleza proactiva del trabajador en el logro de objetivos de la empresa, mas no de la satisfacción. Este concepto justificaría el alto interés del personal de enfermería en mantener la continuidad laboral, frente a un regular compromiso con la organización.

Para la valoración del compromiso con la organización, se trata de un constructo estudiado ininidad de veces y debido al dominio que ejercita en los efectos organizacionales, han motivado el perfeccionamiento y validado una variedad de instrumentos que miden la naturaleza del compromiso de los sujetos para con sus organizaciones. La medida es subjetiva, ya que interviene en gran medida el estado de ánimo al momento de la entrevista y se refleja en la valoración del desempeño laboral y la falta de recompensas que otorga la institución, quienes constituyen una motivación significativa para los trabajadores. Báez et al. (2019) ratifican en su estudio la positividad del uso de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones, validando con el 75.18% para los fines de la investigación. En su libro Salvador (2019), reflexiona que el compromiso organizacional tiene el propósito de fortificar las prácticas y destrezas en los colaboradores, así como elevar sus sentimientos en busca de lograr una convivencia en armonía con perspectivas de desarrollo productivo y desarrollar el sentir hacia el trabajo colectivo por la organización.

Durante el proceso del estudio las mayores dificultades se hallaron al momento de recopilar información de estudios nacionales cuya metodología sea explicativa, pues en su mayoría se trata de estudios correlacionales. De igual modo, se dificulta encontrar estudios que muestren datos en la variación de resultados acerca del compromiso que sean similares al nuestro, puesto que en nuestro estudio se determina que el compromiso organizacional de las enfermeras del hospital del Cusco es regular, mientras que diversos estudios el compromiso es bueno.

Es importante el observar como una debilidad del estudio la poca disponibilidad de los participantes, pues para levantar la información in situ se dispuso de 3 semanas en espacios de pausa activa o domicilio y no entorpecer con las acciones hospitalarias de las enfermeras. También se manifestaron ciertos casos que no accedieron a contestar el instrumento por la falta de dominio en la

tecnología.

Por su parte, la fortaleza más significativa del estudio, que le proporciona un valor agregado, es haber demostrado la existencia de un regular compromiso organizacional entre el personal de enfermería del hospital del Cusco 2023, quien a su vez considera a la GTH como regular. De este modo se convierte en un antecedente escrito y basado en el análisis científico, dato que servirá como sustento teórico de la realidad institucional de cómo es la influencia de la GTH en el compromiso organizacional.

En concordancia con lo analizado, Pantoja (2019) y Ramírez et al. (2019), opinan acerca de las áreas donde se realiza la gestión del recurso humano que promueven un recurso para la organización esencial entre los componentes intangibles que intervienen directamente en el desarrollo de sus talentos gestionados y competencias adquiridas, con el fin de desafiar atmósferas complejas de mayor competitividad y superar el resultado “Regular” del compromiso organizacional evidenciado en el personal de enfermería del hospital del Cusco.

La relevancia de la investigación tiene su esencia en el conocimiento científico que aporta al determinar la existencia de un problema y comprender la realidad, ya que se utilizó una muestra representativa de la población. Los resultados nos aportan nuevos conocimientos y motivan a encontrar soluciones efectivas para mejorar el compromiso con la organización por parte de las enfermeras del hospital del Cusco.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se determina que la gestión del talento humano sí tiene influencia en el compromiso organizacional, para el personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023. Alcanza un nivel de significancia de 0.007 en Chi 2, y un índice de Nagelkerke de 0.35.1. Este valor es equivalente al 35.1%.

Segundo: El análisis descriptivo de la gestión del talento humano, muestra que un 95.6% del personal encuestado califica a la gestión del talento humano como regular.

Tercero: Se determina la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso afectivo del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023. El personal encuestado otorga un valor significativo de 0.006 para la Chi2 y Nagelkerke de 0.367 que explica un 36.7%

Cuarto: La gestión del talento humano no influye en el compromiso normativo del personal de enfermería, refutando la hipótesis alterna con un valor 0.369 y Nagelkerke un porcentaje de 27.1%, con lo que no se puede afirmar que existe influencia significativa de la GTH en el compromiso normativo entre las enfermeras del hospital del Cusco,2023.

Quinto: Para los enfermeros encuestados, la gestión del talento humano es influyente de modo significativo en el compromiso de continuidad, con un valor de 0.032 y aceptándose la Ha. El valor R cuadrado es de 0.356, que es equivalente al 35.6%.

Sexto: Los resultados descriptivos para las dimensiones de la gestión del talento humano dieron como resultado: Reclutamiento 70.1% es regular, Selección: 74.5% "Regular", Capacitación: el 72.3% "Regular", Recompensa: el 58.4% "Regular", Evaluación del desempeño: para el 62% "Regular".

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

Al departamento de enfermería fomentar el desarrollo profesional del personal, proporcionar un ambiente de trabajo motivador y colaborativo con comunicación efectiva y apertura en todo momento para la resolución de conflictos, factores clave para garantizar el compromiso organizacional y la satisfacción del paciente. Así mismo, el desarrollo de habilidades de liderazgo que ayuden a empoderar a las enfermeras; para impulsar el trabajo en equipo y la colaboración entre los profesionales de enfermería.

Segundo:

A los directivos desarrollar los talentos al interior del hospital, promoviendo la formación continua y desarrollo profesional para mantener actualizados a los profesionales de salud y motivar su crecimiento profesional del personal de enfermería, destacando el enfoque e imagen institucional.

Tercero:

A la institución definir una política de compensación que permita a los trabajadores sentirse valorados por su trabajo ofreciendo incentivos no monetarios, como reconocimiento por el trabajo realizado, tiempo libre adicional o programas de bienestar, como una excelente forma de motivar a las enfermeras.

REFERENCIAS

- Arias S y López, H. (2020) Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. Rev. Nac. Almirante, vol.11, n.2, 2646. ISSN1659-4932. <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.2646>
- Al-Haroon, H. y Al-Qahtani, M. (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi *J Multidiscip Healthc. 2020; 13: 607–608.*
<https://doi.org/10.2147%2FJMDH.S268191>
- Almaaitah, M., Alsafadi, Y., Altahat, S. y Yousfi, A. (2020). El efecto de la gestión del talento en la mejora del desempeño organizacional: El papel mediador del compromiso organizacional. Management Science. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.012>
- Altamirano, M. (2022). Gestión del talento humano y competencias laborales del profesional de enfermería de un Hospital de Lima, 2022. Tesis de maestría en salud, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96884/Altamirano_B_MH-SD.pdf sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez, Lina (2022) Concepto del Talento Humano
<http://talentohumanofaba2013.blogspot.com/2013/03/definicion-de-talento-humano.html>. <https://es.scribd.com/document/565344134/Concepto-Talento-Humano>
- Alles, M (2017) Desarrollo del talento humano: Basado en competencias
<https://es.scribd.com/book/441911876/Desarrollo-del-talento-humano-Basado-en-competencias>
- Apolo, K., Álvarez, J., & Vicuña, W. (2021). Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, (12), 38-66.
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/419/568>
- dos Santos, J. P. A. (2022). Políticas Y Prácticas De Gestión De Personas y Compromiso Organizacional: Una Revisión Sistemática En Revistas Brasileñas. Revista Visão: Gestão Organizacional, 62-76.

<https://doi.org/10.33362/visao.v11i2.2867>

- Ayala, C. (2019). Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores. Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2552>
- Báez, R., Zayas, P., Velásquez, R., & Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Revista de ingeniería Industrial*, 14. https://www.researchgate.net/publication/329949593_Modelo_conceptual_del_compromiso_organizacional_en_empresas_cubanas_Conceptual_model_of_organizational_commitment_in_Cuban_enterprises?enrichId=rgreq74595e67d101f1cf9e6429938550aae3XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMyOTk0OTU5MztBUzo3MDg1MzgwMzI3MzgzMDRAMTU0NTk0MDAzOTA0Ng%3D%3D&el=1_x_2&_esc=publication Cover Pdf
- Ballesteros, C. (2019). La representación digital del engagement: hacia una percepción del compromiso a través de acciones simbólicas. *Revista de Comunicación*, 18(1), 215-233. <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sciarttext&pid=S1684-0933201900010001>
- Bendezú, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigation Valdizana*. Vol. 14 Núm.1(2020). <https://revistas.unheval.edu.pe/in-depth/riv/article/view/494>
- Becker, H. (1960). Notas sobre el concepto de compromiso. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <https://www.jstor.org/stable/2773219>
- Bernal, I., Ruíz, L. A., & Pastrana, J. L. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600194
- Briones, C., & González, C. (2019). La universidad contemporánea y la gestión. *Revista San Gregorio*, 35(1), 81-93. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1191>
- Bustamante Salinas, S. A., & Hilario Calsin, M. A. T. (2022). Gestión del talento humano y compromiso organizacional de una clínica

- veterinaria, de la ciudad de Arequipa 2022.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/92752>
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*, 22(1), 184-203. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7200012>
- Charry, J., & Solórzano, J. (2021). Engagement en los servidores públicos de una entidad castrense peruana. *Gobierno y gestión pública*, 1(1), 26-36. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/190/336>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
- CONCYTEC, (2020) Consejo Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica file. [///C:/Users/puchi/Downloads/CONCYTEC_2020.09.22_formulacionProyectos%20\(1\).pdf](///C:/Users/puchi/Downloads/CONCYTEC_2020.09.22_formulacionProyectos%20(1).pdf)
- Contreras, I., & Contreras, F. (2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 11(2), 22-31. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1104
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60) <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Cornejo, A. (2022). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel III*. Lima, 2022. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98454/Cornejo RAG- SD.pdf;sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98454/Cornejo%20RAG-SD.pdf;sequence=1&isAllowed=y)
- Dolan, Simon (2014) *La gestión de las personas y del talento 4ª edición* (ESADE

- Business School*), Ramón Valle y Álvaro López (*Universidad Pablo de Olavide*) Edición: 4ª ed. http://www.mhe.es/recursos_humanos4e
- Duygu, G., Gulnur, A., & Aytolan, Y. (2022). El efecto de la gestión del talento en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los enfermeros. *Revista Internacional de Enfermería. Kurumsal AkademikArsiv*.
<https://acikerisim.atlas.edu.tr/nxmlui/handle/20.500.12900/141>.
- EcuRed, Compromiso Organizacional
<https://www.ecured.cu/index.php?title=Especial%3ALoQueEnlazaAqu%C3%AD&target=Compromiso+Organizacional&namespace=&invert=1>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación, 2(1), 132-146*. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>.
- Fabián, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social. *Revista Gerencia y Políticas de salud, 18(37)*. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/27861>
- Forman, C (2020) La elección de talentos sin miedo. <https://link.europarl.europa.eu/resource/VbgsY8zkDfc/>
- Gaspar, C. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Revista Polo del Conocimiento, 6(8), 318-329*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=80425>
- Gestión (2023). 8 mar 2022
<https://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n>
- Ghadeer, M. (2019). The Effect of Talent Management on Job Satisfaction in Lebanese Universities- Nabatieh. Lebanese International University. Lebanon: School of Business. <http://faba.bg/index.php/faba>
- Global Workplace Study (2020). El grado de compromiso de los empleados españoles se resiente y cae un 2% en los últimos años. Dir. & Ge. <https://directivosygerentes.es/management/compromiso->

empleados- españoles-cae 2porcientoultimosanos#:tex= El%20estudio%20tambi%C3%A9n%20indica%20que, hacia a%20su%20equipo%20y%20organizaci%C3%B3n

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta (Primera ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.Pdf>

Jiménez, L.M. O (2023). Perspectives of human talent management in the public sector of Perú. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo; Trigoso, J.A.C., Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, Perú. *Revista de ciencias sociales* DOI:10.31876/rcs.v29i1.39752 .<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85150856977&doi=10.31876%2frcs.v29i1.39752&partnerID=40&md5=beeffb4a41abaf3014> Perú

Katz, & Kahn. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (Vol. 2nd Edición). EEUU.

