



**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 del  
centro quirúrgico de un hospital de Villa El Salvador, 2024**

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

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Limascca Zorrilla, Ruth Mirian ([orcid.org/0009-0003-0298-4349](https://orcid.org/0009-0003-0298-4349))

**ASESORA:**

Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz ([orcid.org/0000-0002-4187-106X](https://orcid.org/0000-0002-4187-106X))

Dra. Meneses La Riva, Mónica Elisa ([orcid.org/0000-0001-6885-9207](https://orcid.org/0000-0001-6885-9207))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MERCADO MARRUFO CELIA EMPERATRIZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional del centro quirúrgico de un hospital de Villa El Salvador, 2024", cuyo autor es LIMASCCA ZORRILLA RUTH MIRIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MERCADO MARRUFO CELIA EMPERATRIZ <b>DNI:</b> 10061458 <b>ORCID:</b> 0000-0002-4187-106X	Firmado electrónicamente por: CMERCADOM el 08- 08-2024 19:45:25

Código documento Trilce: TRI - 0845479



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, LIMASCCA ZORRILLA RUTH MIRIAN 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 NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y compromiso organizacional del centro quirúrgico de un hospital de Villa El Salvador, 2024", 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.

Nombres y Apellidos	Firma
LIMASCCA ZORRILLA RUTH MIRIAN <b>DNI:</b> 10019892 <b>ORCID:</b> 0009-0003-0298-4349	Firmado electrónicamente por: RLIMASCCA el 03-08-2024 11:05:16

Código documento Trilce: INV - 1697793

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a mi esposo por su apoyo constante y a mis hijos para que cada una mis metas alcanzadas les quede como un ejemplo.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis docentes que con sus enseñanzas y correcciones nos han podido guiar hacia la culminación de mi trabajo y lograr la realización de una de mis metas.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLA	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I.-INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	18
III.- RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	50

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla1: Frecuencias de GTH y sus dimensiones.....	22
Tabla 2: Distribución de frecuencias de compromiso organizacional y sus dimensiones.....	23
Tabla 3: Distribución sociodemográfica.....	24
Tabla 4: Distribución de frecuencias de gestión de talento humano y compromiso organizacional.....	25
Tabla 5: Distribución de frecuencias de gestión de talento humano y compromiso afectivo.....	26
Tabla 6: Distribución de frecuencias de gestión de talento humano y compromiso de continuidad.....	27
Tabla 7: Distribución de frecuencias de gestión de talento humano y compromiso normativo.....	28
Tabla 8: Correlación de Spearman entre gestión de talento humano y compromiso organizacional.....	30
Tabla 9: Correlación de Spearman entre gestión de talento humano y compromiso afectivo.....	31
Tabla 10: Correlación de Spearman entre gestión de talento humano y compromiso de continuidad.....	32
Tabla 11: Correlación de Spearman entre gestión de talento humano y compromiso normativo.....	33

## RESUMEN

La investigación está relacionada al objetivo de desarrollo sostenibles 3-4 donde se obtuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de talento humano y compromiso organizacional del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024.

El diseño de la investigación está en base a un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, diseño no experimental. El tamaño de muestra fue de 80 empleados del centro quirúrgico, la técnica de recolección de datos empleado fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, posterior se realizó la prueba de confiabilidad de alfa Cronbach para la medición la consistencia interna del instrumento.

Los resultados se obtuvieron que la gestión de talento humano si tiene una relación directa respecto al compromiso organizacional, mientras exista una mejor y eficiente gestión de talento humano el compromiso organizacional se fortalece.

Conclusión, existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el compromiso organizacional en el centro quirúrgico de un hospital. Se demostró que una gestión efectiva del talento humano fortalece el compromiso de los empleados, mejora la eficacia y cohesión organizacional, destaca la importancia de prácticas que satisfagan las necesidades profesionales de los empleados, fomenten un ambiente laboral saludable y motivador.

**Palabras clave:** Gestión, talento humano, compromiso, organización



## **ABSTRACT**

The research is related to sustainable development objective 3-4 where the objective was to determine the relationship between human talent management and organizational commitment of the surgical center in a hospital in Villa el Salvador, 2024.

The research design is based on a quantitative, descriptive, correlational, non-experimental design. The sample size was 80 employees of the surgical center, the data collection technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, subsequently the Cronbach alpha reliability test was carried out to measure the internal consistency of the instrument.

The results were obtained that human talent management does have a direct relationship with organizational commitment, as long as there is better and efficient human talent management, organizational commitment is strengthened.

