



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Gestión del talento humano y compromiso organizacional en  
trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023**

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

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

**AUTORA:**

Villazana Coronel, Norma Zoraida ([orcid.org/0009-0000-6141-4782](https://orcid.org/0009-0000-6141-4782))

**ASESORES:**

Dr. Garay Flores, Germán Vicente ([orcid.org/0000-0002-7118-6477](https://orcid.org/0000-0002-7118-6477))

Dra. Gonzales Sánchez, Aracelli del Carmen ([orcid.org/0000-0003-0028-9177](https://orcid.org/0000-0003-0028-9177))

Dr. Córdova García, Ulises ([orcid.org/0000-0002-0931-7835](https://orcid.org/0000-0002-0931-7835))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

A Dios, fuente inagotable de sabiduría y guía, agradezco por la fortaleza y la inspiración que me ha brindado a lo largo de esta investigación.

A mis padres, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido mi faro en cada paso de este camino.

A mi familia, cuyo aliento ha sido mi impulso y refugio.

Este trabajo está dedicado a ustedes, mis pilares, con profundo agradecimiento por ser la fuerza que sostiene mis logros y sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

Quisiera expresar mi sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo por brindarme la oportunidad de realizar esta investigación que ha enriquecido mi conocimiento y experiencia.

A mi respetado asesor, agradezco profundamente su orientación experta y paciencia, que han sido fundamentales para el desarrollo y la culminación de este trabajo.

A mis padres, les dedico un especial agradecimiento por su inquebrantable apoyo y constante estímulo.

Este logro no solo es mío, sino también de quienes han creído en mi potencial y han contribuido de diversas maneras.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

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

Yo, GARAY FLORES GERMAN VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023", cuyo autor es VILLAZANA CORONEL NORMA ZORAIDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 02 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GERMAN VICENTE GARAY FLORES <b>DNI:</b> 10790283 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7118-6477	Firmado electrónicamente por: GGARAYFL01 el 05- 01-2024 17:15:32

Código documento Trilce: TRI - 0716370



**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VILLAZANA CORONEL NORMA ZORAIDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
VILLAZANA CORONEL NORMA ZORAIDA <b>DNI:</b> 15421215 <b>ORCID:</b> 0009-0000-6141-4782	Firmado electrónicamente por: NVILLAZANACO18 el 27-02-2024 21:30:01

Código documento Trilce: INV - 1510048

## Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaración de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población muestra y muestreo	15
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable gestión del talento humano	19
Tabla 2: Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable compromiso organizacional	21
Tabla 3: Resultados de la prueba de normalidad	22
Tabla 4: Significancia y correlación de hipótesis general	23
Tabla 5: Contraste de hipótesis específicas V1 vs dimensiones V2	24

## Índice de figuras

Figura 1: Representación gráfica de la investigación:

13

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023. Para ello, se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental, nivel correlacional, corte transversal, y la muestra estuvo conformada por 60 trabajadores del centro de salud público. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios para las variables, debidamente validados por juicio de expertos y cuya confiabilidad fue medida mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados revelaron que el nivel de gestión del talento humano fue calificado como inadecuado con un 6,67%, un 61.67% lo calificó con un nivel regular y 31.67% lo consideró con un nivel adecuado. Por otro lado, para el compromiso organizacional fue percibido por los trabajadores como bajo con un 5.00% de ella, 56.67% lo percibido con un nivel medio y 38.33% como alto. Se concluyó que la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en el trabajo fue estadísticamente significativa, pues se obtuvo un Rho de Spearman de 0.468 y p-valor de 0.000.

**Palabras Clave:** Gestión del talento humano, compromiso organizacional, centro de salud.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between human talent management and organizational commitment in workers at a public health center in Lima, 2023. To do this, a methodology with a quantitative approach, basic type, non-experimental design was used, correlational level, cross-sectional, and the sample was made up of 60 workers from the public health center. For data collection, two questionnaires were used to measure the level of each of the variables, duly validated by expert judgment and whose reliability was measured using Cronbach's alpha coefficient. The results revealed that the level of Human Talent Management was rated as inadequate with 6.67%, 61.67% rated it with a regular level and 31.67% demonstrated it with an adequate level. On the other hand, for organizational commitment it was perceived by workers as low with 5.00%, 56.67% perceived it as a medium level and 38.33% as high. It was concluded that the relationship between human talent management and the organizational climate at work was direct, moderate and statistically significant since a Spearman's Rho of 0.468 and a p-value of 0.000 were obtained.

**Keywords:** Human talent management, organizational commitment, health center.

## I. INTRODUCCIÓN

Los profesionales en el entorno de la salud cumplen un rol importante de atención, prevención y promoción de las necesidades básicas de los pacientes, ya que entre todos comparten el compromiso de proporcionar cuidados médicos, apoyo emocional y repartir información para que los mismos pacientes puedan mejorar su calidad de vida (Araujo et al., 2021), sin embargo, lograrlo no es una tarea sencilla, puesto que es necesario que el personal presente un alto grado de compromiso y esto, solo se logra si es recíproco, por parte de la organización, donde ambos se beneficien con su trabajo considerando que este es de vital importancia, logrando así una atención más dedicada y efectiva para los pacientes (Contreras et al., 2020).

Es importante tener en cuenta que cada país tiene distintos enfoques, algunos de ellos guardan similitudes y otras diferencias, sin embargo, cada una está adaptada a sus propias características culturales y regulatorias (Ege y Budke, 2022), como ejemplo se puede tomar a Estados Unidos, que fomenta la movilidad laboral y lo que a su vez aumenta la competencia en la adquisición de habilidades competentes para el trabajo, por otra parte, las empresas buscan promover el desarrollo de sus capacidad fomentando un ambiente de trabajo orientado al logro y la innovación, mientras que en Chile, la legislación laboral tiende a ser más protectora para los empleados, lo que puede influir en cómo se gestiona el talento, ocasionando relaciones laborales sólidas y trabajadores más comprometidos (Chiang et al., 2021).

En Perú, en el sector de la salud, gestionar el talento humano es un tema crítico, esto fue informado por el Ministerio de Salud (2020), en este reporte se indica que, en términos de la distribución, existe una baja disponibilidad de profesionales de la salud en regiones remotas y rurales, principalmente, ocasionando que no todos los centros de salud cuenten con la cantidad adecuada de personas o peor aún que no tengan las capacidades necesarias para desarrollar su trabajo, además de ello se conoce que el 43% de los médicos y el 49% de las enfermeras en el país son contratados bajo el régimen de Servicio Civil, lo que resalta la necesidad de implementar formas adecuadas de retención y compromiso

que aseguren la continuidad en las prestaciones de los servicios de atención médica (Arroyo, 2020).

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023), menciona que Lima contaba con más de 10 millones de habitantes en 2020, y los servicios de salud mantienen una demanda alta en la región, poniendo de manifiesto la necesidad de estrategias específicas para garantizar que los trabajadores estén comprometidos y motivados en su labor, considerando que cada vez la exigencia es mayor, pese a ello, no se debe dejar de lado que esto impacta la atención de calidad que reciben, mostrando así que existe un gran desafío, cuando se prioriza la gestión del personal, pues se busca que estos tengan altos niveles de compromiso organizacional.

En este contexto, en el centro de salud si bien es cierto que no existe un área encargada de realizar los procedimientos pertinentes para mejorar el ambiente de trabajo, esto no implica que no se realice una gestión humana con el objetivo de mantener a los trabajadores satisfechos, sin embargo, se ha podido identificar dos problemas principales relacionados a las condiciones de trabajo y la falta de reconocimientos por los encargados del centro de salud, debido a que el lugar en donde se desarrolla la actividad, cuenta con condiciones precarias, ocasionando incomodidad no solo en el personal que labora, sino también en las personas que son atendidas, pues se observa que existe falta de espacio en los ambientes, especialmente en el área de tópico de emergencia, donde los pacientes se sienten expuestos al ser atendidos. Por otro lado, está el problema de la falta de motivación emocional, pues los trabajadores tratan de realizar su labor lo mejor posible sin recibir el estímulo emocional necesario por parte del encargado del área o del jefe de la institución, ocasionando un trabajo desmotivado lo cual a largo plazo puede ser perjudicial, para las personas que se atienden.

Es por ello que se planteó el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023? Además, se plantearon los siguientes problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con las dimensiones (i) compromiso afectivo, (ii) compromiso de

continuidad, (iii) compromiso normativo en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023?

Este estudio se justificó a nivel teórico, ya que buscó enriquecer la comprensión de cómo las estrategias implementadas para la gestión del talento humano influyen en el compromiso en centros de salud, comprobando conocimientos valiosos y esto puede generar nuevas teorías y enfoques adaptados a la dinámica de la atención médica; a nivel práctico, porque ayuda a identificar estrategias específicas para mejorar la retención y motivación del personal sanitario que se refleja en una atención de calidad y una mayor eficiencia en la gestión del talento humano; mientras que, socialmente, este estudio es crucial, ya que un compromiso elevado de los trabajadores de la salud significa una atención más efectiva, lo cual influye en el bienestar de la comunidad; finalmente, a nivel metodológico, proporciona un contexto para futuros estudios en el entorno de la gestión en salud, con esto se establece una base para la recopilación y evaluación de datos en postas y centros de atención médica, lo que podría ser beneficioso al desarrollar herramientas y técnicas de medición más precisas para evaluar el compromiso organizacional y la eficacia de las estrategias implementadas al momento de realizar la gestión del talento humano.

Se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023. Y los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con las dimensiones (i) compromiso afectivo, (ii) compromiso de continuidad, (iii) compromiso normativo en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023.

Finalmente, se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023. Y las hipótesis específicas serán: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las dimensiones (i) compromiso afectivo, (ii) compromiso de continuidad, (iii) compromiso normativo en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para tener un panorama claro del estudio realizado, se hizo una búsqueda exhaustiva de investigaciones relacionadas a la investigación, por lo cual a nivel internacional se tiene a Cueva (2023) quien llevó a cabo un estudio en Riobamba donde buscó conocer si la adecuada gestión humana está relacionada el desempeño del personal. Se aplicó un enfoque cuantitativo, no experimental-transversal y por último el nivel correlacional, además los instrumentos de medición empleados fueron los cuestionarios, los cuales fueron aplicados a 25 personas que trabajan en la institución, con esto se obtuvo como resultado que un 27% menciona que casi nunca existe una gestión adecuada del talento humano, además se obtuvo un p-valor de 0.013, lo que indica que las variables tienen una relación significativa.

Vizcaíno (2020) realizó un estudio en Ambato, cuyo objetivo fue determinar si la satisfacción de los trabajadores está vinculada con el compromiso hacia la organización, el enfoque fue cuantitativo, transversal - correlacional, y los instrumentos de medición empleados fueron los cuestionarios, los cuales fueron aplicados a 100 colaboradores de la institución, con datos se obtuvo que la relación es de 0.638 además de tener un p-valor de 0.000, indicando así que la relación es directa, moderada y significativa.

Dawwas (2022) llevó a cabo un estudio en Sanad, donde su objetivo fue estudiar cómo la administración del talento humano está vinculada con el compromiso hacia la organización, es por ello que se aplicó una metodología no experimental, correlacional, y los instrumentos de medición empleados fueron los cuestionarios, los cuales fueron aplicados a 25 personas que trabajan en la organización, los resultados mostraron que el compromiso organizacional con la gestión del talento humano y sus dimensiones se relacionan de la siguiente manera: adquisición de talento 0.120, desarrollo del talento 0.180 y retención del talento 0.210, al presentar un p-valor  $< 0.005$  en todos los casos esto indica que si bien existe relación entre todas estas es muy baja pero significativa.

Herrera (2022) realizó una investigación en Ambato, buscando establecer cómo el compromiso hacia la organización se relaciona con el liderazgo, es por ello que se aplicó una metodología no experimental, nivel correlacional, además los instrumentos de medición empleados fueron los cuestionarios, los cuales fueron

aplicados a 90 colaboradores de la institución, con estos datos se logró obtener que la relación es de 0.598 según el coeficiente Rho, además de tener un p-valor de 0.000, con lo que se determinó que la relación es directa, moderada y significativa.

Castillo (2023) realizó un estudio en Guayaquil, donde el objetivo fue establecer cómo se relaciona el marketing interno con el compromiso organizacional, es por ello que se aplicó una metodología diseño no experimental, nivel correlacional- transversal, además los instrumentos de medición empleados fueron los cuestionarios, los cuales fueron aplicados a 127 personas que trabajan en la organización, con esto se obtuvo como resultado que el Rho de Spearman fue de 0.506, y el p-valor de 0.000, con ello se pudo concluir que la relación entre las variables estudiadas fue directa, moderada y significativa.

Elkady et al. (2019), buscaron identificar como el personal de salud en hospitales de Egipto percibe el vínculo formado de la administración de la gestión humana con el compromiso organizacional. El diseño del estudio fue correlación - descriptivo. Se seleccionaron 329 profesionales de la salud y la recopilación de datos se realizó mediante dos cuestionarios. Los resultados revelaron una alta relevancia estadística en ambos tipos de hospitales, con una relación positiva, moderada ( $r=0.576$ ,  $p=0.000$ ) entre las variables. Además, se observó que las puntuaciones en las variables fueron más altas en los hospitales no gubernamentales en comparación con los hospitales gubernamentales. Finalmente, se determinó el vínculo formado de las variables es moderada y significativa en ambos tipos de hospitales.

Ibraheem y Faisal (2020) en su estudio se propusieron investigar la relación del compromiso con la organización, la productividad y calidad de la atención en un hospital público en Arabia Saudita. Utilizaron un estudio cuantitativo descriptivo transversal con un cuestionario validado basado en el modelo de tres componentes. 337 de las 384 personas que son partes del personal de salud encuestadas mostraron un 47,88% de acuerdo en la escala de compromiso organizacional. Se concluyó que la mayoría del personal exhibían un moderado compromiso laboral, con la edad como el único predictor positivo del compromiso organizacional. En conclusión, la necesidad de estrategias de reclutamiento y retención del personal de salud.

Con relación a los antecedentes nacionales se halló el trabajo de Niño (2023), este realizó una investigación para hallar cómo la administración del recurso humano y el compromiso con la organización se encuentran relacionados en un hospital de Pacasmayo. El método empleado fue aplicada, no experimental, correlacional - transversal; además la muestra fue de 132 trabajadores de la institución, quienes contestaron un cuestionario cuyos resultados mostraron que la administración del recurso humano tuvo un nivel 43.2% regular, 39.4% alto y 17.4% bajo; mientras que el compromiso organizacional fue un 46.2% regular, 27.3% bajo y 26.5% alto. Se concluyó que las variables tienen una relación positiva, moderada y significativa ( $Rho\ Spearman=0.585$ ;  $p\text{-valor}=0.000$ ).

Mamani (2022) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar como la gestión del talento se relaciona con el compromiso organizacional en profesionales en un nosocomio de Puno. La metodología fue tipo descriptiva, cuantitativa, diseño correlacional; y se utilizó una muestra compuesta por 110 trabajadores, para obtener datos se aplicó un cuestionario cuyos resultados evidenciaron que la gestión del talento humano fue regular es un 71.8%, 23.6% deficiente y 4.5% eficiente; mientras que el compromiso organizacional fue un 46.4% regular, 37.3% bueno y 16.4% bajo. Se llegó a concluir que las variables se relacionaron de manera significativa ( $p\text{-valor}$  de 0.00).