Letters, 10(12),2937-2944.<http://growingscience.com/beta/msl/3885-the-effect-of-talent-management-on-organizational-performance-improvement-the-mediating-role-of-organizational-commitment.html>

Marquez,C (2020) Influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional de los colaboradores del Programa Voluntarios Telefónica del Perú S.A.A., 2020.Universidad Privada de Tacna. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1913>

Likert, R. (1965). *Un nuevo método de gestión y dirección*. Bilbao: Deusto.

Meyer, J., & Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: theory, research & application. *Canadian Psychology*, 40(4), 383-

385.doi:https://www.proquest.com/docview/220807761?accountid=37610&force_dol=true

- Meyer, P., & Allen, J. (1991). Tres componentes, conceptualización del compromiso. *Revisión de la gestión de recursos humanos*, 1(1). <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S105348229190011Z>
- Neves, T., Graveto, J., Rodríguez, V., & Maroco, J. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Revista 21. Latinoamericana de Enfermagem*, 26, 30 <https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkZ4phQsMqLyh6SHFFq/?format=pdf&lang=es>
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Compromiso organizacional y apego psicológico: los efectos del cumplimiento, la identificación y la internalización en el comportamiento prosocial. *Revista de Psicología Aplicada*, 71(3), 492–499. <https://psycnet.apa.org/record/1986-29987-001>
- Pantoja, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios - EAN*, 87(1), 13 <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-13.pdf>
- Pascual, M., & Ávila, S. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: Discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales*, 1(1), 201-226.
- Pérez, C. (2022). Gestión del talento humano en la salud (1° ed.). Gestión de personal y recursos humanos. Obtenido de <http://isbn.bnpp.gov.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=125932>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Probabilidad y estadística (2023)

<https://www.probabilidadyestadistica.net/frecuenciaporcentual/#%C2%BFQu%C3%A9%20Es%20La%20Frecuencia%20porcentual?>

- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Revista Información Tecnológica*. 30(6), 167-176. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167
- Rayme, J. (2021). Capacitación laboral y compromiso organizacional del personal de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental de Ica 2021. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo Ica. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream>
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción (Primera ed.). Málaga, España: *Servicios Académicos Intercontinentales*. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Salgado, A. (2018). Manual de Investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa (1 ed., Vol. 1). Lima: Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat. <https://universoabierto.org/2021/05/24/manual-de-investigación-teoría-y-practica-para-hacer-la-tesis-según-la-metodología-cuantitativa/>
- Salvador, J. E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, k. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Lima. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-términos-en-investigacion.pdf>
- Santos, C. A. (2022). Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú-2019. *Ciencia Latina, Revista multidisciplinar. Ciudad de México, México*. ISN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero, 2022, Volumen 6, Número 1. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1494/2079>

- Siguas, J. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco - Ica, 2021. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72371/Siguas_PJF-SD.pdf sequence=1&isAllowed=y
- Sopiah, J., Kurniawan, D., Nora, E., & Narmaditya, B. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance? The Moderating Role of Work Engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335-341. Print ISSN: 2288-4637 / Online ISSN 2288-4645 doi: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335
- Resolución, Universidad César Vallejo 2017. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA.1.pdf>
- Talavera, E. K. (2020). Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores de la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. - Lima Perú (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/24538>
- Taylor, L & Leb F. (2019) *La Revolución del Talento*
- Torres F. (2021) Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2019. Universidad Nacional del Callao. <https://hdl.handle.net/20500.12692/58030>
- Vázquez, (2022) Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de salud de una micro red en Ica, 2022. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20500.12692/110703>.
- Vera, A., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en los servicios de Barranquilla. *Revista Innovar*, 29(74).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512019000400025
- WTW. (2021). ¿A qué se debe la falta de compromiso laboral? (J. F. Samaniego, Ed.) Willis Towers Watson.

[https://willistowers watsonupdate.es/beneficios-sociales-y-bienestar/falta-compromiso-empleados-causa](https://willistowerswatsonupdate.es/beneficios-sociales-y-bienestar/falta-compromiso-empleados-causa)

ANEXOS

Matriz de consistencia

Objetivo General	Objetivo General	Hipótesis General				
¿Cómo la gestión del talento humano influye en el Compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023?	Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.	La gestión del talento humano influye significativamente en el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= siempre
			Reclutamiento	Comunicación	1y2	
				Dotación de recursos humanos	3y4	
			Selección	Perfil de los candidatos	5y6	
Adecuadas competencias	7y8					
P. Específicos	O. Específicos	H. Específicos	Capacitación	Desarrollo de competencias	9 y10	
				Entrenamiento	11y12	
¿Cómo la gestión del talento humano influye en el compromiso afectivo del personal de enfermería de un hospital del Cusco,2023	Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso afectivo del personal de enfermería de un hospital del Cusco,2023	La gestión del talento humano influye significativamente en el compromiso afectivo del personal de enfermería de un hospital del Cusco,2023	Recompensa	Financieras	13y14	
				No financieras	15y16	
			Evaluación del desempeño	Evaluación de actividades	17y18	
				Logro de metas	19y20	

Cómo la gestión del talento humano influye en el compromiso normativo del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023?	Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso normativo del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.	La gestión del talento humano influye significativamente en el compromiso normativo del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores
			Compromiso afectivo	Sentido de pertenencia Satisfacción de expectativas	1,2 y 3 4,5 y 6	Ordinal 1= Nunca
¿Cómo la gestión del talento humano influye en el compromiso de continuidad del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023?	Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso de continuidad del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.	La gestión del talento humano influye significativamente en el compromiso de continuidad del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.	Compromiso normativo	Lealtad moral Agradecimiento	7,8 y 9 10,11 y 12	2= Casi nunca 3= A veces 4= casi siempre 5= Siempre
			Compromiso de continuidad	Sacrificio	13,14 y 15	
personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023?	continuidad del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.	personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.	de continuidad	Falta de alternativas	16,17 y 18	

Metodología de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Escala de medición
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Explicativo Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental Corte: Transversal	Población: 210 Muestra: 137	Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionarios de gestión del talento humano y de compromiso organizacional Método de análisis de datos Descriptiva: tablas Excel Inferencial: SPSS- versión 26	Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= siempre

Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
variable Independiente : Gestión del talento humano	Para Chiavenato (2009) La GTH es un conjunto de procedimientos esenciales que permiten a los gerentes liderar y coordinar las tareas de gestión que están directamente relacionadas con los recursos humanos, la capacidad y el potencial.	La definición operacional de este instrumento se basa en 20 items, agrupados en cinco dimensiones y 10 indicadores en una escala de tipo Likert que tiene como finalidad medir el nivel de gestión del talento humano	Reclutamiento	Comunicación, Dotación de recursos humanos	Escala Ordinal de tipo Likert 1 = Nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre
			Selección	Perfil de los candidatos, Adecuadas competencias	
			Capacitación	Desarrollo de competencias, Entrenamiento Financieras	
			Recompensa	No financieras	
			Evaluación del desempeño	Evaluación de actividades, Logro de metas	

Tabla 2 Operacionalización de la variable Compromiso organizacional

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Variable dependiente: Compromiso organizacional	Es el vínculo que une a los empleados con una empresa e influye en su pretensión de seguir perteneciendo a la organización (Meyer y Allen, 1991).	Se hizo uso del Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) de Meyer y Allen (1997). Está conformado por 18 ítems dividido en tres dimensiones y 6 indicadores, en una escala de tipo Likert, que tiene como finalidad medir el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores.	Compromiso afectivo	Sentido de pertenencia Satisfacción de expectativas	Escala: Ordinal, de tipo Likert 1= Nunca 2= Casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre
			Compromiso normativo	Lealtad moral Agradecimiento	
			Compromiso de continuidad	Sacrificio Falta de alternativas	

Instrumentos de recolección de datos

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023

Investigador (a): Pilar Yesenia veria MuñozPropósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital del Cusco,2023”, cuyo objetivo es determinar la influencia de la Gestión dl talento humano en el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospitaldel Cusco,2023.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado de la carrera profesional Maestría en Gestión de los servicios de salud de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución. El estudio busca saber cómo influye la gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de enfermería.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará losiguiente:

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023”

Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20minutos y se realizará en el ambiente de la institución y online. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Origen: Teoría de Chiavenato (2009), adaptado por Vásquez (2022)

El presente cuestionario pretende recopilar información sobre la Gestión del talento del personal de enfermería del hospital, 2023.

Por ello le pedimos que responda con la mayor sinceridad. La aplicación se realizará luego de informarle de los fines del estudio y de contar con su respectivo consentimiento. Se le garantiza confidencialidad de la información que nos proporcione.

Muchas gracias por su colaboración.

Instrucciones

Marque con una equis (x) sobre la opción que se parezca más a lo que suceda en su institución

Valoración:

5	=	Siempre
4	=	Casi siempre
3	=	A veces
2	=	Casi nunca
1	=	Nunca

N°	PREGUNTAS	5 Siempre	4 Casi siempre	3 A veces	2 Casi nunca	1 Nunca
DIMENSIÓN1:Reclutamiento						
1	¿En el hospital del Cusco se crea el perfil profesional adecuado para el puesto que se da una vacante?					
2	¿El hospital del Cusco hace pública la plaza creada en los diferentes medios de comunicación existentes virtuales y electrónicos de forma correcta y oportuna?					
3	¿El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil del puesto de la convocatoria?					
4	¿En caso de quedar desierta la plaza el hospital del Cusco realiza una nueva convocatoria?					
DIMENSIÓN2: Selección						
5	¿El hospital para el concurso solicita el Currículo vitae del postulante en un formato práctico y preciso?					
6	¿El hospital establece las funciones a desempeñar y cumplir por el personal seleccionado?					
7	¿El personal seleccionado pasa por un examen psicológico?					
8	¿Se realizan entrevistas coherentes siguiendo con el perfil del Puesto solicitado.?					
DIMENSIÓN3: Capacitación						
9	¿El hospital implementa y desarrolla competencias individuales en sus trabajadores?					
10	¿El hospital fomenta el desarrollo de competencias de cada uno de sus colaboradores?					
11	¿Se elabora un plan de capacitación y actualización continua al Colaborador para mejorar la calidad de atención a los pacientes?					
12	¿El hospital ejecuta capacitaciones acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones humanas?					
DIMENSIÓN4:Recompensa						
13	¿El hospital cumple oportunamente con la remuneración mensual según contrato firmado?					
14	¿El hospital establece un programa de recompensas financieras para los trabajadores que tengan un buen desempeño??					
15	¿El hospital realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor ,etc. ¿Por el buen desempeño de sus colaboradores?					
16	¿El hospital brinda prestaciones sociales para sus colaboradores que conforman la organización?					
DIMENSIÓN5:Evaluación del desempeño						
17	¿El hospital realiza con periodicidad la supervisión del ¿Cumplimiento de sus funciones?					
18	¿El hospital evalúa con cierta periodicidad el desempeño de actividades?					
19	¿El hospital plantea objetivos que ayuden a motivar a sus colaboradores?					
20	¿El hospital reconoce el valor del esfuerzo de los enfermeros fuera del ámbito de sus funciones oficiales?					