Conclusion, there is a significant relationship between human talent management and organizational commitment in the surgical center of a hospital. It was shown that effective human talent management strengthens employee commitment, improves organizational effectiveness and cohesion, highlights the importance of practices that satisfy the professional needs of employees, and fosters a healthy and motivating work environment.

**Keywords:** Management, human talent, commitment, organization

## **I.-INTRODUCCIÓN**

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) enfatiza que la existencia de centros quirúrgicos adecuados mejora el acceso a la atención médica para la población, especialmente en áreas donde la atención médica es limitada. Esto puede ayudar a reducir las disparidades en la atención sanitaria. Dentro del marco actual de las entidades de atención médica, se reconoce cada vez más la importancia crítica de contar con un personal altamente capacitado para desempeñar eficazmente sus funciones. La central de esterilización emerge como un componente vital en la prevención de infecciones dentro de estas instituciones, convirtiéndose en el epicentro del control de posibles brotes infecciosos, porque es responsable de garantizar la esterilización adecuada de equipos y materiales médicos (Al-Haroon & Al-Qahtani, 2020).

Dentro del contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el ODS 3: destaca la importancia de garantizar la disponibilidad de personal médico cualificado, incluidas las enfermeras, y fomentar un ambiente laboral que garantice su seguridad y bienestar. Asimismo, el ODS 4; implica proporcionar capacitación continua y desarrollo profesional para mejorar sus habilidades y competencias. La gestión del personal, mediante nuevas prácticas administrativas, persigue un enfoque renovado para fomentar un mayor compromiso, dedicación y motivación entre los trabajadores en su rutina diaria. Esto se logra mediante el desarrollo del talento humano, lo que genera colaboradores más positivos, comprometidos, proactivos y satisfechos con su labor. Dentro del ámbito de la salud, el manejo eficiente del talento humano conlleva mejoras significativas en las interacciones terapéuticas establecidas con los pacientes, profesionales del área y superiores (Ortega & Zamudio, 2021).

A nivel organizacional, se evidencia un incremento en el rendimiento laboral, así como un mayor impulso hacia la capacitación, un compromiso más sólido, iniciativa proactiva, lealtad institucional, sentido de pertenencia arraigado, estimulación de la creatividad e innovación. Adicionalmente, esta gestión facilita una mayor adaptabilidad a los cambios, disminuye la tasa de absentismo y fomenta el suministro de servicios de salud con una calidad y calidez superiores para los pacientes. Además, al promover un entorno laboral seguro, se reduce la incidencia

de accidentes en el trabajo y se fortalece la retención del talento humano (Martí et al. 2019).

Estudios de Asia y Europa han demostrado que el ambiente organizacional ejerce un impacto significativo en la responsabilidad de los empleados hacia la entidad, desempeñando un papel crucial en la conexión entre el clima organizacional y el compromiso laboral (Alcívar, Alarcón & Ferrin, 2020). Este fenómeno cobra una importancia aún mayor en los entornos sanitarios, donde el clima organizacional se manifiesta como un elemento clave en la promoción del compromiso de los empleados, lo cual tiene un impacto considerable en cuanto a la excelencia de los servicios que ofrece los centros de salud hospitalario (Ángulo, 2022). Es esencial reconocer la relevancia de la dedicación profesional de los trabajadores del ámbito sanitario y, por ende, los cuidados que se brinda en la atención del paciente (Heidari & Habibi, 2018).

En el continente europeo se estima que existe 7.3 millones de profesionales de enfermería, en América del Norte un aproximado de 6.1 millones de profesionales en enfermería, siendo EE. UU. el de mayor cantidad con 111 por cada 10 mil habitantes (IRIS, 2019); en países de Sudamérica como Brasil, Argentina, Uruguay, Venezuela, Bolivia y Ecuador enfrentan una alta demanda de empleados en el sector salud, lo que afecta la calidad en atención médica de acuerdo con la Organización Panamericana de Salud (OPS, 2019).

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática - Perú (INEI, 2021) y el Colegio de Enfermeros en 2020 hubo una alta demanda hospitalaria con un promedio de 338 pacientes por enfermera, reflejando escasez de personal y dificultando la calidad asistencial, especialmente durante la pandemia. A nivel local, la falta de recursos y personal especializado en centros quirúrgicos de hospitales contribuye a la ineficiencia en la atención médica (Inga & Arosquipa, 2019).

El hospital II-II de Villa el Salvador no es la excepción al presentar un sistema de salud deficiente y desarticulado, carencia en inversión y la ausencia de una gestión integral del capital humano contribuyen significativamente a la prestación de servicios inadecuados que no logran satisfacer las demandas de la sociedad, generando así una elevada crisis en el sector. El área del centro quirúrgico presenta muchas carencias, entre ellas la falta de contrataciones de recursos humanos, optando por reemplazar el personal faltante con personal técnico que carece del conocimiento

necesario para desempeñar adecuadamente las funciones requeridas en el centro quirúrgico.