Santos (2022) buscó determinar la relación de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en un hospital público de Lima. La metodología fue cuantitativa, correlacional; además, la muestra fue compuesta por 240 profesionales del hospital, quienes respondieron una encuesta cuyos resultados mostraron que la gestión del talento humano fue 67.1% regular, 32.5% buena y 0.4% mala; mientras que el compromiso organizacional fue un 98.3% medio y 1.7% alto. Se concluyó determinando que las variables mantenían una relación positiva, baja y significativa ( $Rho\ Spearman= 0.267$ ;  $p\text{-valor}=0.00$ ).

Armas (2023) realizó una investigación buscando determinar cómo administración del recurso humano y el compromiso organizacional están relacionados en un hospital nivel III en Lima. La metodología utilizada fue cuantitativa, descriptiva, correlacional; donde la muestra fue compuesta por 56 trabajadores del hospital, quienes respondieron un cuestionario cuyos resultados

evidenciaron que la gestión del talento humano tuvo un nivel 59% medio, 30% bajo y 11% alto; mientras que, el compromiso organizacional tuvo un nivel 61% medio, 25% bajo y 14% alto. Se concluyó que las variables tienen una relación positiva, alta y significativa (Rho de Spearman: 0.871; p-valor=0.000).

Núñez (2020) realizó un estudio buscando determinar cómo la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral en un centro de salud de Ayacucho. La metodología fue no experimental, cuantitativa, nivel correlación-transversal y la muestra fue compuesta por 109 trabajadores del nosocomio quienes desarrollaron un cuestionario. Se determinó que la gestión del talento humano tuvo un nivel un 89% regular, 8.3% deficiente y 2.8% buena; mientras que el desempeño laboral fue un 79.8% alto, 11.9% medio y 8.3% bajo. Se concluyó que las variables muestran una relación positiva, moderada y significativa (Rho de Spearman= 0.468; p-valor=0.000).

Napan (2021) en su estudio buscó establecer la conexión de la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en una Organización de Prestación de Servicios de Salud (OPD) en la región de Lima Norte. Se usó una metodología tipo básica, de naturaleza no experimental, correlacional. La muestra, seleccionada de manera intencionada y no aleatoria, comprendió a 100 empleados de una OPD en la región de Lima Norte. Se emplearon dos cuestionarios que determinaron que entre las variables existe una relación positiva de nivel medio (Rho = 0,347; p-valor =0,000).

La epistemología del presente estudio se ha relacionado con el enfoque positivista, puesto que para hallar cómo las variables de estudio se relacionan se requirió recopilar y analizar datos cuantificables obtenidos instrumentos creados específicamente para determinar esta relación (Park et al., 2020).

Además, según Juncosa y Garcés (2020), este enfoque tiene como objetivo fomentar la utilización de tácticas respaldadas por pruebas concretas y la ejecución de acciones basadas en resultados que pueden ser cuantificados. Lo cual tiene implicancia al momento de determinar la relación de la gestión del talento humano con los niveles de compromiso organizacional, puesto que, al querer alcanzar la objetividad y precisión al momento de evaluar cada variable, se puede obtener información específica para reconocer en que dimensiones esta destaca y cuáles

son las oportunidades de perfeccionamiento, por ello, al determinar que las prácticas de gestión del talento humano no están siendo realizadas adecuadamente, se infiere que el nivel del compromiso organizacional también está manifestado dificultades en los trabajadores.

Variable 1: Gestión del talento humano, se ha considerado como autor principal a Castro y Delgado (2020) el cual indica que esa se define como un enfoque estratégico y sistemático que busca desarrollar, atraer y retener a los empleados más competentes y comprometidos en una organización, sin embargo, esto no solo depende de ellos, sino también una planificación de la fuerza laboral, la selección de candidatos idóneos, la formación y desarrollo de habilidades, la formación de un entorno laboral favorable y la evaluación del desempeño, es importante considerar que esta variable tiene como objetivo garantizar que el capital humano esté alineado con los objetivos de la organización, promoviendo la productividad, la satisfacción laboral y el logro de las metas establecidas a largo plazo.

Silberman et al. (2020) agregan que esta se enfoca en garantizar que una organización cuente con la cantidad adecuada de profesionales, además de las capacidades y destrezas necesarias para contribuir al logro de sus objetivos, además complementando mencionando que es necesario identificar las necesidades del personal, realizar un adecuado proceso de contratación y permitirles desarrollar sus habilidades, asegurando que el capital humano esté alineado con las metas de la organización de manera efectiva.

Apolo et al. (2021) explican que esta variable debe enfocarse de la creación de un entorno de trabajo positivo, que promueva un buen clima laboral, dando como resultado una prolongada la estadía de los trabajadores en la organización, pero esto solo se logra al implementar políticas y prácticas que respalden la satisfacción, compromiso y bienestar de los trabajadores.

Yildiz y Esmer (2021), indica que la gestión de talento humano busca identificar, desarrollar, atraer, retener y utilizar eficazmente el talento de las personas dentro de una organización. Implica la planificación y ejecución de estrategias buscando maximizar la capacidad de cada empleado alineando sus habilidades con los objetivos y necesidades de la organización, además busca

garantizar que la organización tenga el recurso humano adecuado para alcanzar el éxito a largo plazo.

Por último, Araujo (2021) menciona que para llevar a cabo una gestión adecuada del talento humano requiere la implementación de indicadores apropiados para evaluar su rendimiento y la eficacia de las estrategias de recursos humanos, ya que estos indicadores permiten a la organización ajustar sus prácticas y políticas de gestión, identificando áreas de mejora y garantizando que los trabajadores sean capaces de desempeñar sus responsabilidades de forma eficaz y productiva.

Castro y Delgado (2020) ha indicado además que la variable cuenta con cinco dimensiones: (i) Incorporación, la cual hace referencia al procedimiento de contratación y elección de personal de nuevos empleados, para lo cual se debe identificar y atraer candidatos adecuados para cubrir las necesidades de la organización, asegurando una integración efectiva en la cultura corporativa y proporcionando la orientación necesaria para un comienzo exitoso en la empresa. (ii) Aplicación, esta se centra en poner en práctica las políticas y estrategias de recursos humanos para maximizar el desempeño y la eficiencia de los trabajadores por lo cual se relaciona con la asignación de tareas, la gestión del desempeño y la supervisión de las actividades laborales para garantizar que los recursos humanos se utilicen de manera efectiva y eficiente. (iii) Compensación, en ella se aborda el tema de la recompensa y reconocimiento de los empleados por su contribución, por lo cual es necesario el diseño de sistemas de remuneración, beneficios, incentivos y reconocimientos que sean competitivos y equitativos, buscando atraer y retener el talento necesario y motivar un alto desempeño. (iv) Desarrollo, esta se relaciona con el crecimiento y el fortalecimiento de las destrezas y aptitudes de los trabajadores, en ella se incluye la capacitación, el desarrollo profesional, la planificación de sucesión para asegurar que los empleados estén preparados para asumir roles más desafiantes y responsabilidades en el futuro. (v) Mantenimiento y evaluación, involucra la retención de empleados valiosos y la evaluación permanente de su nivel de desempeño y desarrollo, en ella se incluye a la gestión de relaciones laborales, la promoción de un ambiente laboral saludable y la revisión

regular del rendimiento y metas para identificar áreas de mejora y lograr los objetivos organizacionales.

Con relación a las teorías que relacionan a la variable de estudio se tiene: Teoría de la expectativa de Vroom, la cual parte del supuesto de que las personas deciden sobre su forma de comportarse en el entorno laboral basándose en dos factores clave, el primero sería la valencia de resultados, que es la preferencia que muestra un individuo por ciertos resultados o recompensas que se pueden obtener a través de su trabajo y la segunda es la fuerza de la expectativa la cual es la medida en que un individuo confía en que su esfuerzo dará lugar a un buen desempeño (Merchán, 2022; Chopra, 2019).

El modelo administración de recursos humanos de Dessler destaca que una correcta gestión del recurso humano, puede contribuir al éxito de una organización y subraya cómo la gestión efectiva del capital humano puede proporcionar ventajas competitivas, además enfatiza la necesidad de procesos de selección y contratación eficaces para asegurar que las organizaciones atraigan y retengan a los mejores talentos. Esto incluye la evaluación de competencias y habilidades (Pattnaik & Sahoo, 2020).

Variable 2: Compromiso organizacional se ha considerado como autor principal a Ávila y Pascual (2020) el cual indica que esta variable es un estado psicológico donde los trabajadores sienten compromiso y conexión con su trabajo y su empresa, además se caracteriza por una profunda lealtad, dedicación y entusiasmo hacia los valores, metas y objetivos organizacionales, es por ello que los empleados comprometidos muestran una mayor disposición para esforzarse por alcanzar el éxito de la organización, además que están dispuestos a asumir responsabilidades adicionales y se mantienen motivados incluso ante desafíos, a pesar de que esto se ve como un beneficio para la empresa, también contribuye a la satisfacción y bienestar de los empleados al sentirse valorados y parte integral del equipo.

Sepúlveda et al. (2022) acotan que esta variable, es esencial para analizar cómo se siente y se relaciona un trabajador con su lugar de trabajo, lo cual abarca las conexiones emocionales que puede lograr un empleado, esto al enfocarse que

cuando estos se sienten comprometidos, están más dispuestos a invertir tiempo y energía en sus tareas, contribuyendo a un mejor desempeño y resultados.

Fuentes et al. (2020) agregan que la variable depende en gran parte de un buen liderazgo, esto con el objetivo de fomentar el compromiso al establecer un clima organizacional favorable, donde los empleados se sientan valorados, escuchados y están incentivados para aportar al logro de las metas, repercutiendo en la productividad y el bienestar general de la empresa.

Al-Jabari y Ghazzawi (2019), indican que el clima organizacional engloba el ambiente emocional y psicológico predominante de una organización, es el resultado de la percepción colectiva de los empleados sobre factores como la cultura, la comunicación, las prácticas y políticas de recursos humanos, el liderazgo, la estructura organizativa y las relaciones interpersonales, además un clima organizacional positivo promueve la motivación, satisfacción y compromiso, impactando benéficamente sobre el rendimiento y la eficiencia laboral de los empleados en la empresa.

Por último, para Estrada y Gallegos (2021) el compromiso organizacional, desempeña un papel crucial, ya que su objetivo es mantener a los empleados, comprometidos, lo cual implica darle todas las comodidades para hacerlos sentir conectados con su trabajo, fomentando así, la motivación y el deseo de mejorar constantemente y lo cual podría traducirse en un mejor desempeño individual, desarrollo de habilidades y logro de metas profesionales.

Meyer y Allen (como se citó en Ávila y Pascual, 2020) mencionan que esta variable está compuesta por tres dimensiones: (i) Compromiso afectivo, es la dimensión que se encarga de ver la comodidad los empleados al sentirse emocionalmente vinculados y positivamente conectados con su organización, generando experimentan una profunda sensación de afiliación y fidelidad hacia la empresa, cimentada en la identificación con los valores y metas propuestas, lo que les lleva a trabajar con entusiasmo y dedicación. (Nava et al., 2021) (ii) Compromiso de continuidad, indica el compromiso que los empleados mantienen en permanecer en la organización debido a la percepción de que no tienen otra opción viable o atractiva en el mercado laboral, sin embargo, pueden no sentir una fuerte conexión emocional debido a la inseguridad laboral o la estabilidad económica. (Neyra et al.,

2020) (iii) Compromiso normativo, es una dimensión en el cual los trabajadores muestran un alto nivel de compromiso hacia su empresa u organización debido a un sentido de obligación o responsabilidad hacia ella, ocasionando que permanezcan en la empresa al sentir que tienen una deuda con la empresa, ya sea por beneficios recibidos o compromisos contractuales, aunque pueden no sentir una conexión emocional profunda, su compromiso está relacionado con cumplir con las expectativas normativas y sociales (Verenzuela et al., 2021).

Sobre las teorías que relacionan a la variable de estudio se tiene: Enfoque del compromiso organizacional, el cual se centra en cultivar una conexión emocional y psicológica sólida entre los empleados y la organización, por lo cual es necesario fomentar la satisfacción laboral en el sentido de pertenencia, identificación y el compromiso con los objetivos organizacionales, con un liderazgo efectivo logra el desarrollo profesional y una comunicación abierta, los cuales son componentes clave para promover este compromiso, ya que cuando los empleados están comprometidos, se vuelven más leales, productivos y contribuyen al éxito de la organización, lo que a su vez mejora la retención del talento y el desempeño general de la organización (García et al., 2022; Herrera y De las Heras, 2021).

El modelo de cultura organizacional de Cameron y Quinn el cual es un marco que identifica cuatro tipos principales de culturas organizacionales cada una con características distintos: Clan, la cual se centra en la colaboración, la cohesión y el trabajo en equipo, esta es una cultura que valora la participación y el apoyo mutuo, similar a una familia, lo cual logra un ambiente amigable. Adhocracia, se caracteriza por la innovación, la flexibilidad y la creatividad, además alienta la experimentación y la adaptación rápida a cambios en el entorno; mercado, se enfoca en la competitividad, los resultados logrados y el enfoque en el cliente, por lo cual prioriza el rendimiento orientado a metas y se encarga de fomentar la competitividad, Jerarquía, esta es la más formal, estructurada y orientada a procesos, en este se valora la estabilidad, el control y el cumplimiento de normas (Vesga et al., 2020; Basar et al., 2022).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

El estudio fue tipo básico, dado a que se buscó mejorar la comprensión teórica de una variable particular para aumentar el conocimiento sobre el fenómeno estudiado, sin tener como objetivo resolver problemas prácticos en la realidad (Guevara et al., 2020).

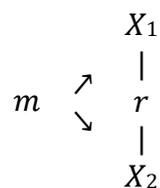
Enfoque cuantitativo, pues implicó la utilización de métodos de medición variados para llevar a cabo un análisis riguroso, esto aseguró un nivel de control más alto y la capacidad de extraer explicaciones a partir de una hipótesis, respaldadas por resultados obtenidos a través del uso de estadísticas (Franz, 2023).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Además, el diseño fue no experimental, ya que no se realizó la observación y medición de las variables en su entorno habitual sin un estímulo de por medio (Muyembe, 2019). Además, el nivel fue correlacional y el corte transversal; ya que se recopilaban datos de diferentes individuos en un momento específico, midiendo la asociación entre variables sin intervenir en ellas (Hadi et al., 2023).

#### Figura 1

*Representación gráfica de la investigación:*



m : Muestra

X<sub>1</sub> : Gestión del talento humano

X<sub>2</sub> : Compromiso organizacional

r : Relación

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **3.2.1. Gestión del Talento Humano**

#### **Definición conceptual**

Busca desarrollar, atraer y retener a los empleados más competentes y comprometidos en una organización, sin embargo, esto no solo depende de ellos, sino también una planificación de la fuerza laboral, la selección de candidatos idóneos, la formación y desarrollo de habilidades, la gestión para un entorno laboral favorable y la evaluación del desempeño (Castro y Delgado, 2020).