CUESTIONARIO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL (CCO)

Creado por Meyer y Allen (1997), adaptado por Vásquez(2022)

Introducción:

El presente cuestionario pretende recopilar información sobre el Compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023.

Por ello le pedimos que responda con la mayor sinceridad. La aplicación se realizará luego de informarle de los fines del estudio y de contar con su respectivo consentimiento. Se le garantiza confidencialidad de la información que nos proporcione.

Muchas gracias por su colaboración.

Instrucciones

Marque con una equis (x) sobre la opción que se parezca más a lo que suceda en su institución

Valoración:

5	=	Siempre
4	=	Casi siempre
3	=	A veces
2	=	Casi nunca
1	=	Nunca

N°	Preguntas	5 Siempre	4 Casi siempre	3 A Veces	2 Casi nunca	1 Nunca
DIMENSIÓN1: Afectivo						
01	¿Se siente a gusto trabajando en el hospital?					
02	¿Cree alguna vez que es responsable de los problemas que pasan en el hospital?					
03	¿Siente que es parte importante del hospital del Cusco?					
04	¿Siente que tiene un vínculo afectivo creado hacia el hospital?					
05	¿El hospital del Cusco donde labora es muy importante Ud.?					
06	¿Tiene un fuerte sentido de pertenencia al hospital?					
DIMENSIÓN2: Normativo						
07	¿Se siente obligado a continuar trabajando en el puesto actual??					
08	¿Si estuviera determinado, siente que no sería oportuno dejar el hospital del en este momento?					
09	¿Si dejará de laborar en el hospital en este momento se sentiría responsable?					
10	¿El hospital amerita su lealtad?					
11	¿Dejaría el hospital en este momento a pesar de sentir un compromiso con sus compañeros de trabajo?					
12	¿Siente reconocimiento al hospital por la oportunidad de laborar?					
DIMENSION3: Continuidad						
13	¿Si quisiera dejar el hospital en este momento, es posible que le sea muy difícil para Ud. hacerlo?					
14	¿Si decidiera dejar de laborar en el hospital, afectaría su vida cotidiana?					
15	¿Ser parte del hospital es más una necesidad que un deseo?					
16	¿Si elije dejar el hospital, cree que tendría pocas oportunidades fuera?					
17	¿La falta de mejores opciones externas puede ser una de las razones por las cuales no deja el hospital?					
18	¿Sigue permaneciendo en el trabajo porque es posible que no perciba los mismos beneficios en otra organización?					

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 5 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión del talento Humano

Definición de la variable:

Procedimientos llevados a cabo de acuerdo con las políticas institucionales encabezadas por los gerentes, para coordinar el potencial a través del recurso humano, extrayendo sus capacidades y siguiendo un proceso ordenado de administrarlo. Forman parte de esta gestión, la captación, selección, elección, inducción, contratación, etcétera. (Chiavenato, 2009).

Dimensión 1: Reclutamiento

Es la forma procedimental de hacer conocer, en el mercado, las oportunidades laborales, con anuncios bidireccionales de receptor vacantes como posibles candidatos a ser entrevistados. El reclutamiento, sostiene también, con perspectivas políticas, en las organizaciones es captar talentos con dotes de competencias, la que puede ser interna o externa. (Chiavenato, 2009)

Indicadores		Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación / Recomendaciones
Comunicación	1. ¿El hospital del Cusco crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante?	4	4	4	
	2. ¿El hospital del Cusco hace pública la plaza creada en los diferentes medios de comunicación existentes virtuales y electrónicos de forma correcta y oportuna?	4	4	4	
Dotación de recursos humanos	3. ¿El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil del puesto de la convocatoria?	4	4	4	
	4. ¿En caso de quedar desierta la plaza el hospital del Cusco realiza una nueva convocatoria?	4	4	4	

Dimensión 2: Selección

Definición de la dimensión:

considera que es seleccionar candidatos bien calificados para cubrir alguna vacante en la organización, siguiendo los procesos establecidos de selección con la esperanza de obtener resultados favorables de la evaluación. Tiene la funcionalidad de filtrar para cubrir un puesto. (Chiavenato, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perfil de los candidatos	1. ¿El hospital del Cusco solicita el Currículo vitae del postulante en un formato práctico y preciso?	4	4	4	
	2. ¿El hospital del Cusco establece las funciones a desempeñar y cumplir por el personal seleccionado?	4	4	4	
	3. ¿El personal seleccionado pasa por un examen psicológico?	4	4	4	
Adecuadas competencias	4. ¿Se realizan entrevistas coherentes siguiendo con el perfil del puesto solicitado?	4	4	4	

Dimensión 3: Capacitación

Discurre que es inevitable desarrollar las habilidades de los postulantes para mejorar las competencias que las organizaciones tienen como prioridad, las capacitaciones programadas permiten adecuar a los candidatos al perfil deseado (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación / Recomendaciones
Desarrollo de competencia	1. ¿El hospital del Cusco implementa y desarrolla competencias individuales en sus trabajadores?	4	4	4	
	2. ¿El hospital del Cusco fomenta el desarrollo de competencias de cada uno de sus colaboradores?	4	4	4	
Entrenamiento	3. ¿Se elabora un plan de capacitación y actualización continua al colaborador para mejorar la calidad de atención a los pacientes??	4	4	4	
	4. ¿El hospital del Cusco ejecuta capacitaciones acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones humanas?	4	4	4	

Dimensión 4: Recompensa

Definición de la dimensión:

Son reconocimientos por los servicios, las que pueden ser económicas, producidas dentro de las organizaciones como remuneraciones o no económicas, refiriéndose que pueden ser premios, bonos, vacaciones, por buen desempeño laboral (Chiavenato, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Financieras	1. ¿El hospital del Cusco cumple oportunamente con la remuneración mensual según contrato firmado?	4	4	4	
	2. ¿El hospital del Cusco establece un programa de recompensas financieras para los trabajadores que tengan un buen desempeño?	4	4	4	
No financieras	3. ¿El hospital del Cusco realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. ¿Por el buen desempeño de sus colaboradores?	4	4	4	
	4. ¿El hospital del Cusco brinda prestaciones sociales para sus colaboradores que conforman la organización?	4	4	4	

Dimensión 5: Evaluación del desempeño

Definición de la dimensión:

Forma de medición de las actividades desarrolladas por los colaboradores dentro de las organizaciones, sostiene Chiavenato (2009), la evaluación permitirá, de forma alguna, fortalecer el crecimiento colectivo de lograr metas establecidas de mejoría según resultados. (Chiavenato, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Desarrollo de competencias	1. ¿El hospital del Cusco realiza con periodicidad la supervisión del cumplimiento de sus funciones?	4	4	4	
	2. ¿El hospital del Cusco evalúa con cierta periodicidad el desempeño de actividades?	4	4	4	
Entrenamiento	3. ¿El hospital del Cusco plantea objetivos que ayuden a motivar a sus colaboradores?	4	4	4	
	4. ¿El hospital del Cusco reconoce el valor del esfuerzo de los enfermeros fuera del ámbito de sus funciones oficiales?	4	4	4	

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
El ítem es esencial importante, es decir debe ser.	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: *Domingo Zapana Diaz*

DNI: *09707855*

Especialidad del validador: *Educación Matemática*

Cusco, *11* Mayo, 2023.

DZD
 Dr. Domingo Zapana Diaz
 ESPECIALISTA EN METODOLOGIA
 Firma y sello

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02:

Compromiso organizacional

Definición de la variable:

Es un proceso moral de correspondencia de colaborar a la organización

donde presta sus servicios. (Meyer y Allen, 1991). Es un condicionamiento de servicio con mucho compromiso, sostiene Aldrete et al. (2017), de un sentir con mucha felicidad al cumplir el trabajo,

obteniendo un resultado muy positivo con disciplina.

Dimensión 1: Afectivo

Definición de la dimensión:

Referido a la pretensión del colaborador de persistir en una organización, lográndose establecer una relación muy afectiva bastante buena. Considera que también es posible considerar la satisfacción a ciertas necesidades muy expectantes entre ambas (Meyer y Allen, 1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Sentido de pertenencia	1. Se siente a gusto de trabajar en el hospital del Cusco	4	4	4	
	2. Creo sinceramente que tengo la culpa de los problemas que pasan en el hospital del Cusco	4	4	4	
	3. Siento que soy parte del hospital del Cusco	4	4	4	
Satisfacción de expectativas	4. Siento un vínculo afectivo hacia el hospital del Cusco	4	4	4	
	5. El hospital del Cusco donde laboro significa mucho para mí	4	4	4	
	6. Tengo un fuerte sentido de pertenencia al hospital del Cusco	4	4	4	

Dimensión 2: Normativo

Definición de la dimensión:

Relacionado con la ética, donde los asociados sienten un sentido del deber con gratitud hacia una organización que brinda oportunidades con avance profesional y reconocimiento apropiados para el trabajo (Meyer y Allen, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Lealtad moral	1. ¿Se siente obligado a seguir trabajando en mi puesto actual?	4	4	4	
	2. ¿Si estuviera convencido, siento que no sería apropiado dejar el hospital del Cusco en este momento?	4	4	4	
	3. ¿Si dejará el hospital del Cusco ahora mismo, se sentiría responsable?	4	4	4	
	1. ¿El hospital del Cusco amerita su lealtad?	4	4	4	

Agradecimiento	2. ¿Dejaría el hospital del Cusco en este momento a pesar de sentir un compromiso con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	3. ¿Siente reconocimiento al hospital del Cusco por la oportunidad de laborar?	4	4	4	

Dimensión 3: Continuidad

Definición conceptual

Correspondencia y responsabilidad muy reflexivo de parte de los colaboradores, donde consideran iniciar a trabajar en una organización nueva, poner en práctica lo aprendido, mejorar el desempeño y acumular beneficios (Mery y Allen, 1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Referencia	Variancia	Observaciones/ Recomendación
Sacrificio	1. ¿Si quisiera dejar el hospital del Cusco en este momento, es posible que le sea muy difícil para Ud. hacerlo?	4	4	4	
	2. ¿Si decidiera dejar de laborar en el hospital del Cusco, afectaría su vida cotidiana?	4	4	4	
	3. ¿Ser parte del hospital del Cusco es más una necesidad que un deseo?				
Falta de alternativas	4. ¿La falta de mejores opciones externas puede ser una de las razones por las cuales no deja el hospital del Cusco?	4	4	4	
	5. ¿La falta de mejores opciones externas puede ser una de las razones por las cuales no deja el hospital del Cusco?	4	4	4	
Faltade	6. ¿Sigue permaneciendo en el trabajo porque es posible que no perciba los mismos beneficios en otra organización?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: *Domingo Zapana Diaz*

DNI: *09707855*

Especialidad del validador: *Educación Matemática*

Cusco, *11* Mayo, 2023.