Esta práctica no solo contribuye a la sobrecarga de trabajo del personal existente, sino que también compromete la seguridad y el estándar de calidad en el servicio sanitario brindado a las personas asistentes; la sustitución de personal de enfermería por personal técnico en las salas de operaciones hospitalarias tiene el potencial de comprometer tanto el resguardo como la excelencia en los servicios médicos ofrecidos a los pacientes (Ángel et al. 2020). Este cambio podría acarrear repercusiones adversas en la salubridad y el bienestar de los individuos asistidos. Por ende, es esencial disponer de un grupo de personas debidamente instruidas y calificadas para avalar la seguridad y el cumplimiento de los procedimientos quirúrgicos (Abanto, 2020). En este sentido, resulta crucial promover políticas de gestión del talento humano que respalden la constante formación de los profesionales de la salud, garantizando así la excelencia en la atención médica proporcionada (Agudelo, 2020).

Por tal motivo se planteó la siguiente interrogante, ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del centro quirúrgico en un hospital de Villa El Salvador, 2024?, así también los problemas específicos ¿cómo se relaciona la Gestión del talento humano y el compromiso afectivo del centro quirúrgico de un hospital de Villa El Salvador, 2024?, ¿Cómo se relaciona la Gestión del talento humano y el compromiso de continuidad del centro quirúrgico de un hospital de Villa El Salvador, 2024?, ¿Cómo se relaciona la Gestión del talento humano y el compromiso normativo del centro quirúrgico de un hospital de Villa El Salvador, 2024?.

El desarrollo de estudio sobre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional del centro quirúrgico se justificó teóricamente debido a la carencia de investigaciones centrados en área crítica de la salud. Al abordar esta brecha de conocimiento, este estudio ofreció una comprensión más profunda de cómo las acciones de gestión del talento humano influyen en el compromiso de los profesionales y como resultado en la calidad de la atención médica. Al relacionar estos hallazgos con teorías previas, la investigación contribuirá a optimizar el campo de la administración de recursos humanos en el sector de la salud (Placencia, 2019). A nivel social, el bienestar y la salud de las personas atendidas, por parte del personal de salud cumplen un papel crucial para la eficacia de los servicios médicos y la

seguridad del individuo, así también promueve una mejor atención médica para la comunidad.

Además, al fomentar un entorno de trabajo más favorable y una mayor dedicación por parte del personal, la investigación puede incentivar el fortalecimiento de la confianza y la percepción positiva de la sociedad que tiene ante el sistema de salud en general. La justificación metodológica de esta investigación sobre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el centro quirúrgico radicó en la necesidad de emplear enfoques rigurosos y adecuados que permitan recopilar datos precisos y relevantes que garanticen la precisión y la confiabilidad de los hallazgos. Justificación práctica, buscó proporcionar recomendaciones concretas para elevar la competencia y el estándar de calidad de los servicios médicos.

Al identificar las variables que impactan en la dedicación y la gratificación laboral del personal, esta investigación ofreció insights valiosos para la formulación y puesta en prácticas de políticas y programas específicos que fortalezcan el compromiso de los empleados y optimicen su desempeño. Esto conducirá a un servicio médico más eficaz y segura para los pacientes, promoviendo el bienestar general en el área de la salud, por lo cual se planteó para este estudio ciertos objetivos que se proyectaron a ser cumplidos en el período de investigación, como objetivo general es determinar la relación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024. Así también objetivos específicos, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024.

De acuerdo con los estudios previos realizados sobre gestión de talento humano y compromiso organizacional se procedió a mencionar en primera instancia a los antecedentes internacionales como el estudio de Lozada & Lozada (2023) donde la finalidad de su investigación es mostrar la realidad situacional de la gestión del talento humano en los centros de salud privados ubicados en Quito. Emplearon un enfoque metodológico cuantitativo para recopilar y analizar datos numéricos, transversal y observacional, con muestra apta de 258 empleados. Entre los resultados más destacadas de este estudio, 158 individuos aproximadamente eran mujeres,

poco más del 50% sus edades oscilaban entre 26 a 35 años. Concluyendo la importancia de realizar estudios situacionales para identificar los aspectos a fortalecer, cambiar o implementar.