#### **Definición operacional:**

La gestión de talento humano posee una naturaleza cualitativa; sin embargo, al asignar un valor a cada una de sus dimensiones permite su abordaje cuantitativo, permitiendo la evaluación de las prácticas de la gestión del talento humano considerando cinco dimensiones que miden distintos enfoques.

#### **Dimensiones:**

Se consideraron cinco dimensiones propuestas por Castro y Delgado (2020) que son: Incorporación, Aplicación, Compensación, Desarrollo, Mantenimiento y evaluación; estas dimensiones engloban 12 indicadores y están representadas por 28 ítems.

**Escala de medición:** Se utilizó una escala ordinal.

### **3.2.2. Compromiso Organizacional**

#### **Definición conceptual**

Es un estado psicológico donde los trabajadores sienten compromiso y conexión con su trabajo y su empresa, además se caracteriza por una profunda lealtad, dedicación y entusiasmo hacia los valores, metas y objetivos de la organización (Ávila y Pascual, 2020).

## **Definición operacional**

El compromiso organizacional posee una naturaleza cualitativa; sin embargo, asignar un valor a cada una de sus dimensiones permite su abordaje cuantitativo, ya que permite la evaluación del nivel del compromiso organizacional a través de tres dimensiones que miden distintos enfoques, los cuales se evalúan mediante una escala tipo Likert.

## **Dimensiones**

Se consideraron tres dimensiones propuestas por Meyer y Allen (como se citó en Ávila y Pascual, 2020), estas dimensiones son: Compromiso afectivo, de continuidad y normativo; estas dimensiones engloban 8 indicadores y están representadas por 16 ítems tipo Likert.

**Escala de medición:** Se utilizó una escala ordinal.

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

#### **3.3.1. Población**

La población es el conjunto completo de individuos o elementos que se desea investigar (Mncedisi, 2022). Para este estudio la población estuvo compuesta por 60 trabajadores, y debido a su reducido número y fácil acceso a ellos, representaron a la vez a la muestra.

#### **Criterios de inclusión:**

- Trabajadores designados, nombrados, contratados y CAS del centro de salud con un tiempo de servicio mayor a 3 meses, y que dieron su consentimiento para participar del presente estudio.

#### **Criterios de exclusión:**

- Trabajadores con permiso, vacaciones, licencia de maternidad u otra índole, y trabajadores que no dieron su consentimiento para participar de la presente investigación.

### **3.3.2. Muestra**

La muestra es grupo encargado de representar el total de elementos que participan en la investigación, por ello el número seleccionado debe considerar una cantidad adecuada de elementos (Mucha et al., 2019). Para la investigación se consideró el mismo número de elementos de población es decir la muestra fue censal, el cual fue conformado por 60 trabajadores

### **3.3.3. Muestreo**

No probabilístico intencional, ya que no se basó en probabilidades y se eligió de manera subjetiva o deliberada a conveniencia del investigador (Reales et al., 2022).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Estuvo compuesta por trabajadores de un Centro de Salud público de Lima.

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

La técnica fue la encuesta, ya que es un método que recopila datos sobre opiniones y comportamientos de individuos este se enfoca en preguntas predefinidas, siguiendo un orden lógico y opciones de respuesta escalonadas permitiendo así obtener datos cuantitativos y cualitativos útiles para diversas investigaciones y análisis (Story & Tait, 2019).

Además, el instrumento fue el cuestionario, que es un conjunto estructurado de preguntas escritas vinculadas a la hipótesis de investigación y sus variables, teniendo como objetivo principal reunir datos para confirmar las hipótesis de trabajo facilitando así la recopilación de información precisa y relevante (Romero et al., 2021).

Para la variable gestión del talento humano, se empleó un cuestionario elaborado por el autor, el cual se basó en las dimensiones indicadas por Castro y Delgado (2020), las cuales son cinco y constan de 14 indicadores, por lo cual el instrumento constó de 28 preguntas medibles a través de una escala de Likert.

Para el compromiso organizacional se ha empleado un instrumento elaborado por el autor de la investigación y sustentado en la teoría de Meyer y Allen,

el cual considera tres dimensiones y ocho indicadores, de estos últimos se ha elaborado dos ítems por indicadores y será medible a través de una escala de Likert.

### **3.5. Procedimientos**

Los datos fueron recolectados utilizando un cuestionario el cual fue aplicado a los trabajadores de un centro de salud, para ello se envió una solicitud formal al director de la institución donde se describió el propósito y los beneficios de la investigación; luego, se solicitó una reunión con los trabajadores, que fueron los que participaron con el llenado de las encuestas, en esta reunión se expuso el objetivo del estudio y cómo se respetaría la confidencialidad y la ética, además se enfatizó la importancia de participar en el proceso, finalmente, se buscó la aprobación y el apoyo del director para llevar a cabo la investigación.

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

Análisis descriptivo: Se empleó el software Excel en su versión 2021, en este se colocaron los datos obtenidos del cuestionario y se sumaron los resultados numéricos, estos resultados se clasificaron según los diferentes niveles estipulados en los Baremo.

Análisis inferencial: Se empleó el software estadístico SPSS, para calcular la normalidad de los resultados según la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, considerando que la muestra supera las 50 unidades, los resultados evidenciaron que la muestra no cumplía los criterios de normalidad, por tanto, se determinó que se utilizaría el coeficiente Rho de Spearman para comprobar la hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio consideró los aspectos éticos indicados en el informe Belmont los cuales son: Respeto, esto implica reconocer la dignidad, autonomía y derechos de los individuos involucrados en el estudio, por lo cual se menciona que las personas deben ser tratadas con consideración y respeto, por lo cual se debe obtener su autorización para participar en un estudio teniendo conocimiento de todos los objetivos del estudio. Beneficencia: hace referencia a la responsabilidad de

maximizar las ventajas y reducir al mínimo los riesgos en la investigación. Justicia: se enfoca en asegurar una distribución equitativa de los beneficios y las cargas que se generen en la investigación, por lo cual no se debe explotar a ciertos grupos de participantes, y se debe garantizar el acceso equitativo a los beneficios de la investigación (López et al., 2021). Por otro lado, para realizar el siguiente documento se siguieron los lineamientos establecidos en APA séptima edición y las respuestas obtenidas fueron procesadas manteniendo en todo momento su contenido, evitando que exista una manipulación inadecuada de los datos que generen una variación en los resultados finales.

#### IV. RESULTADOS

En esta sección se exponen los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos, los cuales son necesarios para comprender, los datos recolectados y las inferencias basadas en la aplicación de estadística.

##### Resultados descriptivos

En relación a los resultados descriptivos, estos sirven para comprender y comunicar los hallazgos encontrados al aplicar los instrumentos de recolección, revelando patrones, tendencias y características importantes en un conjunto de datos, por lo cual se expone una visión detallada y comprensible de la información recopilada.

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable gestión del talento humano*

Niveles	f	%
Inadecuado	4	6.7%
Regular	37	61.7%
Adecuado	19	31.7%
Total	60	100.0%

De acuerdo con los datos proporcionados en la Tabla 1 sobre la variable Gestión del talento humano, los encuestados observaron un 61.67% lo consideró como regular, un 31.67% lo evaluó como adecuado y mientras que un 6.67% como nivel inadecuado. Estos resultados indican que algunos trabajadores requieren más atención en términos de desarrollo profesional y mejora en la comunicación dentro del centro de salud.

**Tabla 2***Distribución de las dimensiones de la gestión del talento humano*

Dimensiones		Nivel		
		Inadecuado	Regular	Adecuado
Incorporación	f	15	13	32
	%	25,0%	21,7%	53,3%
Aplicación	f	6	34	20
	%	10,0%	56,7%	33,3%
Compensación	f	8	33	19
	%	13,3%	55,0%	31,7%
Desarrollo	f	11	27	22
	%	18,3%	45,0%	36,7%
Mantenimiento y evaluación	f	18	19	23
	%	30,0%	31,7%	38,3%

En la tabla dos se han presentado los resultados, pero únicamente de las dimensiones, en relación a la dimensión incorporación, se observa que 53.3% considera que se viene realizando de forma adecuada, mientras que el 25% la considera inadecuada y el 21.7% considera que es regular; respecto a la dimensión aplicación; los resultados mostraron que un 56.7% la considera como regular, 33.3% indica que es adecuado y 10% la considera inadecuada; para la dimensión compensación, un 55.0% la considera regular, mientras que el 31.7% la califica como adecuado y solo un 13.3% como inadecuado; para la dimensión desarrollo un 45% considera que se ha realizado de manera regular, 36.7% lo considera adecuado y 18.3%, lo califica como inadecuado; para la dimensión mantenimiento y evaluación, el 38.3% lo considera como adecuado, 31.7% lo califica como regular y el 30.0% restante lo posiciona en inadecuado.

**Tabla 3***Distribución de frecuencia y porcentajes de la variable compromiso organizacional*

Niveles	f	%
Bajo	3	5.00%
Medio	34	56.67%
Alto	23	38.33%
Total	60	100.00%

La Tabla 2 sobre la variable Compromiso organizacional, muestra que los encuestados observaron que un 56.67% lo consideró como medio, un 38.33% lo evaluó como alto y un 5.00% como nivel bajo, mientras. Estos resultados indican que sería beneficioso para los gestores sanitarios implementar prácticas destinadas a fortalecer el compromiso organizacional.

**Tabla 4***Distribución de las dimensiones del compromiso organizacional*

Dimensiones		Nivel		
		Bajo	Medio	Alto
Compromiso afectivo	f	9	31	20
	%	15,0%	51,7%	33,3%
Compromiso de continuidad	f	7	33	20
	%	11,7%	55,0%	33,3%
Compromiso normativo	f	8	26	26
	%	13,3%	43,3%	43,3%

La tabla 4 muestra los resultados obtenidos de las dimensiones, donde el compromiso afectivo muestra que un 51.7% lo considera medio, el 33.3% lo califica como alto y el 15% como bajo, en relación al compromiso de continuidad, un 55% lo califica como medio, 33.3% lo considera alto y el 11.7% lo ha calificado como bajo; en relación al compromiso normativo, el 43.3% lo considera medio y alto y el restante 13.3% considera que es bajo.

#### 4.1. Resultados inferenciales

Los resultados inferenciales son fundamentales para entender las conclusiones más allá de los datos descriptivos o analizados, ya que sirven para comprender las relaciones encontradas entre variables, sin embargo, antes de realizarlos se debe realizar la prueba de normalidad, la cual se emplea para conocer la distribución de la muestra.

#### Prueba de normalidad

**Tabla 5**

*Resultados de la prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	
	Estadístico	Sig.
Gestión del talento humano	,052	,200*
Compromiso organizacional	,135	,009
Compromiso afectivo	,144	,003
Compromiso de continuidad	,121	,029
Compromiso normativo	,142	,004

En la tabla 5 se han presentado los resultados de aplicar la prueba de normalidad, en este caso se consideró la de Kolmogorov-Smirnov, esto se debe a que esta se emplea cuando la muestra está conformada por un número no menor de 50 participantes, en ella se muestra que la gestión del talento humano ha obtenido una significancia de 0.200, mientras que el clima organizacional y sus dimensiones obtuvieron valores menores a 0.050, indicando que no están cumpliendo los criterios de normalidad, motivo por el cual se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

## Contrastación de la hipótesis general

Para diagnosticar adecuadamente el nivel de relación se debe seguir la siguiente condición:

Si:  $P\text{-valor} < 0.050$ , se opta por rechazar la  $H_0$ , además de aceptar la  $H_1$ .

$H_1$ : Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023.

**Tabla 6**

*Significancia y correlación de hipótesis general*

		Variable Clima organizacional
Variable Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,468**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

En la Tabla 6, se presentan los resultados de la relación entre las variables. Se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.468 con un p-valor de 0.000 ( $p\text{-valor} < 0.050$ ), indicando una relación directa, aunque moderada, pero estadísticamente significativa entre gestión del talento humano y el clima organizacional. El p-valor menor a 0.05 sugiere el rechazo de la hipótesis nula, respaldando la aceptación de la hipótesis alterna.

## Contrastación de hipótesis específicas

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el (i) compromiso afectivo, (ii) compromiso de continuidad, (iii) compromiso normativo en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el (i) compromiso afectivo, (ii) compromiso de continuidad, (iii) compromiso normativo en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023.

**Tabla 7**

*Contraste de hipótesis específicas V1 vs dimensiones V2*

Dimensión	Variable gestión del talento humano	
	Correlación	Sig.
Afectivo	,651	,000
Continuidad	,821	,000
Normativo	,900	,000

En la Tabla 7, se presentan los resultados de la relación entre la variable gestión del talento humano y las dimensiones compromiso afectivo, continuidad y normativo, del cual se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.651, 0.821 y 0.900 con p-valor de 0.000 (p-valor < 0.050) respectivamente, indicando una relación directa y entre moderada y alta, pero estadísticamente significativa. El p-valor menor a 0.05 sugiere el rechazo de la hipótesis nula, respaldando la aceptación de la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

La gestión del talento humano y el compromiso organizacional en trabajadores de un centro de salud desempeña un importante papel para lograr el éxito y eficacia de la institución, ya que la calidad y el bienestar de los pacientes son prioritarios y contar con un equipo comprometido y talentoso es esencial.

La gestión del talento humano son las estrategias y prácticas utilizadas para atraer, desarrollar, motivar y retener al personal, mientras que el compromiso organizacional implica la conexión emocional y cognitiva de los empleados con los objetivos y valores dentro de una organización y en un centro de salud, estos elementos se vuelven cruciales para mantener un ambiente laboral positivo, fomentar una atención de calidad a los pacientes y promover el desarrollo continuo de los profesionales.

El presente estudio se realizó con el objetivo general de determinar la relación entre la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en trabajadores de un centro de salud público de Lima. En la tabla 6 se pudo observar que la relación entre las variables fue positiva, moderada y significativa (Rho de Spearman = 0.468; p-valor = 0.000). Esto puede deberse a la complejidad inherente al entorno de la salud, junto con limitaciones de recursos y estructuras organizativas y la diversidad de roles y responsabilidades en el sector de la salud podría afectar la percepción del personal en cuanto a su compromiso con la organización.

Resultados similares tuvo el estudio de Elkady et al. (2019), donde determinaron que la gestión del talento se relaciona de forma positiva, moderada y significativa con el compromiso organizacional en hospitales, ya que el Rho de Spearman obtenido fue de 0.576 y el p-valor de 0.000. Además, con el estudio de Mamani (2022) quien en sus resultados determinó que la relación entre las variables es significativa (p-valor de 0.00). Y con el estudio de Niño (2023), donde en su estudio logró determinar que la gestión del talento humano y el compromiso organizacional fue positiva, moderada y significativa (Rho Spearman=0.585; p-valor=0.000).

Por otro lado, difieren de la investigación realizada por Dawwas (2022) quien en su estudio logró determinar que la gestión del talento humano se relaciona con

las dimensiones del compromiso organizacional de la siguiente manera: adquisición de talento 0.120, desarrollo del talento 0.180, retención del talento 0.210 y un p-valor  $< 0.005$  en todos los casos, esto indica que la relación entre todas estas es muy baja pero significativa. Además, con el estudio de Santos (2022) quien determinó en su estudio que la gestión del talento humano se relaciona con el compromiso organizacional en un hospital público de Lima de forma positiva, baja y estadísticamente significativa (Rho Spearman= 0.267; p-valor=0.00). Y finalmente, con el estudio de Napan (2021) quien en su estudio estableció que la conexión de la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en una Organización de Prestación de Servicios de Salud (OPD) en la región de Lima Norte fue positiva de nivel medio entre las variables (Rho de Spearman= 0,347; p-valor =0,000).