 Dr. Domingo Zapana Diaz
 ESPECIALISTA EN METODOLOGIA

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ZAPANA DIAZ, DOMINGO DNI 09707855	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 19/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 19/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
ZAPANA DIAZ, DOMINGO DNI 09707855	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 03/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/01/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ZAPANA DIAZ, DOMINGO DNI 09707855	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 24/01/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ZAPANA DIAZ, DOMINGO DNI 09707855	LICENCIADO EN EDUCACION AREA PRINCIPAL: MATEMATICA AREA SECUNDARIA: FISICA Fecha de diploma: 23/01/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor

2. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Justiniano Félix Palomino Quispe
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Metodología de Investigación
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (sicorresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de GTH
Autor (a):	Melissa Altamirano (2022) según la teoría Chiavenato (2009)
Objetivo:	valoración del GTH
Administración:	Veria Muñoz, Pilar Yesenia
Año:	2023

Ámbito de aplicación:	Hospital Cusco
Dimensiones:	Reclutamiento, Selección, Capacitación, Recompensa
Confiabilidad:	0.953
Escala:	Alfa de Cronbach
Niveles o rango:	1-5
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	20 minutos

3. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para valoración de Gestión del talento Humano (GTH) elaborado por Melissa Altamirano según la teoría Chiavenato (2009) en el año 2022 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión del talento Humano

Definición de la variable:

Procedimientos llevados a cabo de acuerdo con las políticas institucionales encabezadas por los gerentes, para coordinar el potencial a través del recurso humano, extrayendo sus capacidades y siguiendo un proceso ordenado de administrarlo. Forman parte de esta gestión, la captación, selección, elección, inducción, contratación, etcétera. (Chiavenato, 2009).

Dimensión 1: Reclutamiento

Definición de la dimensión: Es la forma procedimental de hacer conocer, en el mercado, las oportunidades laborales, con anuncios bidireccionales de receptor vacantes como posibles candidatos a ser entrevistados. El reclutamiento, sostiene también, con perspectivas políticas, en las organizaciones es captar talentos con dotes de competencias, la que puede ser interna o externa. (Chiavenato, 2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Releva ncia	Observaci ón / Recomend aciones
Comunicación	1. ¿El hospital del Cusco crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante?	4	4	4	
	2. ¿El hospital del Cusco hace pública la plaza creada en los diferentes medios de comunicación existentes virtuales y electrónicos de forma correcta y oportuna?	4	4	4	
Dotación de recursos humanos	3. ¿El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil del puesto de la convocatoria?	4	4	4	
	4. ¿En caso de quedar desierta la plaza el hospital del Cusco realiza una nueva convocatoria?	4	4	4	

Dimensión 2: Selección

Definición de la dimensión:

Considera que es seleccionar candidatos bien calificados para cubrir alguna vacante en la organización, siguiendo los procesos establecidos de selección con la esperanza de obtener resultados

favorables de la evaluación. Tiene la funcionalidad de filtrar para cubrir un puesto. (Chiavenatpo,2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Perfil de los candidatos	1. ¿El hospital del Cusco solicita el Currículo vitae del postulante en un formato práctico y preciso?	4	4	4	
	2. ¿El hospital del Cusco establece las funciones por desempeñar y cumplir por el personal seleccionado?	4	4	4	
Adecuadas competencias	3. ¿El personal seleccionado pasa por un examen psicológico?	4	4	4	
	4. ¿Se realizan entrevistas coherentes siguiendo con el perfil del puesto solicitada?	4	4	4	

Dimensión 3: Capacitación

Definición de la dimensión:

Discurre que es inevitable desarrollar las habilidades de los postulantes para mejorar las competencias que las organizaciones tienen como prioridad, las capacitaciones programadas permiten adecuar a los candidatos al perfil deseado. (Chiavenatpo,2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo de competencias	1. ¿El hospital del Cusco implementa y desarrolla competencias individuales en sus trabajadores?	4	4	4	
	2. ¿El hospital del Cusco fomenta el desarrollo de competencias de cada uno de sus colaboradores?	4	4	4	
Entrenamiento	3. ¿Se elabora un plan de capacitación y actualización continua al colaborador para mejorarla calidad de atención a los pacientes??	4	4	4	
	4. ¿El hospital del Cusco ejecuta capacitaciones acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones humanas?	4	4	4	

Dimensión 4: Recompensa

Definición de la dimensión:

Son reconocimientos por los servicios, las que pueden ser económicas, producidas dentro de las

organizaciones como remuneraciones o no económicas, refiriéndose que pueden ser premios, bonos, vacaciones, por buen desempeño laboral (Chiavenato, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendación
Financieras	1. ¿El hospital del Cusco cumple oportunamente con la remuneración mensual según contrato firmado?	4	4	4	
	2. ¿El hospital del Cusco establece un programa de recompensas financieras para los trabajadores que tengan un buen desempeño?	4	4	4	
No financieras	3. ¿El hospital del Cusco realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. ¿Por el buen desempeño de sus colaboradores?	4	4	4	
	4. ¿El hospital del Cusco brinda prestaciones sociales para sus colaboradores que conforman la organización?	4	4	4	

Dimensión 5: Evaluación del desempeño

Definición de la dimensión:

Forma de medición de las actividades desarrolladas por los colaboradores dentro de las organizaciones, sostiene Chiavenato (2009), la evaluación permitirá, de forma alguna, fortalecer el crecimiento colectivo de lograr metas establecidas de mejoría según resultados. (Chiavenato, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Evaluaciones de actividades	1. El hospital del Cusco realiza periódicamente la supervisión del cumplimiento de sus actividades	4	4	4	
	2. El hospital del Cusco realiza periódicamente la evaluación de desempeño de actividades	4	4	4	
Logro de metas	3. El hospital del Cusco establece objetivos que motiven a sus trabajadores	4	4	4	
	4. El hospital del Cusco reconoce el valor de los esfuerzos de los empleados fuera del ámbito de sus funciones oficiales.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Si hay suficiencia.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *Justiniano Palomino Quispe*

DNI: *21866889*

Especialidad del validador: *Educación Matemática*

Cusco, *11* Mayo, 2023.

Justiniano Palomino Quispe
 Dr. Justiniano Palomino Quispe
 validador

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de pertenencia	1. Se siente a gusto de trabajar en el hospital del Cusco	4	4	4	
	2. Creo sinceramente que tengo la culpa de los problemas que pasan en el hospital del Cusco	4	4	4	
	3. Siento que soy parte del hospital del Cusco	4	4	4	

	4. Siento un vínculo afectivo hacia el hospital del Cusco	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Satisfacción de expectativas	5. El hospital del Cusco donde laboro significa mucho para mi	4	4	4	
	6. Tengo un fuerte sentido de pertenencia al hospital del Cusco	4	4	4	

Instrumento que mide la variable

Compromiso Organizacional

Definición de la variable:

Es un proceso moral de correspondencia de colaborar a la organización donde presta sus servicios. (Meyer y Allen, 1991). Es un condicionamiento de servicio con mucho compromiso, sostiene Aldrete et al. (2017), de un sentir con mucha felicidad al cumplir el trabajo, obteniendo un resultado muy positivo con disciplina.

Dimensión 1: Afectivo

Definición de la dimensión:

Referido a la pretensión del colaborador de persistir en una organización, lográndose establecer una relación muy afectiva bastante buena. Considera que también es posible considerar la satisfacción a ciertas necesidades muy expectantes entre ambas (Meyer y Allen, 1991)

Dimensión 2: Normativo

Definición de la dimensión:

Relacionado con la ética, donde los asociados sienten un sentido del deber con gratitud hacia una organización que brinda oportunidades con avance profesional y reconocimiento apropiados para el trabajo (Meyer y Allen, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Confiabilidad	Validez	Observaciones/Recomendaciones
Lealtad moral	1. ¿Se siente obligado a seguir trabajando en mi puesto actual?	4	4	4	
	2. ¿Si estuviera convencido, siento que no sería apropiado dejar el hospital del Cusco en este momento?	4	4	4	

	3. ¿Si dejará el hospital del Cusco ahora mismo, se sentiría responsable?	4	4	4	
	1. ¿El hospital del Cusco amerita su lealtad?	4	4	4	
Agradecimiento	2. ¿Dejaría el hospital del Cusco en este momento a pesar de sentir un compromiso con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	3. ¿Siente reconocimiento al hospital del Cusco por la oportunidad de laborar?	4	4	4	

3: Continuidad

Definición conceptual

Correspondencia y responsabilidad muy reflexivo de parte de los colaboradores, donde consideran iniciar a trabajar en una organización nueva, poner en práctica lo aprendido, mejorar el desempeño y acumular beneficios (Mery y Allen, 1991)

Indicadores	Ítem	Verdad	Verencia	Verancia	Observaciones/ Recomendación
Sacrificio	1. ¿Si quisiera dejar el hospital del Cusco en este momento, es posible que le sea muy difícil para Ud. hacer? Observaciones (precisar si hay suficiencia):	4	4	4	Si hay suficiencia
	2. Si decidiera dejar de laborar en el hospital del Cusco, afectaría su vida cotidiana? Opciones de corrección ()	4	4	4	No aplicable ()
	3. ¿Ser parte del hospital del Cusco es más una necesidad que un deseo? Apellidos y nombres del juez validador:				Justiniano Palomino Quispe
Falta de alternativas	4. ¿La falta de mejores opciones externas puede ser una de las razones por las cuales no deja el hospital del Cusco? Especialidad del validador:	4	4	4	Matemática
	5. ¿La falta de mejores opciones externas puede ser una de las razones por las cuales no deja el hospital del Cusco?	4	4	4	Cusco, 11 Mayo, 2023.
Falta de	6. ¿Sigue permaneciendo en el trabajo porque es posible que no perciba los mismos beneficios en otra organización?	4	4	4	

Firma y/o sello
 Dr. Justiniano Palomino Quispe
 validador

<p>PALOMINO QUISPE, JUSTINIANO FELIX DNI 21866889</p>	<p>Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 02/03/2015 Fecha egreso: 31/12/2016</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU</p>
<p>PALOMINO QUISPE, JUSTINIANO FELIX DNI 21866889</p>	<p>MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 20/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU</p>
<p>PALOMINO QUISPE, JUSTINIANO FELIX DNI 21866889</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/08/2008 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU</p>
<p>PALOMINO QUISPE, JUSTINIANO FELIX DNI 21866889</p>	<p>LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA ESPECIALIDAD EN MATEMÁTICA Y FÍSICA Fecha de diploma: 05/03/2009 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU</p>

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra esta relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio Instrumento que mide la variable 01: Gestión del talento Humano

Definición de la variable:

Procedimientos llevados a cabo de acuerdo con las políticas institucionales encabezadas por los gerentes, para coordinar el potencial a través del recurso humano, extrayendo sus capacidades y siguiendo un proceso ordenado de administrarlo. Forman parte de esta gestión, la captación, selección, elección, inducción, contratación, etcétera. (Chiavenato, 2009).