Además, estos resultados se pueden vincular con el modelo de cultura organizacional de Cameron y Quinn ya que en este marco propone cuatro formas de culturas dentro de las organizaciones, cada una con características distintivas. Por ejemplo, la cultura Clan, que se centra en la colaboración y el trabajo en equipo, promoviendo un ambiente similar al de una familia para lograr un espacio amigable, podría influir en la conexión emocional de los empleados con la organización. En paralelo, la cultura Adhocracia, que favorece la innovación y la flexibilidad, e indica que podría impactar en el compromiso al alentar la adaptación rápida a cambios. La cultura de Mercado, orientada a la competitividad y el enfoque en el cliente, podría potenciar el compromiso al priorizar el rendimiento y fomentar la competitividad. Por último, la cultura de Jerarquía, formal y orientada a procesos, podría afectar el compromiso al valorar la estabilidad y el cumplimiento de normas. En consecuencia, la gestión del talento humano alineada con estas culturas puede influir de manera significativa en el nivel de compromiso organizacional (Vesga et al., 2020; Basar et al., 2022).

La presencia consistente de investigaciones que señalan que la gestión del talento humano se relaciona con el compromiso organizacional en trabajadores del sector salud público sugiere un patrón significativo y generalizado donde esta consistencia refleja la importancia crítica de prácticas adecuadas de gestión del talento en este entorno específico, donde la efectividad en la administración de

recursos humanos puede mejorar el nivel de compromiso de los trabajadores y la atención estratégica a la selección, desarrollo y retención del personal parece estar directamente vinculada a niveles más altos de conexión emocional y psicológica con la organización. Estos hallazgos podrían indicar que la implementación de políticas y programas de gestión del talento específicamente adaptados al contexto de la salud pública puede resultar fundamental para fortalecer el compromiso de los trabajadores, mejorando así la calidad del servicio y el desempeño general del centro de salud.

Además, el objetivo específico 1 planteó determinar la relación entre la gestión del talento humano con el compromiso afectivo en trabajadores de un centro de salud público de Lima. En la tabla 7 se pudo observar un Rho de Spearman de 0.651 y un p-valor de 0.000 lo que indica que la relación es positiva, moderada y significativa, estos resultados podrían atribuirse a la conexión emocional de los trabajadores con la organización y puede ser necesario explorar cómo las prácticas de gestión del talento impactan en la satisfacción y el apego emocional de los profesionales, considerando la complejidad del entorno de la salud.

Estos resultados se relacionan de cierta forma con los obtenidos en el estudio de Vizcaíno (2020) quien halló que la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional fue directa, moderada y significativa ya que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.638 y un p-valor de 0.000.

La relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo se puede entender a través del enfoque del compromiso organizacional, ya que este enfoque busca cultivar una conexión emocional y psicológica sólida entre los empleados y la organización, destacando la importancia de fomentar la satisfacción laboral en términos de pertenencia, identificación y compromiso con los objetivos organizacionales donde la creación de un clima organizacional positivo, respaldado por un liderazgo efectivo, se convierte en un catalizador para el desarrollo profesional y una comunicación abierta. Estos elementos, según indican las investigaciones, son fundamentales para impulsar el compromiso, ya que empleados comprometidos tienden a ser más leales, productivos y contribuyen al éxito organizacional. (García et al., 2022; Herrera y De las Heras, 2021).

Estos resultados sugieren que las estrategias y prácticas relacionadas con la gestión de recursos humanos están directamente vinculadas a la creación de una conexión emocional sólida entre los empleados y la organización e indican que la atención dedicada a aspectos como el desarrollo y reconocimiento profesional y la satisfacción laboral puede influir en el compromiso afectivo, fortaleciendo así la lealtad y la dedicación del personal en el entorno de la salud.

Por otro lado, el objetivo específico 2 buscó determinar la relación entre la gestión del talento humano con el compromiso de continuidad en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023. En la tabla 7 se puede observar un Rho de Spearman de 0.821 y un p-valor de 0.000 que indica que la relación es positiva, alta y estadísticamente significativa, esto sugiere que las estrategias de gestión del talento están contribuyendo significativamente a la retención y fidelidad del personal y esto podría deberse a programas de desarrollo profesional, reconocimiento y beneficios que fortalecen el compromiso a largo plazo de los empleados con la institución de salud.

En un escenario práctico, la conexión entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad se relaciona estrechamente con el enfoque de Dessler sobre la administración de recursos humanos ya que este modelo indica que gestionar adecuadamente el capital humano se considera crucial como una función estratégica que influye directamente en el éxito organizacional, el modelo resalta la necesidad crítica de procesos de selección y contratación eficientes y enfatiza cómo la evaluación de competencias y habilidades desempeña un papel esencial para atraer y retener a los mejores talentos, fortaleciendo así la relación entre la gestión del talento y el compromiso sostenido de los empleados en la organización. (Pattnaik & Sahoo, 2020).

Esto implica que las estrategias de recursos humanos desempeñan un papel crucial en la retención a largo plazo del personal, por ello, la implementación eficaz de programas de desarrollo profesional, reconocimiento y beneficios podría estar directamente asociada con un compromiso sostenido de los empleados, contribuyendo a la estabilidad y continuidad del equipo en el ámbito de la salud.

Finalmente, en el objetivo específico 3 se planteó determinar la relación entre la gestión del talento humano con el compromiso normativo en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023. En la tabla 7 se observó que la relación es positiva, alta y estadísticamente significativa ya que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.900 esto podría indicar que las políticas y prácticas organizativas están generando un fuerte sentido de obligación y adhesión a los valores y normas de la institución siendo probable que las iniciativas de gestión del talento estén alineadas con la misión y visión de la organización, fomentando un compromiso arraigado en principios compartidos.

Estos resultados se asemejan de cierta forma con el estudio de Núñez (2020) quien halló que la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en un centro de salud de Ayacucho es positiva, moderada y significativa (Rho de Spearman= 0.468; p-valor=0.000). Y con el estudio de Armas (2023) quien determinó que la gestión del talento humano y el compromiso organizacional están relacionados en un hospital nivel III en Lima de forma positiva, alta y significativa (Rho de Spearman: 0.871; p-valor=0.000).

Por otro lado, se contraponen a los resultados del estudio de Cueva (2023) donde logró determinar que la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral de forma significativa ya que obtuvo un p-valor de 0.013.

En una situación concreta y vinculada a la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo, estos descubrimientos adquieren relevancia al considerar la Teoría de la expectativa de Vroom ya que esta teoría sugiere que las decisiones laborales se fundamentan en dos componentes cruciales: en primer lugar, la valencia de resultados, es decir, en sus preferencias personales por recompensas laborales específicas donde en este contexto, la alta relación identificada entre la gestión del talento y el compromiso normativo podría interpretarse como la percepción de los empleados de que las prácticas de gestión son coherentes con sus valores, generando así una fuerte obligación hacia la organización. Además, la fuerza de la expectativa, que mide la confianza en que el esfuerzo individual conduzca a un desempeño exitoso, respaldaría la coherencia entre las acciones de gestión del talento y el compromiso arraigado en normas compartidas (Merchán, 2022; Chopra, 2019).

Esto sugiere que las prácticas organizativas están alineadas de manera efectiva con los valores y normas compartidas e implica que las estrategias de recursos humanos se han diseñado de manera coherente con la misión y visión de la organización, generando un compromiso arraigado en principios éticos y profesionales.

Con estos resultados se puede concluir que una sólida gestión del talento humano se revela como un pilar esencial para fomentar el compromiso organizacional en instituciones del sector salud y la consistente relación entre la gestión del talento y distintas dimensiones de compromiso, como afectivo, de continuidad y normativo, subraya la importancia estratégica de políticas y prácticas de recursos humanos bien diseñadas ya que en el entorno complejo de la salud, donde la dedicación y satisfacción del personal son cruciales, una gestión efectiva del talento emerge como el catalizador para crear un entorno laboral propicio, desde la retención del personal hasta la creación de conexiones emocionales y el alineamiento con los valores institucionales, una gestión del talento sólida no solo fortalece la fuerza laboral, sino que también contribuye a la excelencia operativa y al cumplimiento de la misión en el ámbito de la atención médica.

## VI. CONCLUSIONES

- **Primera:** Se determinó un coeficiente de Rho de Spearman que examina la relación entre las variables gestión del talento humano y el clima organizacional de 0.468 con un p-valor de 0.000, indicando una relación directa, alta y estadísticamente significativa.
- **Segunda:** Se determinó un coeficiente de Rho de Spearman que investiga la relación entre la variable de gestión del talento humano y el compromiso afectivo de 0.651 con un p-valor de 0.000, indicando una relación directa, moderada y estadísticamente significativa.
- **Tercera:** Se determinó un coeficiente de Rho de Spearman que evalúa la relación entre la variable de gestión del talento humano y el compromiso de continuidad de 0.821 con un p-valor 0.000, indicando una relación directa, moderada y estadísticamente significativa.
- **Cuarta:** Se determinó un coeficiente de Rho de Spearman que analiza la relación entre la variable de gestión del talento humano y el compromiso normativo de 0.900 con un p-valor de 0.000, indicando una relación directa, moderada y altamente significativa.

## VII. RECOMENDACIONES

- **Primera:** Se recomienda a la dirección del centro de salud, implementar programas de capacitación, reconocimiento y desarrollo del personal, promoviendo la participación y comunicación efectiva, debido a que estas acciones pueden influir en la calidad de los servicios médicos ofrecidos y en la satisfacción de los pacientes.
- **Segunda:** Se recomienda a la dirección del centro de salud, implementar políticas de recursos humanos que promuevan el reconocimiento y apoyo emocional., ya que a través de este se puede potenciar el compromiso emocional del personal, generando mayor lealtad, satisfacción laboral.
- **Tercera:** Se recomienda a la dirección del centro de salud, desarrollar estrategias que promuevan la retención, el desarrollo profesional y la satisfacción laboral, lo cual puede llegar a reducir el ausentismo y fortalecería la continuidad de la prestación de los servicios de salud, asegurando la calidad y la estabilidad operativa.
- **Cuarta:** Se recomienda a la dirección del centro de salud, implementar programas que fomenten la identificación con los valores y objetivos de la institución, así ya que esto puede aumentar la adhesión del personal a las normas, valores y políticas de la organización, promoviendo un ambiente laboral más comprometido y alineado con los objetivos institucionales del centro de salud.

## REFERENCIAS

- Al, J. B. & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11 (1), 78-119. <https://www.researchgate.net/publication/331635975>
- Apolo, K. L.; Álvarez, J. E. & Vicuña, W. G. (2021) Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7 (12), 38 - 66. 10.35381/cm.v7i12.419
- Araujo, O.; Guerrero, P.; Matabanchoy, S. & Bastidas, C. (2021) Revisión sistemática: eventos adversos y gestión del talento humano en el contexto hospitalario latinoamericano. *Universidad y Salud*, 23(3), 351-365. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.249>
- Armas, R. S. (2023) *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en el servicio de medicina física en un Hospital Nivel III-I de Lima, 2022*. [Tesis de Grado. Universidad Cesar Vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113214/Armas\\_GRS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/113214/Armas_GRS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arroyo, J. (2019). Redistribution of salary or professional recognition? The difficult construction of a profession, the Peruvian nursing. *Ciencia & saude coletiva*, 25, 223 - 232. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.25972019>
- Ávila, S. y Pascual, M. (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. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Basar, P.; İlkan, E. & Mutair, F. (2022). Cameron And Quinn's Model of Organizational Culture: A Case Study in CAC Bank. *Journal of Organizational Behavior Research*. 7, 259-266. 10.51847/NsL9E5rPjr

- Castillo, K. (2023) *Asociación entre el marketing interno y compromiso organizacional en colaboradores operativos públicos, Guayaquil 2022* [Tesis de posgrado, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/25121/4/UPS-GT004441.pdf>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020) Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina*, 4(2), 684-703. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Contreras, O. E.; Vecino, C. E. & Lesmez, J. C. (2020). Correlating Affective Commitment with Prosocial Behavior: Does Perceived Meaningfulness at Work Matter? *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 36(68), 112-125. <https://doi.org/10.25100/cdea.v36i68.9639>
- Cueva, C. (2023) *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Hospital de Especialidades San Juan HOSPIESAJ. S.A de Riobamba* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10717/1/Cueva%20Jara%2c%20C.%282023%29%20La%20Gesti%20del%20Talento%20Humano%20y%20el%20Desempe%20Laboral%20del%20Hospital%20de%20Especialidades%20San%20Juan%20HOSPIESAJ.S.A.%20de%20Riobamba..pdf>
- Chopra, K. (2019). Vroom's expectancy theory to motivate academic library users in India using grounded theory approach". *Global Knowledge, Memory and Communication*, 68(4), pp. 300-322. <https://doi.org/10.1108/GKMC-09-2018-0079>
- Dawwas, M. (2022) The Relationship between Talent Management Practices, Organizational Justice, and Employee Engagement. *Special Education*, 1 (43), 2084-2104. <http://www.sumc.lt/index.php/se/article/view/232/232>
- Ege, R. & Budke, A. (2022) "[Culture] Makes Each Country Unique, It's Kind of like a Trademark." Empirical Results on Students' Perceptions of Culture and Space as Learning Prerequisite for Geography Lessons. *Eur J Investig Health Psychol Educ*. 12(2):98-113. 10.3390/ejihpe12020009

- Elkady, S. M. S. M.; Bassiouni, N. & Atalla, A. (2019). Nurses' Perception about the Relationship between Talent Management and Organizational Commitment. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*, 8(6), 41-52. [https://www.researchgate.net/profile/Samia-Mohamed-11/publication/354500877\\_Nurses'\\_Perception\\_about\\_the\\_Relationship\\_between\\_Talent\\_Management\\_and\\_Organizational\\_Commitment/links/613b4f7002e88a54922ddac5/Nurses-Perception-about-the-Relationship-between-Talent-Management-and-Organizational-Commitment.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Samia-Mohamed-11/publication/354500877_Nurses'_Perception_about_the_Relationship_between_Talent_Management_and_Organizational_Commitment/links/613b4f7002e88a54922ddac5/Nurses-Perception-about-the-Relationship-between-Talent-Management-and-Organizational-Commitment.pdf)
- Estrada, E. G. & Gallegos, N. A. (2021) Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Educação & Formação*. 6(1), 1-18. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Franz, D. J. (2023). Quantitative research without measurement. Reinterpreting the better-than-average-effect. *New Ideas in Psychology*, 68, 100976. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2022.100976>
- Fuentes, C.; López, D. & Moya, F. (2020) Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(22), 316 - 327. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- García, R.; Muñoz, J. P.; Pineda, L. & Rodríguez, J. I. (2022) Social exchange approach and happiness at work: exploring the mediating effect of organizational commitment. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(2), 221-236. <https://doi.org/10.14198/OBETS2022.17.2.03>
- Guevara, G. P.; Verdesoto, A. E. & Castro, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hadi, M. M.; Martel, C. P.; Huayta, F. T.; Rojas, C. R. & Arias, J. L. (2023) *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Primera Edición Editorial Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.