Dimensión 1: Reclutamiento

Definición de la dimensión:

Es la forma procedimental de hacer conocer, en el mercado, las oportunidades laborales, con anuncios

bidireccionales de receptor vacantes como posibles candidatas a ser entrevistados. El reclutamiento, sostiene también, con perspectivas políticas, en las organizaciones es captar talentos con dotes de competencias, la que puede ser interna o externa. (Chiavenatpo,2009)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	1. ¿El hospital del Cusco crea el perfil profesional adecuado para la plaza donde se da una vacante?	4	4	4	
	2. ¿El hospital del Cusco hace pública la plaza creada en los diferentes medios de comunicación existentes virtuales y electrónicos de forma correcta y oportuna?	4	4	4	
Dotación de recursos humanos	3. ¿El personal que postula y gana la plaza cumple con los requisitos establecidos en el perfil del puesto de la convocatoria?	4	4	4	
	4. ¿En caso de quedar desierta la plaza el hospital del Cusco realiza una nueva convocatoria?	4	4	4	

Dimensión 2: Selección

Definición de la dimensión:

Considera que es seleccionar candidatos bien calificados para cubrir alguna vacante en la organización, siguiendo los procesos establecidos de selección con la esperanza de obtener resultados favorables de la evaluación. Tiene la funcionalidad de filtrar para cubrir un puesto. (Chiavenatpo,2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendación
Perfil de los candidatos	1. ¿El hospital del Cusco solicita el Currículo vitae del postulante en un formato práctico y preciso?	4	4	4	
	2. ¿El hospital del Cusco establece las funciones a desempeñar y cumplir por el personal seleccionado?	4	4	4	
	3. ¿El personal seleccionado pasa por un examen psicológico?	4	4	4	
Adecuadas competencias	4. ¿Se realizan entrevistas coherentes siguiendo con el perfil del puesto solicitado?	4	4	4	

Dimensión 3: Capacitación

Definición de la dimensión:

Discurre que es inevitable desarrollar las habilidades de los postulantes para mejorar las competencias que las organizaciones tienen como prioridad, las capacitaciones programadas permiten adecuar a los candidatos al perfil deseado. (Chiavenatpo,2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación / Recomendaciones
Desarrollo de competencias	1. ¿El hospital del Cusco implementa y desarrolla competencias individuales en sus trabajadores?	4	4	4	
	2. ¿El hospital del Cusco fomenta el desarrollo de competencias de cada uno de sus colaboradores?	4	4	4	
Entrenamiento	3. ¿Se elabora un plan de capacitación y actualización continua al colaborador para mejorarla calidad de atención a los pacientes??	4	4	4	
	4. ¿El hospital del Cusco ejecuta capacitaciones acerca de clima organizacional, manejo de emociones y relaciones humanas?	4	4	4	

Dimensión 4: Recompensa

Definición de la dimensión:

Son reconocimientos por los servicios, las que pueden ser económicas, producidas dentro de las organizaciones como remuneraciones o no económicas, refiriéndose que pueden ser premios, bonos, vacaciones, por buen desempeño laboral (Chiavenato, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación / Recomendación
Financieras	1. ¿El hospital del Cusco cumple oportunamente con la remuneración mensual según contrato firmado?	4	4	4	
	2. ¿El hospital del Cusco establece un programa de recompensas financieras para los trabajadores que tengan un buen desempeño?	4	4	4	
No financieras	3. ¿El hospital del Cusco realiza reconocimiento público, otorga diplomas de honor, etc. ¿Por el buen desempeño de sus colaboradores?	4	4	4	
	4. ¿El hospital del Cusco brinda prestaciones sociales para sus colaboradores que conforman la organización?	4	4	4	

Dimensión 5: Evaluación del desempeño

Definición de la dimensión:

Forma de medición de las actividades desarrolladas por los colaboradores dentro de las organizaciones, sostiene Chiavenato (2009), la evaluación permitirá, de forma alguna, fortalecer el crecimiento colectivo de lograr metas establecidas de mejoría según resultados. (Chiavenato, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo o de Competencias	4. ¿El hospital del Cusco realiza con periodicidad la supervisión del cumplimiento de sus funciones?	4	4	4	
	2. ¿El hospital del Cusco evalúa con cierta periodicidad el desempeño de actividades?	4	4	4	
Entrenamiento	3. ¿El hospital del Cusco plantea objetivos que ayuden a motivar a sus colaboradores?	4	4	4	
	4. ¿El hospital del Cusco reconoce el valor del esfuerzo de los enfermeros fuera del ámbito de sus funciones oficiales?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia).....

Sí hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador: *Gloria Norma Gallardo Montesinos*

DNI: *23.839.530*

Especialidad del validador: *Maestría en GSSS*

Cusco *19* Mayo.2023

G. Norma Gallardo Montesinos
 LIC. EN ENF. ESP. CEP 1913
 JEFE DE TURNO DE ENFERMERIA
 HOSPITAL NACIONAL ADOLFO GUEVARA VELASCO
 M. P. EsSalud

Instrumento que mide la variable 02: Compromiso organizacional

Definición de la variable:

Es un proceso moral de correspondencia de colaborar a la organización donde presta sus servicios. (Meyer y Allen, 1991). Es un condicionamiento de servicio con mucho compromiso, sostiene Aldrete et al. (2017), de un sentir con mucha felicidad al cumplir el trabajo, obteniendo un resultado muy positivo con disciplina.

Dimensión 1: Afectivo

Definición de la dimensión:

Referido a la pretensión del colaborador de persistir en una organización, lográndose establecer una relación muy afectiva bastante buena. Considera que también es posible considerarla satisfacción a ciertas necesidades muy expectantes entre ambas (Meyer y Allen, 1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de pertenencia	1. Se siente a gusto de trabajar en el hospital del Cusco	4	4	4	
	2. Creo sinceramente que tengo la culpa de los problemas que pasan en el hospital del Cusco	4	4	4	
	3. Siento que soy parte del hospital del Cusco	4	4	4	
Satisfacción de expectativas	4. Siento un vínculo afectivo hacia el hospital del Cusco	4	4	4	
	5. El hospital del Cusco donde laboro significa mucho para mí	4	4	4	
	6. Tengo un fuerte sentido de pertenencia al hospital del Cusco	4	4	4	

Dimensión 2: Normativo

Definición de la dimensión:

Relacionado con la ética, donde los asociados sienten un sentido del deber con gratitud hacia una organización que brinda oportunidades con avance profesional y reconocimiento apropiados para el trabajo (Meyer y Allen, 1991).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Lealtad moral	1. ¿Se siente obligado a seguir trabajando en mi puesto actual?	4	4	4	
	2. ¿Si estuviera convencido, siento que no sería apropiado dejar el hospital del Cusco en este momento?	4	4	4	
	3. ¿Si dejará el hospital del Cusco ahora mismo, se sentiría responsable?	4	4	4	
Reconocimiento	del Cusco amerita su lealtad?	4	4	4	
	2. ¿Dejaría el hospital del Cusco en este momento a pesar de sentir un compromiso con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	¿El reconocimiento al hospital del Cusco por la oportunidad de laborar?	4	4	4	

Dimensión 3: Continuidad

Definición conceptual

Correspondencia y responsabilidad muy reflexivo de parte de los colaboradores, donde consideran iniciar trabajar en una organización nueva, poner en práctica lo aprendido, mejorar el desempeño y acumular beneficios (Mery y Allen, 1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación/Recomendación
Sacrificio	1. ¿Si quisiera dejar el hospital del Cusco en este momento, es posible que le sea muy difícil para Ud. hacerlo?	4	4	4	
	2. ¿Si decidiera dejar de laborar en el hospital del Cusco, afectaría su vida cotidiana?	4	4	4	
	3. ¿Ser parte del hospital del Cusco es más una necesidad que un deseo?				
Falta de alternativas	4. ¿La falta de mejores opciones externas puede ser una de las razones por las cuales no deja el hospital del Cusco?	4	4	4	
	5. ¿La falta de mejores opciones externas puede ser una de las razones por las cuales no deja el hospital del Cusco?	4	4	4	
	6. ¿Sigue permaneciendo en el trabajo porque es posible que no perciba los mismos beneficios en otra organización?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia) *Sin hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador: *Gloria Norma Gallardo Montesinos*

DNI: *2.9.839530*

Especialidad del validador: *Magister el 6 SSS*

Cusco *19* Mayo 202

[Firma]
REGISTRO NACIONAL DE
LICENCIADOS EN ENFERMERIA
Jefe Oficina Ejecutiva
NACIONAL DE LICENCIADOS EN ENFERMERIA

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GLORIA NORMA DNI 23839530	Fecha de diploma: 20/04/07 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
GALLARDO MONTESINOS, GLORIA NORMA DNI 23839530	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 29/04/1987 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
GALLARDO MONTESINOS, GLORIA NORMA DNI 23839530	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/06/1986 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
GALLARDO MONTESINOS, GLORIA NORMA DNI 23839530	MAESTRA EN CIENCIAS: ADMINISTRACION Y GERENCIA EN ORGANIZACIONES DE SALUD Fecha de diploma: 11/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU

Variable: Gestión del talento humano

ITEM/ MUESTRA	Dimension 1 - Reclutamiento				Dimension 2 - Selección				Dimension 3 - Capacitación					Dimension 4 - Recompensa				Dimension 5 - Evaluacion desempeño		gth.TV1						
	1	2	3	4	gth. TD1	5	6	7	8	gth. TD2	9	10	11	12	gth. TD3	13	14	15	16		gth. TD4	17	18	19	20	gth. TD5
1	3	4	2	3	12	4	3	4	3	14	3	3	2	3	11	4	2	3	3	12	3	3	3	2	11	60
2	3	4	4	2	13	4	3	2	3	12	2	2	2	4	10	5	1	2	3	11	3	2	2	2	9	55
3	3	5	4	5	17	4	1	4	4	13	2	2	4	3	11	5	1	1	1	8	1	1	1	1	4	53
4	3	3	3	4	13	2	2	2	2	8	2	3	2	3	10	5	1	1	1	8	3	2	2	1	8	47
5	3	5	3	2	13	3	3	3	3	12	2	2	2	2	8	2	1	1	3	7	3	3	2	1	9	49
6	4	4	4	4	16	4	5	1	3	13	2	3	3	3	11	4	1	1	2	8	4	3	2	1	10	58
7	3	3	3	2	11	4	3	4	3	14	3	3	3	3	12	4	1	1	2	8	3	3	2	2	10	55
8	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	2	2	2	9	3	1	1	1	6	5	4	1	3	13	51
9	2	3	3	3	11	4	4	2	3	13	3	3	3	3	12	5	1	1	1	8	2	2	2	1	7	51
10	4	5	3	5	17	3	5	1	4	13	1	3	3	4	11	3	1	1	4	9	4	4	1	1	10	60
11	3	3	3	3	12	1	3	1	3	8	3	2	3	3	11	4	1	1	1	7	3	3	1	1	8	46
12	3	2	3	2	10	4	3	3	3	13	2	2	3	3	10	2	1	1	1	5	3	3	2	2	10	48
13	3	4	3	3	13	4	3	4	3	14	2	2	2	3	9	5	1	3	1	10	3	1	1	1	6	52
14	3	2	3	3	11	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	5	2	2	3	12	3	3	3	2	11	59
15	2	2	5	2	11	5	2	5	5	17	2	2	2	3	9	5	1	1	2	9	4	4	2	1	11	57
16	4	5	4	5	18	5	5	5	3	18	2	2	3	2	9	5	1	3	2	11	4	4	2	2	12	68
17	2	3	2	2	9	4	3	3	3	13	2	2	2	3	9	4	1	2	2	9	2	2	3	1	8	48
18	3	2	3	2	10	4	3	3	3	13	3	3	4	4	14	4	1	1	3	9	4	4	3	2	13	59
19	5	3	5	4	17	5	5	2	5	17	3	4	4	4	15	5	2	2	3	12	4	4	3	2	13	74
20	4	3	4	2	13	5	5	5	4	19	3	3	4	3	13	5	1	3	1	10	3	3	3	1	10	65
21	4	3	3	3	13	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	4	1	1	3	9	4	4	3	3	14	61
22	3	3	5	5	16	5	5	1	3	14	2	2	4	4	12	5	1	1	2	9	2	2	2	1	7	58
23	3	5	5	3	16	4	4	4	4	16	3	3	4	3	13	5	2	3	3	13	4	4	4	4	16	74

24	4	4	3	3	14	4	3	3	4	14	3	3	4	4	14	4	2	3	3	12	4	4	4	4	16	70
25	3	3	1	3	10	3	2	3	3	11	2	2	3	3	10	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	48
26	2	4	3	3	12	4	5	3	3	15	3	4	3	3	13	5	1	3	3	12	5	5	4	2	16	68
27	3	3	3	4	4	4	2	3	2	11	2	4	3	3	12	4	2	2	2	10	3	3	3	2	11	48
28	3	5	3	1	12	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	3	1	3	2	9	3	2	3	1	9	55
29	4	2	1	1	8	5	3	5	4	17	3	4	1	4	12	3	1	1	3	8	5	1	1	1	8	53
30	3	3	3	2	11	3	3	5	5	16	3	3	4	4	14	4	2	2	3	11	3	3	3	2	11	63
31	2	2	2	2	8	3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	45
32	3	3	3	2	11	4	3	4	3	14	3	3	4	2	12	5	2	2	3	12	3	4	3	2	12	61
33	4	4	4	3	15	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	1	4	12	4	3	4	3	14	69
34	4	4	4	4	4	3	3	3	4	13	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	3	4	3	4	14	59
35	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	3	2	3	2	10	4	2	2	2	10	3	3	3	3	12	54
36	2	1	2	3	8	3	3	2	2	10	2	2	2	1	7	4	2	3	4	13	4	4	4	4	16	54
37	3	3	3	4	13	5	5	5	5	20	2	2	3	3	10	5	5	4	4	18	5	3	3	3	14	75
38	4	4	3	4	15	3	3	4	3	13	4	4	4	4	16	3	4	3	3	13	4	3	3	3	13	70
39	3	3	4	5	15	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	87
40	3	3	2	2	10	4	3	1	3	11	3	3	4	4	14	4	1	1	1	7	4	3	3	2	12	54
41	4	5	4	3	16	5	5	4	4	18	3	4	4	3	14	5	1	4	3	13	4	4	4	2	14	75
42	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	3	3	3	2	11	5	1	2	2	10	3	3	2	2	10	59
43	3	4	4	1	12	4	5	1	1	11	2	2	2	1	7	5	4	1	1	11	4	2	5	5	16	57
44	1	2	5	2	10	5	2	4	3	14	5	2	2	4	13	5	1	4	2	12	1	5	3	1	10	59
45	5	5	3	5	18	3	4	5	1	13	3	5	2	2	12	1	1	1	2	5	1	1	1	2	5	53
46	2	4	3	1	10	5	5	2	1	13	3	5	4	3	15	3	2	5	2	12	5	4	3	2	14	64
47	5	3	4	1	13	2	4	4	3	13	2	1	1	5	9	1	1	1	4	7	1	1	2	4	8	50
48	5	2	1	2	10	4	5	3	5	17	1	5	2	3	11	2	5	3	3	13	5	1	4	5	15	66
49	5	2	1	3	11	2	3	4	5	14	4	5	3	2	14	4	1	3	3	11	4	1	4	1	10	60
50	4	4	3	3	14	1	2	3	5	11	3	5	3	3	14	5	5	2	2	14	3	2	3	4	12	65
51	5	3	5	3	16	1	5	3	5	14	5	2	5	3	15	1	5	5	3	14	1	2	3	5	11	70

52	2	3	2	4	11	1	5	2	5	13	3	1	5	1	10	1	4	5	4	14	4	1	4	1	10	58
53	3	3	1	3	10	4	1	5	3	13	5	2	4	3	14	5	3	5	4	17	4	5	5	5	19	73
54	2	5	5	5	17	2	5	5	4	16	3	3	1	1	8	3	3	2	4	12	4	3	4	3	14	67
55	3	4	4	3	14	4	2	2	3	11	2	2	3	2	9	2	3	5	4	14	2	5	5	1	13	61
56	1	4	4	3	12	1	1	1	2	5	1	5	4	3	13	3	4	4	4	15	3	3	4	4	14	59
57	3	2	4	3	12	4	3	3	3	13	5	3	3	5	16	2	1	2	2	7	4	2	1	5	12	60
58	2	5	5	3	15	2	2	1	2	7	3	1	1	3	8	3	4	4	5	16	1	2	5	1	9	55
59	2	5	2	3	12	4	5	1	5	15	5	3	1	5	14	1	3	5	5	14	1	1	4	3	9	64
60	3	2	1	4	10	5	3	4	1	13	1	2	1	1	5	2	3	4	3	12	3	1	3	1	8	48
61	2	3	4	1	10	3	5	2	2	12	2	3	2	3	10	2	1	5	4	12	3	5	3	5	16	60
62	2	3	3	2	10	1	2	1	2	6	3	3	1	5	12	4	5	5	2	16	5	5	4	4	18	62
63	5	2	5	2	14	5	4	5	2	16	2	2	3	2	9	1	1	1	4	7	1	5	5	4	15	61
64	3	1	1	1	6	3	2	3	2	10	4	2	2	1	9	5	4	1	1	11	2	2	5	1	10	46
65	2	5	1	4	12	5	4	3	5	17	2	2	3	2	9	5	2	1	4	12	5	3	4	2	14	64
66	2	2	2	1	7	4	2	4	4	14	5	2	5	1	13	1	3	2	1	7	3	5	4	5	17	58
67	5	2	1	2	10	2	2	4	4	12	4	5	1	3	13	2	4	4	4	14	1	2	2	2	7	56
68	2	2	1	5	10	2	4	2	4	12	5	5	3	1	14	2	5	1	4	12	1	3	1	2	7	55
69	2	1	4	4	11	2	4	1	2	9	5	3	1	3	12	1	2	2	3	8	2	4	5	1	12	52
70	5	2	1	2	10	3	4	1	2	10	2	4	3	3	12	5	4	4	1	14	3	5	3	3	14	60
71	3	4	4	5	16	5	5	2	5	17	3	3	2	2	10	1	3	2	1	7	5	4	3	5	17	67
72	4	1	5	5	15	2	2	3	4	11	4	2	2	3	11	1	4	1	1	7	5	5	4	1	15	59
73	1	4	2	4	11	2	1	4	4	11	1	2	2	2	7	4	3	5	1	13	2	3	3	1	9	51
74	2	2	2	1	7	2	1	5	2	10	4	5	3	5	17	1	3	4	5	13	3	1	2	5	11	58
75	1	2	3	2	8	2	4	3	3	12	4	1	1	4	10	4	1	5	2	12	4	3	4	2	13	55
76	2	3	4	1	10	2	4	4	3	13	3	2	5	3	13	4	5	4	4	17	1	4	5	4	14	67
77	4	5	5	3	17	1	5	1	4	11	2	2	1	3	8	5	2	3	1	11	3	3	2	5	13	60
78	3	5	1	4	13	1	3	4	3	11	4	2	5	1	12	4	5	1	1	11	1	4	3	2	10	57

79	5	2	4	1	12	1	2	4	5	12	1	1	4	3	9	2	3	2	1	8	5	3	5	3	16	57
80	1	3	1	2	7	5	5	5	3	18	1	4	3	3	11	1	4	2	3	10	2	1	3	3	9	55
81	4	1	4	1	10	3	4	3	3	13	1	3	5	2	11	4	5	3	5	17	4	1	4	3	12	63
82	2	2	1	3	8	4	4	4	3	15	5	5	1	4	15	1	4	2	4	11	5	1	5	4	15	64
83	3	4	5	5	17	5	4	4	5	18	3	2	1	5	11	1	3	4	1	9	1	3	3	2	9	64
84	4	3	1	2	10	1	4	4	4	13	3	4	5	1	13	1	3	1	4	9	5	3	3	2	13	58
85	3	5	2	3	13	5	4	1	4	14	4	1	2	3	10	5	1	3	5	14	3	1	4	1	9	60
86	5	1	4	2	12	3	3	2	4	12	1	3	3	3	10	4	2	2	3	11	2	3	5	3	13	58
87	3	1	4	2	10	5	1	4	5	15	1	3	1	2	7	3	3	4	4	14	1	1	4	5	11	57
88	5	4	4	3	16	4	3	1	4	12	2	3	3	2	10	1	1	5	5	12	2	3	1	5	11	61
89	4	4	3	4	15	4	5	5	1	15	2	1	2	5	10	4	3	2	1	10	4	1	1	3	9	59
90	3	3	4	5	15	5	3	1	2	11	1	5	4	4	14	2	3	3	3	11	1	2	1	5	9	60
91	4	3	2	2	11	5	1	5	1	12	4	4	3	4	15	4	2	2	1	9	2	3	5	2	12	59
92	2	2	4	5	13	4	4	1	2	11	5	1	5	4	15	2	5	5	4	16	2	3	1	4	10	65
93	2	3	3	2	10	1	4	5	5	15	2	4	3	5	14	4	5	4	3	16	4	2	2	3	11	66
94	2	4	2	5	13	1	2	4	2	9	1	5	5	5	16	5	2	3	5	15	1	1	5	3	10	63
95	1	2	4	2	9	2	2	4	4	12	5	5	3	4	17	4	2	2	1	9	2	3	4	2	11	58
96	4	5	2	2	13	2	2	4	4	12	5	5	1	2	13	2	1	5	2	10	3	2	3	3	11	59
97	1	4	3	1	9	5	3	2	1	11	5	3	4	3	15	1	1	4	1	7	3	1	1	2	7	49
98	3	5	1	3	12	1	5	2	2	10	1	2	3	4	10	3	2	2	2	9	2	1	4	4	11	52
99	5	3	2	4	14	2	2	3	1	8	5	1	5	3	14	4	5	4	2	15	2	3	2	3	10	61
100	1	1	5	2	9	4	3	4	3	14	5	1	3	2	11	1	2	3	4	10	1	5	5	5	16	60
101	2	4	2	2	10	2	2	1	4	9	2	1	4	1	8	2	5	3	4	14	4	1	1	2	8	49
102	4	1	4	4	13	4	1	4	1	10	1	3	3	4	11	3	1	5	4	13	5	5	5	1	16	63
103	1	4	2	3	10	3	4	3	4	14	2	1	2	5	10	3	1	1	1	6	3	5	5	1	14	54
104	1	4	1	1	7	2	4	4	3	13	3	1	3	1	8	5	2	5	2	14	2	5	2	4	13	55
105	1	5	3	2	11	4	4	1	1	10	4	4	2	2	12	3	3	1	4	11	5	2	2	2	11	55

106	3	4	3	5	15	5	1	4	1	11	4	5	4	3	16	4	2	1	1	8	4	4	1	4	13	63
107	2	1	5	5	13	4	4	2	4	14	2	2	1	4	9	5	4	2	2	13	5	3	2	5	15	64
108	5	5	5	2	17	2	5	5	1	13	3	1	1	3	8	5	5	2	5	17	4	5	4	1	14	69
109	5	2	5	5	17	4	4	3	5	16	5	2	3	3	13	2	3	1	3	9	2	1	3	5	11	66
110	3	3	3	2	11	4	5	2	4	15	2	2	1	3	8	1	5	4	3	13	4	1	5	2	12	59
111	4	1	2	5	12	3	4	3	3	13	2	1	3	3	9	2	1	2	2	7	3	4	3	3	13	54
112	1	5	4	4	14	3	3	3	1	10	3	5	3	3	14	3	1	2	5	11	3	1	1	1	6	55
113	5	3	1	3	12	5	5	5	2	17	4	1	3	1	9	5	2	4	5	16	2	1	4	1	8	62
114	1	3	2	5	11	5	5	4	1	15	4	3	2	5	14	2	2	3	1	8	1	3	3	5	12	60
115	5	4	2	2	13	5	1	4	2	12	4	5	1	1	11	3	3	5	4	15	1	2	1	1	5	56
116	3	1	3	5	12	5	5	3	3	16	4	5	4	1	14	5	4	1	2	12	1	4	5	5	15	69
117	5	4	5	3	17	3	2	4	5	14	2	3	4	2	11	5	5	3	2	15	2	1	2	5	10	67
118	5	4	5	3	17	5	5	2	2	14	4	3	3	5	15	5	5	5	3	18	2	1	5	3	11	75
119	3	3	2	3	11	3	5	5	5	18	5	2	3	1	11	2	2	4	5	13	3	3	1	2	9	62
120	3	4	5	2	14	3	5	3	3	14	3	5	4	5	17	5	1	4	1	11	4	2	5	3	14	70
121	2	1	4	1	8	3	2	3	3	11	5	2	3	4	14	4	5	4	4	17	5	1	4	2	12	62
122	2	3	3	2	10	3	2	3	5	13	3	5	4	1	13	4	5	2	3	14	2	3	3	5	13	63
123	2	2	3	5	12	4	3	2	1	10	1	1	2	5	9	1	5	3	4	13	4	4	4	1	13	57
124	4	2	4	5	15	3	5	1	5	14	1	5	2	3	11	1	1	1	2	5	1	2	5	1	9	54
125	3	3	4	5	15	5	1	4	5	15	2	3	3	5	13	5	2	1	2	10	1	4	3	4	12	65
126	3	1	3	3	10	3	1	5	1	10	1	3	4	3	11	4	4	4	5	17	4	1	2	4	11	59
127	3	3	3	1	10	3	3	2	5	13	1	5	4	1	11	1	2	1	2	6	2	5	2	4	13	53
128	3	1	3	1	8	1	3	3	1	8	5	1	2	4	12	2	3	1	1	7	2	5	4	3	14	49
129	4	5	2	3	14	3	5	5	5	18	5	4	2	2	13	5	3	2	5	15	5	4	2	5	16	76
130	1	4	2	1	8	3	5	3	4	15	2	1	2	2	7	3	4	2	3	12	1	3	1	1	6	48
131	4	2	3	1	10	1	2	4	4	11	3	4	1	4	12	4	4	2	1	11	2	1	1	5	9	53
132	5	5	2	1	13	2	3	3	1	9	4	4	2	1	11	5	2	2	2	11	1	5	2	4	12	56

133	1	3	5	4	13	3	3	5	2	13	3	2	5	2	12	2	1	4	4	11	1	2	4	3	10	59
134	2	5	1	1	9	2	4	3	4	13	4	1	4	1	10	2	4	5	2	13	2	5	2	4	13	58
135	1	2	4	1	8	2	5	1	5	13	4	4	4	3	15	2	3	4	2	11	3	3	1	1	8	55
136	2	5	3	5	15	3	2	5	3	13	1	3	3	4	11	1	2	5	3	11	1	2	1	1	5	55
137	4	2	2	1	9	1	2	1	2	6	5	5	2	3	15	2	5	1	2	10	3	3	4	4	14	54

Variable: Compromiso organizacional

Item/muestra	Dimensión Afectivo						Dimensión Normativo						Dimensión Continuidad						TOTAL ITEMS			
	1	2	3	4	5	6	col.TD1	7	8	9	10	11	12	col.TD2	13	14	15	16	17	18	col.TD3	col.TV2
1	5	2	3	3	4	4	21	2	2	2	3	3	3	15	3	4	2	3	3	3	18	54
2	5	2	4	4	5	4	24	1	2	4	4	2	5	18	4	5	2	3	3	4	21	63
3	5	3	5	5	5	5	28	1	5	1	5	1	5	18	5	5	1	4	1	1	17	63
4	4	2	5	5	5	5	26	2	1	1	5	1	5	15	5	5	2	3	4	5	24	65
5	3	1	4	4	3	3	18	1	4	1	3	2	4	15	4	4	2	2	4	5	21	54
6	3	3	4	5	5	5	25	4	4	2	5	1	5	21	5	5	5	3	5	5	28	74
7	3	2	4	4	5	3	21	2	3	2	4	2	3	16	3	3	2	2	2	2	14	51
8	4	4	3	4	3	4	22	1	2	5	4	2	4	18	3	3	2	2	2	3	15	55
9	4	3	3	2	5	4	21	4	3	2	5	3	4	21	5	3	4	3	3	3	21	63
10	5	2	5	3	5	5	25	3	3	1	4	1	5	17	3	2	1	1	1	1	9	51
11	3	2	4	4	5	4	22	3	1	1	5	1	5	16	2	5	2	2	3	3	17	55
12	4	2	5	5	5	5	26	1	1	1	5	1	5	14	4	4	4	2	1	4	19	59
13	4	2	2	4	5	5	22	1	5	5	3	2	5	21	5	5	3	1	1	1	16	59
14	4	2	5	5	5	5	26	4	4	4	5	2	5	24	5	5	3	4	4	4	25	75

15	3	1	5	2	5	5	21	4	4	1	5	5	1	20	1	1	5	1	1	1	10	51
16	5	3	5	5	5	5	28	1	5	5	5	2	5	23	5	4	5	3	3	3	23	74
17	5	2	5	5	5	5	27	4	2	4	5	2	5	22	5	3	4	2	1	2	17	66
18	5	2	5	5	5	5	27	2	1	2	5	2	5	17	5	5	5	4	4	4	27	71
19	4	2	3	4	4	2	19	2	2	2	3	3	4	16	3	2	4	2	3	4	18	53
20	5	1	5	5	5	5	26	1	1	1	2	5	5	15	1	1	1	1	1	3	8	49
21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	2	3	3	5	23	5	5	2	1	3	2	18	71
22	5	1	5	5	5	4	25	1	2	1	5	2	5	16	5	5	5	1	1	1	18	59
23	5	2	5	5	5	5	27	2	4	2	5	2	5	20	5	5	2	3	3	2	20	67
24	5	5	5	5	4	5	29	1	1	5	5	2	5	19	5	5	5	1	5	5	26	74
	5	3	5	5	5	5	28	1	3	1	3	3	5	16	2	1	3	1	3	3	13	57
	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	5	1	5	20	5	5	3	3	1	3	20	70
	5	3	4	5	5	5	27	3	3	3	5	3	5	22	5	4	3	2	3	3	20	69
	5	1	5	5	5	5	26	1	3	1	5	1	5	16	1	1	2	3	3	1	11	53
	5	5	5	5	5	5	30	1	1	1	5	5	5	18	5	5	1	3	1	3	18	66
	5	1	5	5	5	5	26	1	1	2	5	1	5	15	5	5	4	3	1	1	19	60
	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	4	4	23	62
	3	2	3	3	3	3	17	5	3	3	3	4	2	20	4	3	3	3	4	3	20	57
	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	3	4	21	1	4	3	3	3	3	17	62
	3	3	3	4	2	3	18	4	2	4	2	4	2	18	2	4	3	3	3	3	18	54
	2	2	3	2	3	2	14	3	4	4	3	2	3	19	2	3	2	4	4	3	18	51
	5	1	3	2	3	3	17	4	3	2	3	1	3	16	4	4	5	5	4	4	26	59
	3	3	4	4	4	3	21	3	3	3	2	4	3	18	3	3	2	3	3	3	17	56
	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	3	4	4	23	3	3	3	4	4	4	21	66
	5	5	5	3	5	5	28	4	4	4	3	1	2	18	1	5	4	4	1	5	20	66
	5	4	5	4	5	4	27	5	4	5	3	3	5	25	5	5	4	3	2	2	21	73
	4	1	5	5	5	5	25	1	1	3	5	1	5	16	3	1	1	1	1	1	8	49
	4	4	4	4	5	4	25	3	3	3	5	3	4	21	4	4	4	3	3	3	21	67
25	4	1	1	4	2	3	15	3	4	3	3	4	4	21	1	1	2	1	2	1	8	44