- Herrera, J. & De las Heras-Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*, 11(1), 1-17 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Ibraheem, H. & Faisal, M. (2020) Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 519-526. DOI: 10.2147/JMDH.S256856
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023) *Población de Lima Metropolitana supera los 10 millones 151 mil habitantes*, Instituto Nacional de Estadística e Informática. <https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/689179-poblacion-de-lima-metropolitana-supera-los-10-millones-151-mil-habitantes>
- Herrera, M. (2022) *Relación entre la percepción del liderazgo y el compromiso organizacional: Caso de estudio* [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica de Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3573/1/77869.pdf>
- Juncosa, J. E. y Garcés, L. F. (2020) La teoría desde el Positivismo Lógico, el Pensamiento Crítico y el Pensamiento Complejo. *Editorial Abya-Yala*, 1(1), 26-116. <http://doi.org/10.7476/9789978105788.0002>
- López, J.; Martín, J. y Martínez, F. (2021) Belmont Report. An updated theoretical and practical critique. *Journal of Healthcare Quality Research*, 36(3), 179-180. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2020.01.011>
- Mamani, L. Z. (2022) *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores del Hospital Lucio Aldazabal Pauca, Puno 2021*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa] <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8f2b76a0-b6a8-44cf-80e7-9b2fb56ad20c/content>
- Merchán, L. M. (2022) *Factores internos del ser como ejes propulsores de la motivación*. [Tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada] <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/40299/MerchanGalindoLinaMarcela2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ministerio de Salud (2020) *PERU: 2020 - BVS Minsa - Ministerio de Salud*. MINSA.  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5483.pdf>
- Mncedisi, M. (2022). Differentiating Between Population and Target Population in Research Studies. *International Journal of Medical Science and Clinical Research Studies*, 2(6), 521–523. <https://doi.org/10.47191/ijmscrs/v2-i6-14>
- Mucha, L.; Chamorro, R.; Oseda, M. y Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos para determinar la población y muestra: según tipos de investigación. *Desafíos*, 12(1); 50-7.  
<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Muyembe, B. (2019) Basics of Research Design: A Guide to selecting appropriate research design. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 6 (5), 76-89. <https://www.ijcar.net/assets/pdf/Vol6-No5-May2019/07.-Basics-of-Research-Design-A-Guide-to-selecting-appropriate-research-design.pdf>
- Nava, M. I.; Ramos, P. & García, E. F. (2021) Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 10 (29), <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/>
- Neyra, M.; Aliaga, B. K.; Burgos, V. S. & Álvarez, V. D. (2020) Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 21-42. DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- Niño, E. S. (2023) *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un hospital de Pacasmayo, 2022*. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116504/Ni%C3%B1o\\_LGPES-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116504/Ni%C3%B1o_LGPES-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Núñez, O. (2020) *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud “Los Licenciados”, Ayacucho 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43165/N%C3%BA%C3%B1ez\\_DLCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43165/N%C3%BA%C3%B1ez_DLCO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Park, Y.; Konge, L. & Artino, A. R. (2020). The Positivism Paradigm of Research. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*, 95 (5). <http://dx.doi.org/10.1097/ACM.0000000000003093>
- Pattnaik, S. C. & Sahoo, R. (2020). Human Resource Practices as Predictors of Organizational Performance: A Structural Equation Modeling Approach. *Global Business Review*, 21(4), 1087-1112. <https://doi.org/10.1177/0972150918779286>
- Reales, J.; Robalino, E.; Peñafiel, C.; Cárdenas, H. y Cantuña F. (2022) El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S5), 681-691.
- Romero, H.; Real, J.; Ordoñez, J.; Gavino, G. & Saldarriaga, G. (2021) *Investigation methodology*. First edition. Corporate Editorial Ediumbre.
- Santos, N. (2022) *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los enfermeros del Hospital PNP. Lima, 2022*. [Tesis de Maestría. Universidad Norbert Wiener] [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7199/T061\\_44990973\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7199/T061_44990973_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sepúlveda, M. C.; Vargas, D. M.; Herrera, S. M. & Olarte, G. (2022) Liderazgo en enfermería y el compromiso organizacional. *Revista cuidado y ocupación humana*, 11 (2), 37-43. <https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/coh/article/view/2491/3073>
- Silberman, P.; Medina, A.; Díaz, J.; López, E. & Dursi, C. (2020) Políticas de planificación y gestión del talento humano del Ministerio de Salud de Argentina durante la pandemia de Covid-19. *Revista argentina de salud pública*. 12(1). [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-810X2020000300011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-810X2020000300011&script=sci_arttext)

- Story, D. & Tait, A. (2019). Survey Research. *Anesthesiology*.130(2):192-202. DOI: 10.1097/ALN.0000000000002436
- Verenzuela, D. A.; García, L. M.; Araque, M. C. & Salas, A. J. (2021) Cultura Corporativa como Predictora del Compromiso Organizacional: Caso de un Retail Chileno. *Revista Tzhoecoen*, 14 (2), 125-143. DOI:<https://doi.org/10.26495/tzh.v14i2.2291>
- Vesga, J. J.; García, M.; Forero, C.; Aguilar, M. C.; Jaramillo, J. A.; Quiroz, E.; Castaño, E. J.; Jaramillo, V. A. & Gómez, M. A. (2020) Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicológica*, 27(1), 52-61 <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>
- Veytia, M. G. & Contreras, Y. (2019) Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo educativo*, 9(18), 84 - 101. DOI: <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>
- Vizcaíno, I. (2020) *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario* [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2947/1/77127.pdf>
- Yildiz, R.Ö. & Esmer, S. (2021). Talent management related concepts and debates in container shipping industry by an emerging market perspective. *Journal of Shipping and Trade*, 6(1), 6. <https://doi.org/10.1186/s41072-021-00090-6>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Gestión del talento humano				
<p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso afectivo en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso de continuidad en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso normativo en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el compromiso afectivo en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el compromiso de continuidad en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el compromiso organizacional en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el compromiso afectivo en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el compromiso de continuidad en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
			Incorporación	Reclutamiento Clasificación	1-4	Ordinal (Tipo Likert) En total desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5	Inadecuado [28-65] Regular [66-103] Adecuado [104-140]
			Aplicación	Forma Desempeño Descripción Análisis	5-12		
			Compensación	Remuneraciones Beneficios Otros beneficios	13-18		
			Desarrollo	Capacitaciones Cursos	19-22		
			Mantenimiento y evaluación	Condiciones Control Evaluación	23-28		
Variable 2: Compromiso organizacional							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores		Niveles o rangos		
Compromiso afectivo	Valores compartidos Implicación personal Identificación	1-6	Ordinal (Tipo Likert) En total desacuerdo 1 En desacuerdo 2		Bajo [16-37] Medio [38-59] Alto [60-80]		
Compromiso de continuidad	Inversiones Falta de alternativas	7-10					

	compromiso normativo en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023.	compromiso normativo en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023.	Compromiso normativo	Contrato psicológico Socialización Normas sociales	11-16	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5	
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>		<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>	
Tipo: Básico Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Nivel: Correlacional Corte: Transversal		Población: 60 Muestra: 60		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		Análisis descriptivo: Tablas y figuras Análisis inferencial: Prueba de normalidad y prueba de hipótesis	

## Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Gestión del talento humano	Es un enfoque que busca desarrollar, atraer y retener a los empleados más competentes y comprometidos en una organización, sin embargo, esto no solo depende de ellos, sino también una planificación de la fuerza laboral, la selección de candidatos idóneos, la formación y desarrollo de habilidades, la creación de un entorno laboral favorable y la evaluación del desempeño (Castro y Delgado, 2020)	La gestión de Talento Humano posee una naturaleza cualitativa; sin embargo, asignar un valor a cada una de sus dimensiones permite su abordaje cuantitativo, ya que permite la evaluación de las prácticas de la gestión del talento humano a través de cinco dimensiones que miden distintos enfoques, los cuales se evalúan mediante una escala tipo Likert.	Incorporación	Reclutamiento Clasificación	Ordinal  En total desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5
			Aplicación	Forma Desempeño Descripción Análisis	
			Compensación	Remuneraciones Beneficios Otros beneficios	
			Desarrollo	Capacitaciones Cursos	
Compromiso organizacional	Es un estado psicológico donde los trabajadores sienten compromiso y conexión con su trabajo y su empresa, además se caracteriza por una profunda lealtad, dedicación y entusiasmo hacia los valores, metas y objetivos de la organización (Ávila y Pascual, 2020)	El compromiso organizacional posee una naturaleza cualitativa; sin embargo, asignar un valor a cada una de sus dimensiones permite su abordaje cuantitativo, ya que permite la evaluación del nivel del compromiso organizacional a través de tres dimensiones que miden distintos enfoques, los cuales se evalúan mediante una escala tipo Likert.	Mantenimiento y evaluación	Condiciones Control Evaluación	
			Compromiso afectivo	Valores compartidos Implicación personal Identificación	
			Compromiso de continuidad	Inversiones Falta de alternativas	
			Compromiso normativo	Contrato psicológico Socialización Normas sociales	

### Anexo 3: Fichas Técnicas

#### Ficha Técnica de cuestionario que mide la percepción de la gestión del talento humano

Nombre original	Cuestionario que mide la percepción de la gestión del talento humano
Autores	Villazana Coronel, Norma Zoraida (2023)
Procedencia	Lima, Perú
Aplicado por	Villazana Coronel, Norma Zoraida (2023)
Número de Ítems	28
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incorporación</li><li>• Aplicación</li><li>• Compensación</li><li>• Desarrollo</li><li>• Mantenimiento y evaluación</li></ul>
Escala	Se puntúa: En total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Administración	Individual
Duración	5 a 10 minutos aproximadamente
Objetivo	Identificar la percepción de la gestión del talento humano en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023
Calificación	Inadecuado [28-65] Regular [66-103] Adecuado [104-140]

**Ficha Técnica de cuestionario que mide el compromiso organizacional de los trabajadores**

Nombre original	Cuestionario que mide el compromiso organizacional de los trabajadores
Autores	Villazana Coronel, Norma Zoraida (2023)
Procedencia	Lima, Perú
Aplicado por	Villazana Coronel, Norma Zoraida (2023)
Número de Ítems	26
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso afectivo</li> <li>• Compromiso de continuidad</li> <li>• Compromiso normativo</li> </ul>
Escala	Se puntúa: En total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Administración	Individual
Duración	5 a 10 minutos aproximadamente
Objetivo	Identificar el nivel de compromiso organizacional en trabajadores de un centro de salud público de Lima, 2023
Calificación	Inadecuado [16-37] Regular [38-59] Adecuado [60-80]

## Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario que mide la percepción de la gestión del talento humano

Estimados colegas de la institución, a continuación, se le presenta un cuestionario de 28 preguntas elaboradas por el autor de la investigación y basa en las dimensiones indicadas por Castro y Delgado (2020) el cual trata de medir la percepción de la gestión del talento humano que se está teniendo en la institución, es importante mencionar que la participación es voluntaria y que su trabajo no se verá afectado desee participar o no de la investigación.

Antes de resolver el cuestionario siga las siguientes instrucciones:

Lea con atención cada enunciado y marque con una "X" en el recuadro al que le corresponda, para ello considere la siguiente escala:

En total desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
1. El proceso de reclutamiento se realiza de manera eficiente.					
2. Considera que los candidatos seleccionados para puestos en nuestro centro de salud están altamente calificados para su labor.					
3. La clasificación de puestos en nuestro centro de salud es transparente y justa.					
4. Las políticas de clasificación de empleados se aplican de manera coherente en nuestro centro de salud					
5. El centro de salud ofrece oportunidades de formación y desarrollo profesional que son beneficiosas para mi crecimiento.					
6. La formación que he recibido en nuestro centro de salud ha mejorado mis habilidades y capacidades laborales.					
7. La evaluación de desempeño en nuestro centro de salud es justa y precisa.					
8. Los resultados de mi evaluación de desempeño se utilizan para mejorar mi trabajo y mi desarrollo profesional.					
9. Las descripciones de puestos en nuestro centro de salud son claras y precisas.					
10. Las descripciones de puestos se actualizan regularmente para reflejar las necesidades cambiantes del centro de salud					
11. El análisis de puestos se utiliza para asignar las responsabilidades de manera adecuada en nuestro centro de salud.					
12. El análisis de puestos es un proceso efectivo para comprender las necesidades de personal en nuestro centro de salud.					

13. Las remuneraciones que recibo en el centro de salud son justas y competitivas en comparación con otros empleadores del sector.					
14. El sistema de remuneración en nuestro centro de salud motiva a los empleados a dar lo mejor de sí.					
15. Los beneficios ofrecidos por el centro de salud, como el seguro de salud y el plan de pensiones, son adecuados y satisfacen mis necesidades					
16. Los beneficios adicionales, como el acceso a programas de bienestar, contribuyen positivamente a mi calidad de vida en el trabajo.					
17. Los beneficios no tradicionales, como flexibilidad en horarios y días libres, son apreciados por los empleados en el centro de salud.					
18. Los beneficios sociales, como actividades de equipo y eventos culturales, promueven un ambiente de trabajo positivo en el centro de salud.					
19. Las oportunidades de capacitación en el centro de salud me ayudan a mejorar mis habilidades y conocimientos laborales.					
20. La capacitación en nuestro centro de salud es relevante y se adapta a las necesidades actuales de los empleados.					
21. Los cursos de formación disponibles en el centro de salud son variados y accesibles para todos los empleados.					
22. Participar en cursos y programas de desarrollo en el centro de salud me ha permitido crecer en mi carrera.					
23. Las condiciones de trabajo en nuestro centro de salud, incluyendo el ambiente y las instalaciones, son adecuadas y seguras.					
24. Las condiciones de trabajo en nuestro centro de salud promueven un equilibrio entre la vida laboral y personal.					
25. En nuestro centro de salud, los empleados tienen autonomía y control sobre su trabajo.					
26. La supervisión y el control de tareas en el centro de salud se realizan de manera justa y efectiva.					
27. Las evaluaciones de desempeño en el centro de salud son un proceso útil para mejorar el rendimiento de los empleados.					
28. Las evaluaciones de desempeño se llevan a cabo de manera regular y consistente en el centro de salud.					

**Cuestionario de autoría propia**

## Cuestionario que mide el compromiso organizacional de los trabajadores

Estimados colegas de la institución, a continuación, se le presenta un cuestionario de 16 preguntas elaboradas por el autor de la investigación y sustentadas en la teoría de Meyer y Allen el cual trata de medir el compromiso organizacional de los trabajadores que se está teniendo en la institución, es importante mencionar que la participación es voluntaria y que su trabajo no se verá afectado desee participar o no de la investigación.

Antes de resolver el cuestionario siga las siguientes instrucciones:

Lea con atención cada enunciado y marque con una "X" en el recuadro al que le corresponda, para ello considere la siguiente escala:

En total desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

<b>Compromiso afectivo</b>	1	2	3	4	5
1. En mi centro de salud, se promueven y valoran los mismos principios y valores que yo considero importantes					
2. Siento que mis compañeros y yo compartimos una visión común sobre los objetivos y valores de la organización					
3. Me siento comprometido/a y motivado/a para dar lo mejor de mí en mi trabajo.					
4. Estoy dispuesto/a a esforzarme más allá de lo esperado para contribuir al éxito de la organización.					
5. Me identifico fuertemente con mi centro de salud y me siento orgulloso/a de pertenecer a esta organización.					
6. Mis valores personales y los valores de la organización están en sintonía.					
<b>Compromiso de continuidad</b>	1	2	3	4	5
7. Siento que mi centro de salud invierte en mi desarrollo profesional y bienestar.					
8. Mi organización proporciona oportunidades de crecimiento y desarrollo que me benefician.					
9. En mi opinión, mi centro de salud es la mejor opción disponible en el mercado laboral.					
10. Siento que las oportunidades de empleo en otros lugares son limitadas, por lo que prefiero quedarme en mi centro de salud.					
<b>Compromiso normativo</b>	1	2	3	4	5
11. Siento que mi centro de salud cumple con las promesas y acuerdos que ha establecido conmigo.					
12. Me siento valorado/a y apoyado/a por la organización en base a lo que se espera de mí.					
13. El proceso de incorporación en mi centro de salud me ayudó a adaptarme rápidamente a la cultura y el ambiente de trabajo.					

14. Me siento parte de un grupo unido de colegas en el centro de salud.					
15. Las normas y reglas de comportamiento en mi centro de salud son claras y se aplican de manera justa.					
16. La cultura de mi centro de salud fomenta un ambiente de trabajo positivo y respetuoso.					

**Cuestionario de autoría propia**

## Anexo 5: Solicitudes de la UCV para realizar investigación a las II.EE.



31 años

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 31 de octubre del 2023

Señor (a):

Dra. Maria Cañas Pecho.

**Jefa del Establecimiento Centro de Salud:**

**CENTRO DE SALUD SAN MARTÍN - VILLA EL SALVADOR.**

**Nº de Carta** : 085 – 2023 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 31 de octubre del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **VILLAZANA CORONEL, NORMA ZORAIDA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD, LIMA 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



  
Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo  
Campus Ate

MINISTERIO DE SALUD  
DIRECCIÓN GENERAL DE ASISTENCIA  
C. S. SAN MARTÍN DE PORRES  
SECRETARÍA  
YOLANDA TELLO VARGAS  
4-12-23

**"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"**

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate  
Contacto: 011 476 1000



## Anexo 6. Cartas de aceptación de la Institución

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 14 de diciembre del 2023

**OBSTETRA:**  
**WILLAZANA CORONEL NORMA ZORAIDA**

**ASUNTO: ACEPTACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN PARA TESIS TITULADA "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD PÚBLICO DE LIMA, 2023"**

**De mi consideración**

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarlo cordialmente e informarle que tras su solicitud (carta: 085-2023-UCV-EPG-F06L03/J) para aplicar los instrumentos de medición la tesis titulada "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD PÚBLICO DE LIMA, 2023" hemos decidido aceptar su solicitud y autorizarla para la ejecución de sus instrumentos dentro del Centro de Salud.

Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para manifestar la muestra de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD  
DIRIS LIMA SUR  
CS SAN MARTIN DE PORRES

MARIA V. CAÑAS PECHO  
MEDICO CIRUJANO  
C.M.P.: 31553

Dra. Maria Cañas Pecho  
Jefa del Establecimiento Centro de Salud

## Anexo 7: Consentimiento informado

### Consentimiento Informado (\*)

**Título de la investigación: Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Centro de salud público de Lima 2023.**

Investigador (a): Villazana Coronel, Norma Zoraida

Le invitamos a ser parte de la investigación que lleva por título **Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Centro de salud público de Lima 2023.**, cuyo objetivo busca determinar la relación entre la Gestión del talento humano con el compromiso organizacional en trabajadores de un centro de salud público de Lima 2023. Esta investigación está siendo desarrollada por Villazana Coronel, Norma Zoraida, quien es estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo del campus Ate Vitarte, para la realización del estudio se contó con la aprobación de las autoridades correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Si usted decide participar en la investigación desarrollará una encuesta dirigida donde se recogerán sus datos personales y se harán preguntas relacionadas con el tema de la investigación Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Centro de salud público de Lima 2023. Usted tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos para su desarrollo el cual se llevará a cabo en las instalaciones del hospital. El cuestionario es anónimo y la única persona autorizada para ver sus respuestas, es la responsable del estudio. Asimismo, cabe mencionar que la investigación está compuesta por dos cuestionarios, el primero sobre gestión del talento humano cuenta con 28 preguntas y el segundo sobre compromiso organizacional que cuenta con 16 preguntas.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede hacerlas llegar a la responsable del estudio: Villazana Coronel, Norma Zoraida, con celular: 950277073

Después de haber conocido los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

Firma: .....



## Anexo 8: Fichas de Evaluación por Juicio de Expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Centro de salud público de Lima 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Canorio Cardenas, Alberto Victor
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )      Doctorado (   )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (   )      Social (   ) Educativa (   )      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	DIRIS Lima Sur
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (   ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide la percepción de la gestión del talento humano						
Autor (a):	Villazana Coronel Norma Zoraida (2023)						
Procedencia:	Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Centro de salud público de Lima 2023						
Administración:	Individual						
Tiempo de aplicación:	15 min						
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de un centro de Salud de Lima						
Significación:	Nivel	Incorporación	Aplicación	Compensación	Desarrollo	Mantenimiento y evaluación	Gestión del talento humano
	Inadecuado	4-9	8-18	6-14	4-9	6-14	28-65
	Regular	10-15	19-29	15-22	10-15	15-22	66-103
	Adecuado	16-20	30-40	23-30	16-20	23-30	104-140

Quinto dimensión: Mantenimiento y evaluación

- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión Mantenimiento y evaluación de la variable Gestión del Talento humano.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Condiciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las condiciones de trabajo en nuestro centro de salud, incluyendo el ambiente y las instalaciones, son adecuadas y seguras.</li> <li>Las condiciones de trabajo en nuestro centro de salud promueven un equilibrio entre la vida laboral y personal.</li> </ul>													
Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>En nuestro centro de salud, los empleados tienen autonomía y control sobre su trabajo.</li> <li>La supervisión y el control de tareas en el centro de salud se realizan de manera justa y efectiva.</li> </ul>													
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las evaluaciones de desempeño en el centro de salud son un proceso útil para mejorar el rendimiento de los empleados.</li> <li>Las evaluaciones de desempeño se llevan a cabo de manera regular y consistente en el centro de salud.</li> </ul>													

MINISTERIO DE SALUD  
DIRIS LIMA SUR - RED VES  
MRS - SANTO TOMÁS DE PORRES



D. ALBERTO V. ZANORIO CARDENAS  
ODONTÓLOGO DENTISTA  
C.O.P.R. 7512

Firma del evaluador

DNI 19925046

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis "Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Centro de salud público de Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Canorio Cárdenas, Alberto Víctor
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctorado (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (    )      Social (    ) Educativa (    )      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	DIRIS Lima Sur
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide el compromiso organizacional de los trabajadores				
Autor (a):	Villazana Coronel Norma Zoraida (2023)				
Procedencia:	Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Centro de salud público de Lima 2023				
Administración:	Individual				
Tiempo de aplicación:	15 min				
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de un centro de Salud de Lima				
Significación:	Nivel	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo	Compromiso Organizacional
	Inadecuado	6-14	4-9	6-14	16-37
	Regular	15-22	10-15	15-22	38-59
	Adecuado	23-30	16-20	23-30	60-80

- Tercera dimensión: Compromiso normativo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión Compromiso normativo de la variable compromiso organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Contrato psicológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siento que mi centro de salud cumple con las promesas y acuerdos que ha establecido conmigo.</li> <li>• Me siento valorado/a y apoyado/a por la organización en base a lo que se espera de mí.</li> </ul>													
Socialización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El proceso de incorporación en mi centro de salud me ayudó a adaptarme rápidamente a la cultura y el ambiente de trabajo.</li> <li>• Me siento parte de un grupo unido de colegas en el centro de salud.</li> </ul>													
Normas sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las normas y reglas de comportamiento en mi centro de salud son claras y se aplican de manera justa.</li> <li>• La cultura de mi centro de salud fomenta un ambiente de trabajo positivo y respetuoso.</li> </ul>													

MINISTERIO DE SALUD  
DIRIS LIMA SUR + RED VES  
MRS - SAN BAMBÓN DE PORRES  
  
D. ALBERTO V. CANORIO CARDENAS  
CIRUJANO DENTISTA  
C.O.P.L. 7512

Firma del evaluador

DNI 19925246

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Centro de salud público de Lima 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Vallejos Patiño, María Isabel
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctorado (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (    )      Social (    ) Educativa (    )      Organizacional (    )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	DIRIS Lima Sur
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide la percepción de la gestión del talento humano						
Autor (a):	Villazana Coronel Norma Zoraida (2023)						
Procedencia:	Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Centro de salud público de Lima 2023						
Administración:	Individual						
Tiempo de aplicación:	15 min						
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de un centro de Salud de Lima						
Significación:	Nivel	Incorporación	Aplicación	Compensación	Desarrollo	Mantenimiento y evaluación	Gestión del talento humano
	Inadecuado	4-9	8-18	6-14	4-9	6-14	28-65
	Regular	10-15	19-29	15-22	10-15	15-22	66-103
	Adecuado	16-20	30-40	23-30	16-20	23-30	104-140

- Quinto dimensión: Mantenimiento y evaluación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión Mantenimiento y evaluación de la variable Gestión del Talento humano.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Condiciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las condiciones de trabajo en nuestro centro de salud, incluyendo el ambiente y las instalaciones, son adecuadas y seguras.</li> <li>• Las condiciones de trabajo en nuestro centro de salud promueven un equilibrio entre la vida laboral y personal.</li> </ul>													
Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En nuestro centro de salud, los empleados tienen autonomía y control sobre su trabajo.</li> <li>• La supervisión y el control de tareas en el centro de salud se realizan de manera justa y efectiva.</li> </ul>													
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las evaluaciones de desempeño en el centro de salud son un proceso útil para mejorar el rendimiento de los empleados.</li> <li>• Las evaluaciones de desempeño se llevan a cabo de manera regular y consistente en el centro de salud.</li> </ul>													

  
 MINISTERIO DE SALUD  
 DISTRITO DE LIMA SUR  
 OS. SAN MARTÍN DE PORRES  
 Alejandro Patiño  
 2017

---

Firma del evaluador

DNI 40506270 .

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis "Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Centro de salud público de Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

	Vallejos Patiño, María Isabel	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctorado ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> ) Educativa ( <input type="checkbox"/> )	Social ( <input type="checkbox"/> ) Organizacional ( <input type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>		
<b>Institución donde labora:</b>	DIRIS Lima Sur	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> )	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide el compromiso organizacional de los trabajadores				
Autor (a):	Villazana Coronel Norma Zoraida (2023)				
Procedencia:	Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Centro de salud público de Lima 2023				
Administración:	Individual				
Tiempo de aplicación:	15 min				
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de un centro de Salud de Lima				
Significación:	Nivel	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo	Compromiso Organizacional
	Inadecuado	6-14	4-9	6-14	16-37
	Regular	15-22	10-15	15-22	38-59
	Adecuado	23-30	16-20	23-30	60-80

- Tercera dimensión: Compromiso normativo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión Compromiso normativo de la variable compromiso organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Contrato psicológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siento que mi centro de salud cumple con las promesas y acuerdos que ha establecido conmigo.</li> <li>• Me siento valorado/a y apoyado/a por la organización en base a lo que se espera de mí.</li> </ul>													
Socialización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El proceso de incorporación en mi centro de salud me ayudó a adaptarme rápidamente a la cultura y el ambiente de trabajo.</li> <li>• Me siento parte de un grupo unido de colegas en el centro de salud.</li> </ul>													
Normas sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las normas y reglas de comportamiento en mi centro de salud son claras y se aplican de manera justa.</li> <li>• La cultura de mi centro de salud fomenta un ambiente de trabajo positivo y respetuoso.</li> </ul>													

  
 Firma del evaluador  
 DNI 40506270

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis "Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Centro de salud público de Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Pezo Quispe Carmen
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctorado (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (    )      Social (    ) Educativa (    )      Organizacional (    )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	DIRIS Lima Sur
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide la percepción de la gestión del talento humano						
Autor (a):	Villazana Coronel Norma Zoraida (2023)						
Procedencia:	Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Centro de salud público de Lima 2023						
Administración:	Individual						
Tiempo de aplicación:	15 min						
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de un centro de Salud de Lima						
Significación:	Nivel	Incorporación	Aplicación	Compensación	Desarrollo	Mantenimiento y evaluación	Gestión del talento humano
	Inadecuado	4-9	8-18	6-14	4-9	6-14	28-65
	Regular	10-15	19-29	15-22	10-15	15-22	66-103
	Adecuado	16-20	30-40	23-30	16-20	23-30	104-140

- Quinto dimensión: Mantenimiento y evaluación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión Mantenimiento y evaluación de la variable Gestión del Talento humano.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Condiciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las condiciones de trabajo en nuestro centro de salud, incluyendo el ambiente y las instalaciones, son adecuadas y seguras.</li> <li>• Las condiciones de trabajo en nuestro centro de salud promueven un equilibrio entre la vida laboral y personal.</li> </ul>													
Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En nuestro centro de salud, los empleados tienen autonomía y control sobre su trabajo.</li> <li>• La supervisión y el control de tareas en el centro de salud se realizan de manera justa y efectiva.</li> </ul>													
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las evaluaciones de desempeño en el centro de salud son un proceso útil para mejorar el rendimiento de los empleados.</li> <li>• Las evaluaciones de desempeño se llevan a cabo de manera regular y consistente en el centro de salud.</li> </ul>													

MINISTERIO DE SALUD  
DIRIS LIMA SUR  
C/ SAN MARTIN DE PORRES

*Carmen Pezo Quispe*

---

CARMEN PEZO QUISPE  
OBSTETRA  
RESIDENTE GINECOLOGIA Y OBSTETRIA

Firma del evaluador.