26	1	1	2	3	5	3	15	4	1	5	3	5	1	19	4	3	1	3	5	1	17	51
27	3	4	4	5	3	4	23	4	3	2	5	1	1	16	2	3	1	2	4	3	15	54
28	2	4	1	5	4	2	18	3	2	5	4	3	4	21	3	1	3	2	5	3	17	56
29	5	2	2	5	1	3	18	2	4	2	3	1	2	14	1	2	4	1	4	1	13	45
30	5	3	3	3	1	2	17	1	3	1	2	2	3	12	2	1	4	5	3	1	16	45
31	4	2	1	3	1	3	14	5	4	1	2	2	3	17	1	5	4	3	3	3	19	50
32	4	2	5	2	4	4	21	4	5	1	2	5	4	21	1	5	2	1	4	2	15	57
33	5	1	4	5	3	3	21	4	4	4	1	1	3	17	2	4	1	3	5	4	19	57
34	3	4	1	5	2	5	20	1	1	5	4	3	5	19	3	4	2	2	2	4	17	56
35	1	2	3	1	1	4	12	5	2	4	1	4	1	17	4	5	2	4	3	2	20	49
36	5	5	5	3	3	4	25	3	3	4	2	5	3	20	3	4	5	5	2	2	21	66
37	3	2	1	1	4	4	15	1	5	4	5	4	1	20	4	5	1	2	5	3	20	55
38	5	3	3	3	4	3	21	3	3	1	2	3	4	16	1	5	2	5	3	1	17	54
39	2	4	4	5	4	1	20	4	4	3	2	4	5	22	2	4	4	5	5	2	22	64
40	5	4	4	2	1	1	17	5	4	3	3	2	5	22	2	5	3	4	4	2	20	59
41	5	4	3	2	3	3	20	2	2	1	5	4	3	17	5	3	5	3	5	5	26	63
42	4	4	4	4	5	3	24	5	1	2	1	5	1	15	3	2	1	2	2	2	12	51
43	4	5	1	1	2	3	16	4	5	4	4	4	2	23	2	4	3	1	2	5	17	56
44	4	1	4	1	5	2	17	5	5	2	5	1	2	20	5	1	2	3	5	5	21	58
45	5	5	5	2	3	4	24	5	4	5	4	5	5	28	1	4	4	3	4	4	20	72
46	3	4	2	3	5	1	18	4	4	3	3	4	3	21	3	2	5	3	1	1	15	54
47	1	3	3	5	5	1	18	2	1	4	4	4	5	20	2	4	5	2	1	2	16	54
48	5	1	5	5	2	4	22	4	5	4	3	3	2	21	2	5	3	3	3	1	17	60
49	5	5	4	5	3	4	26	1	5	4	1	3	3	17	5	5	3	1	5	2	21	64
50	1	1	3	2	2	1	10	3	2	1	5	2	2	15	2	3	1	4	4	1	15	40
51	1	3	3	3	4	4	18	3	4	2	3	5	3	20	2	3	2	5	1	4	17	55
52	5	3	2	4	1	1	16	3	1	3	5	3	2	17	1	2	5	5	1	2	16	49

53	1	5	1	2	5	2	16	1	3	4	3	1	1	13	2	1	1	3	4	2	13	42
54	3	5	2	3	5	3	21	1	2	5	2	4	3	17	5	4	1	2	5	5	22	60
55	4	1	3	4	5	5	22	5	3	1	5	5	2	21	1	5	3	4	5	3	21	64
56	2	3	4	3	1	2	15	3	4	1	5	1	4	18	1	4	3	4	3	2	17	50
57	2	5	4	1	2	1	15	5	5	3	3	5	5	26	4	4	2	2	5	3	20	61
58	2	2	2	4	5	2	17	5	4	3	1	3	1	17	4	3	2	1	1	3	14	48
59	4	3	2	2	2	2	15	2	4	4	1	1	2	14	4	2	2	4	5	1	18	47
60	1	1	1	5	1	3	12	1	4	1	4	2	3	15	4	3	5	5	1	4	22	49
61	5	5	3	3	1	4	21	4	2	1	3	2	2	14	4	2	5	3	1	5	20	55
62	5	1	2	4	3	1	16	5	3	4	2	3	3	20	3	3	4	5	4	2	21	57
63	4	4	2	3	1	2	16	1	1	3	4	1	3	13	4	2	3	4	3	4	20	49
64	1	3	5	5	2	4	20	2	2	1	3	5	1	14	5	2	3	5	1	4	20	54
65	4	1	4	5	2	1	17	2	5	1	5	4	3	20	5	5	1	4	4	4	23	60
66	2	3	5	5	1	1	17	5	1	2	3	5	1	17	2	2	3	5	2	2	16	50
67	2	1	3	1	2	4	13	4	5	1	4	4	4	22	5	2	4	1	4	2	18	53
68	5	4	2	2	1	3	17	1	2	5	2	2	4	16	3	5	3	4	3	5	23	56
69	3	5	1	5	3	5	22	5	2	4	2	3	4	20	2	5	5	4	4	4	24	66
70	5	5	2	3	1	1	17	2	1	4	2	1	1	11	3	2	1	2	3	1	12	40
71	3	4	4	2	5	1	19	1	5	4	2	3	1	16	1	4	1	2	5	1	14	49
72	4	1	1	5	4	1	16	1	2	3	3	5	5	19	5	2	4	1	4	1	17	52
73	4	2	1	2	5	5	19	3	3	1	3	2	1	13	4	3	4	1	4	1	17	49
74	3	2	5	1	4	1	16	4	1	5	1	4	1	16	5	4	4	1	3	5	22	54
75	4	3	4	2	5	3	21	5	1	3	3	1	1	14	4	2	2	3	1	4	16	51
76	2	2	2	2	3	1	12	5	5	4	3	4	5	26	4	2	3	4	4	1	18	56
77	2	3	3	2	5	3	18	3	2	4	1	2	5	17	5	5	2	3	4	2	21	56
78	4	2	2	4	5	1	18	2	3	1	1	2	4	13	4	4	2	5	4	4	23	54
79	2	4	2	2	4	1	15	3	5	1	1	5	3	18	4	2	1	4	1	2	14	47

80	2	4	5	4	1	3	19	3	2	4	3	3	3	18	5	1	3	5	2	5	21	58
81	1	3	1	4	3	5	17	3	5	2	1	4	1	16	5	5	4	5	3	2	24	57
82	2	5	5	1	1	5	19	4	3	5	4	1	4	21	4	5	5	3	3	1	21	61
83	5	4	3	3	5	4	24	1	5	1	4	4	5	20	1	4	1	3	5	4	18	62
84	5	2	5	4	2	2	20	1	3	4	2	5	3	18	2	2	5	1	5	5	20	58
85	3	2	2	2	3	1	13	4	5	1	2	4	4	20	3	2	3	2	3	4	17	50
86	5	1	3	2	5	2	18	5	5	1	2	1	2	16	2	1	1	2	1	5	12	46
87	3	5	2	3	3	4	20	1	5	1	2	4	2	15	3	1	3	1	2	3	13	48
88	1	2	3	3	4	2	15	5	3	1	2	5	1	17	5	3	4	3	5	4	24	56
89	5	2	4	1	1	4	17	4	4	5	5	2	3	23	2	5	4	1	4	5	21	61
90	1	4	2	2	4	4	17	4	3	5	3	4	1	20	3	2	4	3	4	4	20	57
91	3	5	4	1	1	1	15	2	1	5	4	1	1	14	1	2	2	4	1	5	15	44
92	5	3	3	5	1	3	20	1	2	5	5	2	3	18	4	3	1	4	2	2	16	54
93	1	5	5	5	5	1	22	5	1	1	4	2	1	14	2	3	2	4	4	2	17	53
94	3	3	2	4	2	5	19	2	4	5	2	4	1	18	4	2	4	4	5	3	22	59
95	2	5	1	3	2	2	15	4	4	2	5	5	3	23	1	2	2	5	1	5	16	54
96	4	4	4	1	2	2	17	1	2	1	3	4	2	13	4	1	1	5	1	5	17	47
97	4	4	2	2	2	3	17	3	1	5	5	3	3	20	4	2	5	5	2	4	22	59
98	5	4	3	5	5	5	27	4	3	2	5	3	2	19	3	5	1	5	4	2	20	66
99	5	5	4	3	1	3	21	2	1	3	4	5	3	18	2	4	4	1	4	5	20	59
100	4	5	3	1	1	4	18	4	1	5	3	5	1	19	4	2	1	1	1	4	13	50
101	5	5	3	2	4	4	23	2	2	4	1	4	4	17	5	2	2	4	3	2	18	58
102	3	5	1	2	5	1	17	5	4	2	2	3	3	19	1	3	1	4	2	3	14	50
103	2	4	3	3	2	2	16	1	1	5	4	2	4	17	4	4	2	4	1	5	20	53
104	3	1	5	5	2	3	19	3	4	1	1	2	1	12	5	5	4	4	3	4	25	56
105	4	1	2	4	2	4	17	5	1	1	4	2	1	14	1	4	3	1	2	5	16	47
106	2	1	1	1	5	3	13	4	1	5	4	4	1	19	2	4	2	4	4	4	20	52

107	3	2	5	4	3	1	18	4	1	4	3	2	3	17	2	3	1	1	1	1	9	44
108	4	2	2	1	3	4	16	3	3	1	2	3	5	17	5	3	2	5	5	5	25	58
109	5	2	1	1	4	5	18	4	3	4	2	5	3	21	3	1	2	3	1	5	15	54
110	3	2	1	3	4	2	15	4	5	1	4	5	4	23	1	3	1	5	5	2	17	55
111	5	1	3	5	4	5	23	1	4	1	3	2	2	13	2	2	5	5	1	5	20	56
112	1	4	5	1	1	3	15	5	4	3	2	4	3	21	2	5	4	2	4	5	22	58
113	3	5	3	4	4	4	23	4	5	2	2	2	1	16	1	4	5	3	5	5	23	62
114	2	3	2	1	2	4	14	5	3	1	2	5	1	17	1	4	4	1	5	3	18	49
115	4	2	5	3	2	1	17	5	3	1	1	4	2	16	3	4	4	2	4	2	19	52
116	4	2	4	5	4	1	20	5	1	4	5	2	4	21	2	2	4	1	3	5	17	58
117	3	1	3	4	5	2	18	5	1	5	3	2	5	21	4	4	5	2	4	3	22	61
118	4	1	3	4	4	1	17	1	1	5	3	5	2	17	2	1	5	4	5	5	22	56
119	1	4	2	4	3	3	17	1	1	2	1	2	1	8	2	3	3	5	1	2	16	41



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ BARRERA LÁZARO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital del Cusco, 2023", cuyo autor es VERIA MUÑOZ PILAR YESENIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ BARRERA LÁZARO DNI: 17811921 ORCID: 0000-0002-3174-7321	Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 11- 08-2023 09:03:27

Código documento Trilce: TRI - 0604766