DNI 08501107

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis “Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Centro de salud público de Lima 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

	Mg. Pezo Quispe Carmen
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )      Doctorado (   )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (   )      Social (   ) Educativa (   )      Organizacional (   )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	DIRIS Lima Sur
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (   ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide el compromiso organizacional de los trabajadores				
Autor (a):	Villazana Coronel Norma Zoraida (2023)				
Procedencia:	Gestión del talento humano y compromiso organizacional en trabajadores de un Centro de salud público de Lima 2023				
Administración :	Individual				
Tiempo de aplicación:	15 min				
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de un centro de Salud de Lima				
Significación:	Nivel	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo	Compromiso Organizacional
	Inadecuado	6-14	4-9	6-14	16-37
	Regular	15-22	10-15	15-22	38-59
	Adecuado	23-30	16-20	23-30	60-80

- Tercera dimensión: Compromiso normativo
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión Compromiso normativo de la variable compromiso organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Contrato psicológico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siento que mi centro de salud cumple con las promesas y acuerdos que ha establecido conmigo.</li> <li>• Me siento valorado/a y apoyado/a por la organización en base a lo que se espera de mí.</li> </ul>													
Socialización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El proceso de incorporación en mi centro de salud me ayudó a adaptarme rápidamente a la cultura y el ambiente de trabajo.</li> <li>• Me siento parte de un grupo unido de colegas en el centro de salud.</li> </ul>													
Normas sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las normas y reglas de comportamiento en mi centro de salud son claras y se aplican de manera justa.</li> <li>• La cultura de mi centro de salud fomenta un ambiente de trabajo positivo y respetuoso.</li> </ul>													

MINISTERIO DE SALUD  
DIRIS LIMA SUR  
C. SAN MARTIN DE PORRES

*Carmen Pezo Quispe*

---

CARMEN PEZO QUISPE  
OBSTETRA  
Firma del Evaluador

DNI 08501107

### Anexo 9: Base de datos de la encuesta

Gestión del talento humano																													
	Incorporación				Aplicación								Compensación						Desarrollo				Mantenimiento y evaluación						
	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	I-17	I-18	I-19	I-20	I-21	I-22	I-23	I-24	I-25	I-26	I-27	I-28	
T-1	3	4	4	3	2	4	2	3	5	5	5	4	5	5	2	2	3	1	3	1	1	4	3	1	4	3	4	5	
T-2	1	1	2	2	1	1	3	2	3	4	5	3	4	4	2	4	4	3	4	2	3	5	2	4	5	4	5	3	
T-3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	1	1	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	2	4	2	1	3	2	2	
T-4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	2	3	1	3	1	3	1	5	3	1	3	1	3	4	
T-5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	
T-6	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
T-7	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	
T-8	4	4	4	5	5	4	3	4	1	1	2	2	1	2	4	4	3	5	4	4	3	2	4	5	4	5	4	4	
T-9	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	1	1	1	4	5	4	4	4	5	4	1	3	4	5	4	4	5	
T-10	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	1	5	2	1	
T-11	4	5	5	5	4	4	4	4	2	1	3	2	2	3	3	3	4	5	4	5	5	2	3	3	1	4	1	3	
T-12	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	5	1	2	1	1	1	1	5	2	2	2	2	3	3	3	
T-13	2	2	2	1	2	2	1	1	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2	4	1	1	
T-14	3	3	2	3	1	3	1	1	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	3	3	
T-15	4	2	3	2	2	4	4	2	5	4	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	2	4	2	1	3	1	4	4	
T-16	1	2	3	2	1	2	2	1	5	5	5	4	4	4	2	1	1	3	2	3	1	4	2	2	1	3	1	1	
T-17	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	5	3	
T-18	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	2	3	2	2	1	1	1	
T-19	3	4	5	5	5	5	5	5	1	3	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	5	5	5	4	
T-20	5	3	5	5	4	4	3	4	4	2	4	3	2	2	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	
T-21	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	
T-22	3	3	3	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	
T-23	1	1	1	2	1	2	2	1	3	5	4	3	4	5	3	2	3	3	1	1	1	3	2	2	1	3	3	2	
T-24	2	2	1	1	2	3	3	3	5	4	4	5	5	4	2	3	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	1	
T-25	2	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	
T-26	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	1	2	1	1	4	4	4	5	4	4	5	2	5	4	5	5	4	5	
T-27	4	4	5	5	4	4	5	5	3	1	2	1	3	3	5	3	5	3	3	4	3	1	3	4	5	5	5	5	
T-28	4	4	3	5	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
T-29	4	4	4	4	5	4	4	5	3	1	1	2	2	1	5	3	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	5	4	
T-30	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	1	2	1	1	1	2	1	4	2	2	2	2	1	4	
T-31	1	1	2	1	2	2	2	1	4	4	4	4	5	5	3	1	1	1	2	3	1	5	2	2	1	1	3	4	
T-32	3	1	1	3	2	2	1	1	4	5	5	5	5	5	3	2	2	4	2	4	4	5	3	2	2	3	3	1	
T-33	4	2	4	4	4	2	4	3	5	5	5	5	3	4	1	3	2	3	3	3	2	4	1	2	1	1	1	5	
T-34	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	2	2	4	2	3	4	5	2	2	2	2	3	4	

T-35	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	2	3	4	3	5	4	4	2	3	3	2
T-36	1	1	3	1	3	1	1	3	3	5	4	4	4	3	2	3	1	3	3	2	3	4	3	1	1	2	2	2
T-37	4	5	5	5	4	4	4	4	2	1	2	1	2	1	4	4	3	4	3	4	5	1	4	3	3	3	4	2
T-38	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	1	1	1	2	2	2	1	5	1	2	1	1	2	2
T-39	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	
T-40	4	5	4	4	3	5	4	3	1	2	2	1	2	1	3	5	3	5	5	5	5	2	5	3	3	3	4	5
T-41	2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	1	1	2	1	1	1	3	1	4	5
T-42	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	4	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4
T-43	4	4	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	1	1
T-44	1	1	3	2	1	1	2	3	4	4	4	4	5	4	3	1	3	3	3	3	3	5	1	3	2	2	2	3
T-45	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
T-46	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	5
T-47	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
T-48	3	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5
T-49	4	5	4	4	5	4	3	5	3	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	4
T-50	4	5	3	5	3	3	5	3	1	2	1	1	1	1	5	5	3	4	4	3	5	1	5	4	5	5	2	2
T-51	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	2	3	1	3	5	3	3	3	3	3	4	1	3	4	4	4	1	1
T-52	1	1	3	2	2	1	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	4	2
T-53	3	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	1
T-54	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	5	5	4	2	2
T-55	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	5	1	2	1	2	3	2
T-56	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	2	2	3	4	2	1	2	3	2	1
T-57	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	2	3	4	3	3
T-58	3	4	3	3	3	3	4	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	2
T-59	1	2	1	2	1	2	2	1	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4
T-60	2	1	1	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	4	4	3	3

Compromiso Organizacional																					
Mantenimiento y evaluación					Compromiso afectivo						Compromiso de continuidad					Compromiso normativo					
I-23	I-24	I-25	I-26	I-27	I-28	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16
3	1	4	3	4	5	1	4	4	4	4	4	3	1	4	4	5	3	5	4	1	2
2	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	5	2	2
4	2	1	3	2	2	4	4	4	4	5	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3
3	1	3	1	3	4	3	4	4	5	3	5	5	2	4	5	5	4	4	5	3	3
4	4	4	4	5	4	4	2	1	4	2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
4	4	5	5	4	4	3	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
5	5	3	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4
4	5	4	5	4	4	3	1	1	3	3	2	2	5	4	1	1	2	1	1	4	4
3	4	5	4	4	5	1	4	4	2	4	3	2	5	3	3	1	2	1	3	5	4
5	5	1	5	2	1	4	4	5	3	5	2	4	5	1	4	2	3	4	4	5	5
3	3	1	4	1	3	3	5	5	3	5	1	2	5	3	1	1	1	2	3	4	5
2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	4	5	4	1	2	5	4	3	5	4	2	1
4	5	2	4	1	1	2	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4
4	5	2	5	3	3	2	3	4	4	5	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3
2	1	3	1	4	4	1	4	3	3	3	4	5	1	3	4	4	4	4	4	1	2
2	2	1	3	1	1	5	1	1	3	1	3	4	1	2	4	4	3	4	4	2	1
2	3	3	2	5	3	3	4	5	1	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4
3	2	2	1	1	1	4	4	4	5	4	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3
4	3	5	5	5	4	4	1	2	3	1	2	2	2	4	3	2	1	3	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	2	5	3	3	2	3	4	2	5	4
5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5
2	2	1	3	3	2	3	4	4	2	5	4	4	3	3	3	5	4	3	5	3	3
2	3	3	3	2	1	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	2	4
5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4
5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	1	2	5	5	1	1	1	2	1	5	5
3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	4	3	5	1	2	2	3	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	4	4
3	3	4	3	5	4	5	1	1	2	2	3	3	4	3	1	2	3	2	3	3	3
2	2	2	2	1	4	2	1	2	1	2	4	5	1	2	4	4	4	4	4	1	1
2	2	1	1	3	4	3	3	4	3	2	4	5	3	1	4	5	4	5	4	3	3
3	2	2	3	3	1	2	4	5	1	5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	3	4
1	2	1	1	1	5	4	5	4	4	5	5	3	2	3	3	5	3	4	4	3	3
2	2	2	2	3	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4
4	4	2	3	3	2	3	4	4	1	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	3	4
3	1	1	2	2	2	5	4	4	5	3	4	3	1	2	3	3	5	3	5	1	2
4	3	3	3	4	2	4	2	1	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	5	4
1	2	1	1	2	2	4	1	3	4	2	5	4	1	1	4	4	5	4	4	1	2
5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	2	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4

5	3	3	3	4	5	2	3	5	3	4	1	2	3	4	2	2	1	2	1	4	5
1	1	3	1	4	5	2	4	5	2	3	1	2	5	4	3	2	2	1	3	5	3
2	3	3	4	4	4	4	1	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2
2	2	3	3	1	1	3	4	4	1	5	3	3	3	1	2	2	3	1	3	2	2
1	3	2	2	2	3	5	4	4	5	4	4	3	2	2	5	5	5	5	2	1	
4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5
4	3	5	5	4	5	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	5	5	1	2	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5
5	4	5	3	5	5	4	3	1	4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5
4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	2	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5
5	4	5	5	2	2	1	1	3	5	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	4
3	4	4	4	1	1	1	4	4	2	5	1	2	1	3	1	1	1	2	3	1	4
1	2	1	2	4	2	2	5	5	4	4	2	4	4	4	3	3	3	2	4	2	2
5	4	4	5	3	1	3	5	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	5	2	3
3	5	5	4	2	2	4	3	4	1	3	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	5
1	2	1	2	3	2	4	4	4	3	4	4	5	3	2	4	3	5	5	5	4	1
2	1	2	3	2	1	4	3	4	3	3	4	5	3	2	4	5	4	4	4	3	2
3	2	3	4	3	3	3	2	1	2	2	4	5	4	3	5	5	3	3	4	5	4
1	3	3	1	2	2	1	1	2	5	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
5	5	4	5	5	4	2	2	2	5	3	1	2	5	5	2	1	2	1	1	4	4
5	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	2	4	5	3	2	3	3	3	3	5

### Anexo 10: Base de datos de prueba piloto

Gestión del talento humano																													
	Incorporación				Aplicación								Compensación						Desarrollo				Mantenimiento y evaluación						
	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	I-17	I-18	I-19	I-20	I-21	I-22	I-23	I-24	I-25	I-26	I-27	I-28	
T-1	3	4	4	3	2	4	2	3	5	5	5	4	5	5	2	2	3	1	3	1	1	4	3	1	4	3	4	5	
T-2	1	1	2	2	1	1	3	2	3	4	5	3	4	4	2	4	4	3	4	2	3	5	2	4	5	4	5	3	
T-3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	1	1	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	2	4	2	1	3	2	2	
T-4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	2	3	1	3	1	3	1	5	3	1	3	1	3	4	
T-5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	
T-6	3	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
T-7	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	
T-8	4	4	4	5	5	4	3	4	1	1	2	2	1	2	4	4	3	5	4	4	3	2	4	5	4	5	4	4	
T-9	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	1	1	1	4	5	4	4	4	5	4	1	3	4	5	4	4	5	
T-10	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	1	5	2	1	
T-11	4	5	5	5	4	4	4	4	2	1	3	2	2	3	3	3	4	5	4	5	5	2	3	3	1	4	1	3	
T-12	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	5	1	2	1	1	1	1	1	5	2	2	2	2	3	3	
T-13	2	2	2	1	2	2	1	1	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2	4	1	1	
T-14	3	3	2	3	1	3	1	1	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	3	3	
T-15	4	2	3	2	2	4	4	2	5	4	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	2	4	2	1	3	1	4	4	
T-16	1	2	3	2	1	2	2	1	5	5	5	4	4	4	2	1	1	3	2	3	1	4	2	2	1	3	1	1	
T-17	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	5	3	
T-18	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	2	3	2	2	1	1	1	
T-19	3	4	5	5	5	5	5	5	1	3	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	5	5	5	4	
T-20	5	3	5	5	4	4	3	4	4	2	4	3	2	2	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	

	Mantenimiento y evaluación						Compromiso afectivo						Compromiso de continuidad				Compromiso normativo					
	I-23	I-24	I-25	I-26	I-27	I-28	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16
T-1	3	1	4	3	4	5	1	4	4	4	4	4	3	1	4	4	5	3	5	4	1	2
T-2	2	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	5	2	2
T-3	4	2	1	3	2	2	4	4	4	4	5	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3
T-4	3	1	3	1	3	4	3	4	4	5	3	5	5	2	4	5	5	4	4	5	3	3
T-5	4	4	4	4	5	4	4	2	1	4	2	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
T-6	4	4	5	5	4	4	3	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
T-7	5	5	3	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4
T-8	4	5	4	5	4	4	3	1	1	3	3	2	2	5	4	1	1	2	1	1	4	4
T-9	3	4	5	4	4	5	1	4	4	2	4	3	2	5	3	3	1	2	1	3	5	4
T-10	5	5	1	5	2	1	4	4	5	3	5	2	4	5	1	4	2	3	4	4	5	5
T-11	3	3	1	4	1	3	3	5	5	3	5	1	2	5	3	1	1	1	2	3	4	5
T-12	2	2	2	2	3	3	2	4	4	2	4	5	4	1	2	5	4	3	5	4	2	1
T-13	4	5	2	4	1	1	2	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4
T-14	4	5	2	5	3	3	2	3	4	4	5	5	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3
T-15	2	1	3	1	4	4	1	4	3	3	3	4	5	1	3	4	4	4	4	4	1	2
T-16	2	2	1	3	1	1	5	1	1	3	1	3	4	1	2	4	4	3	4	4	2	1
T-17	2	3	3	2	5	3	3	4	5	1	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4
T-18	3	2	2	1	1	1	4	4	4	5	4	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3
T-19	4	3	5	5	5	4	4	1	2	3	1	2	2	2	4	3	2	1	3	2	4	4
T-20	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	2	5	3	3	2	3	4	2	5	4

## Anexo 11: Validación de expertos

<b>Expertos</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Suficiencia del Instrumento</b>	<b>Aplicabilidad</b>
Mg. Carmen Pezo Quispe	Maestría	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mg. Vallejos Patiño, María Isabel	Maestría	Hay suficiente prueba	Aplicable
Mg. Canorio Cárdenas, Alberto Víctor	Maestría	Hay suficiente prueba	Aplicable

Los instrumentos utilizados para medir las variables, fueron evaluadas por juicio de expertos, estableciendo su validez, al cumplir con los criterios establecidos.

## Anexo 12: Confiabilidad de instrumentos de investigación

### Variable 1: Gestión del talento humano

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	28

#### Estadísticos total-elemento

	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
El proceso de reclutamiento se realiza de manera eficiente.	,986
Considera que los candidatos seleccionados para puestos en nuestro centro de salud están altamente calificados para su labor.	,986
La clasificación de puestos en nuestro centro de salud es transparente y justa.	,986
Las políticas de clasificación de empleados se aplican de manera coherente en nuestro centro de salud	,987
El centro de salud ofrece oportunidades de formación y desarrollo profesional que son beneficiosas para mi crecimiento.	,986
La formación que he recibido en nuestro centro de salud ha mejorado mis habilidades y capacidades laborales.	,986
La evaluación de desempeño en nuestro centro de salud es justa y precisa.	,986
Los resultados de mi evaluación de desempeño se utilizan para mejorar mi trabajo y mi desarrollo profesional.	,986
Las descripciones de puestos en nuestro centro de salud son claras y precisas.	,986
Las descripciones de puestos se actualizan regularmente para reflejar las necesidades cambiantes del centro de salud	,986
El análisis de puestos se utiliza para asignar las responsabilidades de manera adecuada en nuestro centro de salud.	,986
El análisis de puestos es un proceso efectivo para comprender las necesidades de personal en nuestro centro de salud.	,986
Las remuneraciones que recibo en el centro de salud son justas y competitivas en comparación con otros empleadores del sector.	,987
El sistema de remuneración en nuestro centro de salud motiva a los empleados a dar lo mejor de sí.	,986
Los beneficios ofrecidos por el centro de salud, como el seguro de salud y el plan de pensiones, son adecuados y satisfacen mis necesidades	,987
Los beneficios adicionales, como el acceso a programas de bienestar, contribuyen positivamente a mi calidad de vida en el trabajo.	,987

Los beneficios no tradicionales, como flexibilidad en horarios y días libres, son apreciados por los empleados en el centro de salud.	,986
Los beneficios sociales, como actividades de equipo y eventos culturales, promueven un ambiente de trabajo positivo en el centro de salud.	,986
Las oportunidades de capacitación en el centro de salud me ayudan a mejorar mis habilidades y conocimientos laborales.	,986
La capacitación en nuestro centro de salud es relevante y se adapta a las necesidades actuales de los empleados.	,986
Los cursos de formación disponibles en el centro de salud son variados y accesibles para todos los empleados.	,986
Participar en cursos y programas de desarrollo en el centro de salud me ha permitido crecer en mi carrera.	,986
Las condiciones de trabajo en nuestro centro de salud, incluyendo el ambiente y las instalaciones, son adecuadas y seguras.	,986
Las condiciones de trabajo en nuestro centro de salud promueven un equilibrio entre la vida laboral y personal.	,986
En nuestro centro de salud, los empleados tienen autonomía y control sobre su trabajo.	,986
La supervisión y el control de tareas en el centro de salud se realizan de manera justa y efectiva.	,986
Las evaluaciones de desempeño en el centro de salud son un proceso útil para mejorar el rendimiento de los empleados.	,987
Las evaluaciones de desempeño se llevan a cabo de manera regular y consistente en el centro de salud.	,986

## Variable 2: Compromiso organizacional

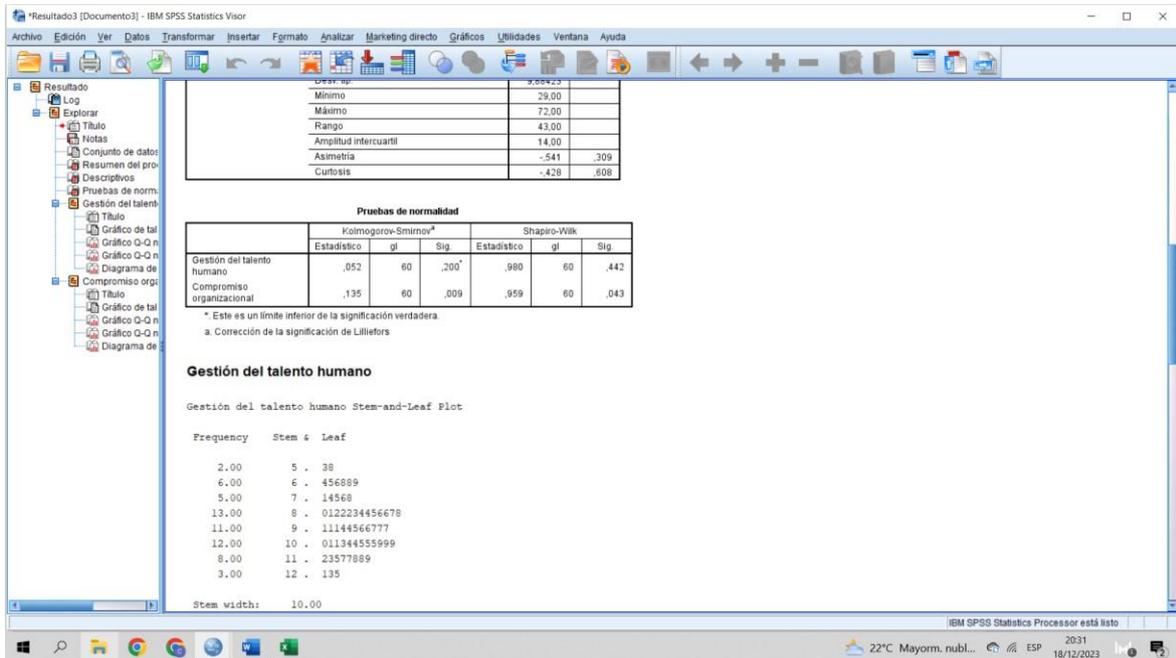
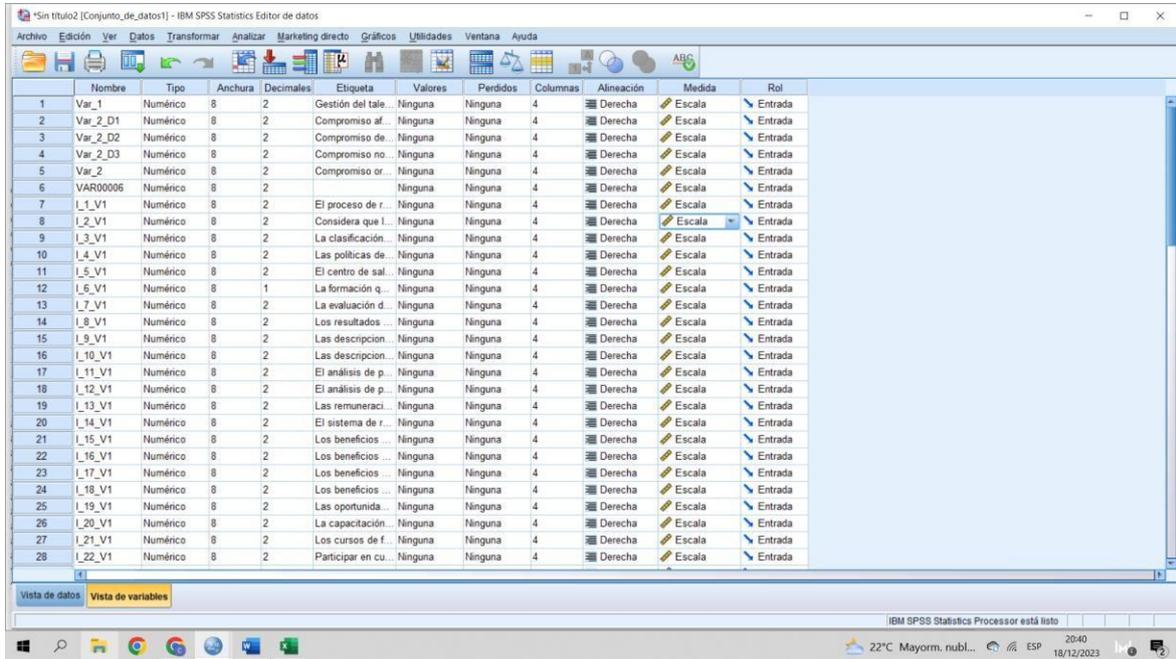
### Estadísticos de fiabilidad

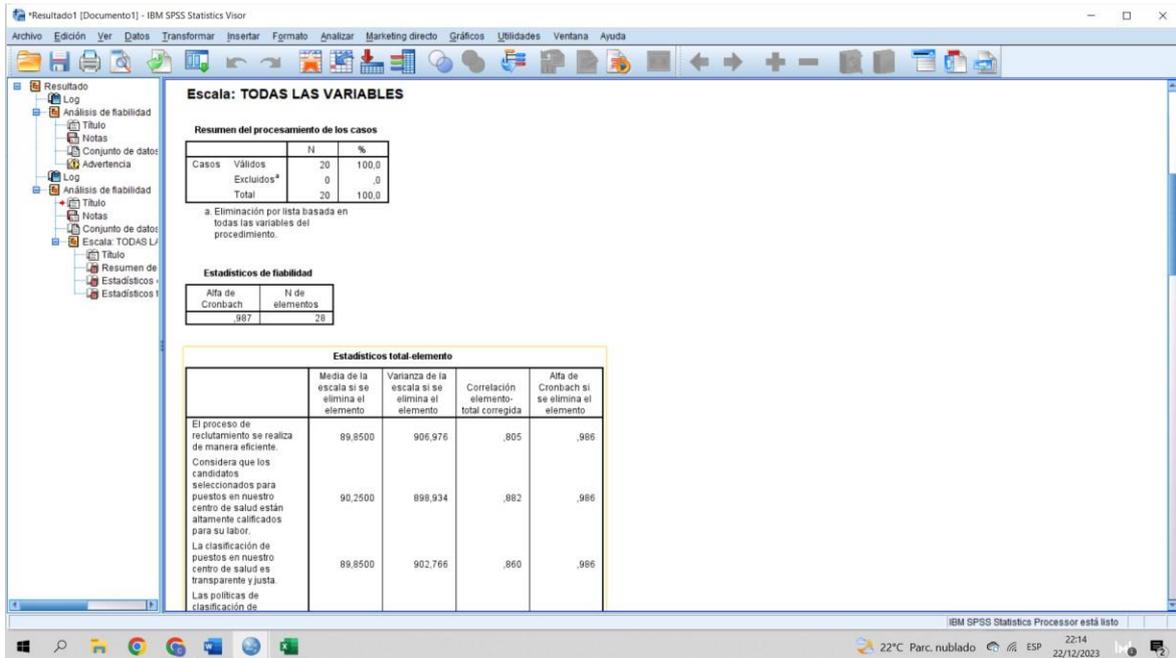
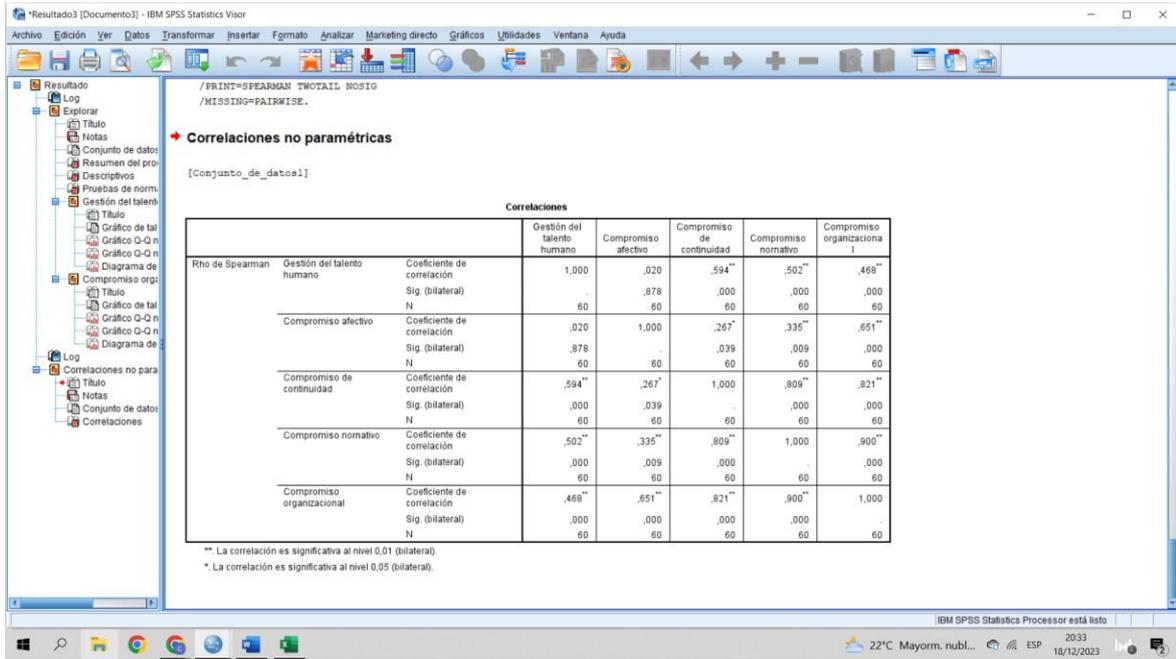
Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	16

### Estadísticos total-elemento

	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
En mi centro de salud, se promueven y valoran los mismos principios y valores que yo considero importantes	,896
Siento que mis compañeros y yo compartimos una visión común sobre los objetivos y valores de la organización	,892
Me siento comprometido/a y motivado/a para dar lo mejor de mí en mi trabajo.	,891
Estoy dispuesto/a a esforzarme más allá de lo esperado para contribuir al éxito de la organización.	,893
Me identifico fuertemente con mi centro de salud y me siento orgulloso/a de pertenecer a esta organización.	,893
Mis valores personales y los valores de la organización están en sintonía.	,893
Siento que mi centro de salud invierte en mi desarrollo profesional y bienestar.	,895
Mi organización proporciona oportunidades de crecimiento y desarrollo que me benefician.	,892
En mi opinión, mi centro de salud es la mejor opción disponible en el mercado laboral.	,893
Siento que las oportunidades de empleo en otros lugares son limitadas, por lo que prefiero quedarme en mi centro de salud.	,895
Siento que mi centro de salud cumple con las promesas y acuerdos que ha establecido conmigo.	,891
Me siento valorado/a y apoyado/a por la organización en base a lo que se espera de mí.	,914
El proceso de incorporación en mi centro de salud me ayudó a adaptarme rápidamente a la cultura y el ambiente de trabajo.	,913
Me siento parte de un grupo unido de colegas en el centro de salud.	,920
Las normas y reglas de comportamiento en mi centro de salud son claras y se aplican de manera justa.	,913
La cultura de mi centro de salud fomenta un ambiente de trabajo positivo y respetuoso.	,919

# Anexo 13: Evidencia SPSS





Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

3do  
 Análisis de fiabilidad  
 Título  
 Notas  
 Conjunto de datos activo  
 Escala: TODAS LAS VARIABLES  
 Título  
 Resumen del procesamiento  
 Estadísticos de fiabilidad  
 Estadísticos total-elemento

### Escala: TODAS LAS VARIABLES

#### Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	N	%
	Válidos <sup>a</sup>	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	16

#### Estadísticos total-elemento

	Medio de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
En mi centro de salud, se promueven y valoran los mismos principios y valores que yo considero importantes	50,4500	134,997	,717	,896
Siento que mis compañeros y yo compartimos una visión común sobre los objetivos y valores de la organización	50,5000	128,684	,818	,892
Me siento comprometida y motivada para dar lo mejor de mí en mi	50,6000	129,989	,844	,891

Haga doble clic para activar

IBM SPSS Statistics Processor está listo H: 1320, W: 555 pt

Pulse dos veces para editar Tabla pivote

22°C Mayorm. nubl... ESP 22:23 22/12/2023