Menciona Vera & Ayala (2023) cuyo objetivo fue explorar el vínculo del clima dentro del campo de trabajo y el compromiso de los trabajadores de Guayaquil. Metodología, consistió en un estudio cuantificado, descriptivo, empleando una perspectiva de una simple regresión lineal, participaron 310 individuos de la entidad. Los resultados obtenidos reflejaron en promedio un puntaje de 3.42 en el rango de 1 a 5 para el clima laboral, mientras que el compromiso fue más alto. El análisis de regresión indicó que los aspectos del entorno laboral relacionados con la valoración, la independencia y la confiabilidad dentro de los determinantes del compromiso organizacional. Concluyendo que los hallazgos sugieren que el personal del Hospital Universitario de Guayaquil experimenta un nivel moderado de satisfacción con el ambiente laboral en general, aunque se identifican áreas de mejora que podrían incrementar el compromiso por parte de los trabajadores.

Muñoz et al. (2022), la finalidad de la investigación fue examinar el vínculo entre la satisfacción de trabajo y el compromiso institucional entre los suplentes de enfermería en un hospital general. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, correlacional, observacional y transversal en la ciudad de Aguascalientes. Utilizó un muestreo no probabilístico que abarcó a treinta y nueve participantes. Durante la recolección de los informes, se manejó dos cuestionarios desarrollados por Meliá y Peiró, y una herramienta para evaluar el 'Compromiso Organizacional' elaborada por Meyer y Allen. Los informes que se obtuvieron en su investigación la edad promedio del personal fueron de 28 años, el 74% era del sexo femenino, así también se mostró que el nivel salarial era directamente proporcional a la satisfacción laboral. Concluyendo que cuando se incrementa la satisfacción laboral también impacta al incremento del compromiso entre los suplentes de enfermería.

También menciona Apolo et al. (2021) donde la finalidad de estudio fue optimizar el enfoque de gestión estratégica implementado en el Hospital General Machala y el soporte a la educación del personal. La investigación se desarrolló tipo descriptiva trasversal. Se encontró que el proceso de inducción y formación de los empleados del Hospital General es deficiente, con un porcentaje del 75% de los encuestados señalando esta carencia. Además, se evidenció que el 80% de los empleados no perciben la existencia de un sistema de evaluación y control adecuado,

lo que repercute negativamente en su desempeño laboral. En consecuencia, se identifica que el modelo de gestión estratégica tiene como objetivo principal mejorar estos procesos y alcanzar los objetivos institucionales, lo que podría generar un incremento del 60% en la calidad del servicio ofrecido de manera permanente.

Para terminar Fuentes et al. (2020), la finalidad de su investigación consistió en examinar el compromiso institucional como un enfoque para introducir cambios en las entidades hospitalarias. La metodología que emplearon en el desarrollo de su investigación fue desde un ángulo estratégico integrativo donde el personal cumple un rol determinante. Encontrando, que el compromiso organizacional se manifiesta en un 85% de los empleados de las instituciones hospitalarias, lo que indica una alta conexión emocional con el lugar de trabajo; por otro lado, se identificó que solo el 30% de los empleados muestran resistencia al cambio, lo que sugiere una predisposición favorable hacia la implementación de nuevas estrategias y mayor compromiso con la institución hospitalaria. Estos resultados resaltan la importancia del compromiso organizacional como facilitador para la introducción de cambios en el ámbito hospitalario. Concluyendo que es necesario fomentar y nutrir un ambiente de compromiso entre el personal, lo cual no solo fortalece la cohesión organizacional, sino que también impulsa la eficiencia y la efectividad en la obtención de los objetivos institucionales.

De la misma manera también se consideraron investigaciones nacionales como la de Cerda et al. (2023), el objetivo que tuvo fue examinar el vínculo de la calidad de tiempo laboral y el nivel de compromiso laboral de enfermeras; estudio correlacional, transversal con muestra de 43. Los resultados indicaron que la dedicación como la dimensión mejor valorada en un 86.05% de los casos, seguida de cerca por el vigor con un 83.72% y la absorción con un 79.07%. Además, se halló que el bienestar obtenido a través del trabajo fue 95.35%. Estos hallazgos subrayan la importancia de promover condiciones laborales que fomenten tanto el compromiso como el bienestar del personal de enfermería, lo cual no solo mejora su satisfacción laboral, sino que también podría impactar de manera positiva en la excelencia de los servicios de atención proporcionados a los pacientes.

Otras de las investigaciones donde hacen mención sobre el compromiso organizacional es el estudio de Velezmoro & Solorzano (2022), como objetivo de la investigación fue examinar la correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño del personal en una unidad clínico-forense en Lima durante el año 2021.

Metodología se encuadra dentro de un enfoque básico e inferencial, utilizando un diseño no experimental y de carácter transversal. La muestra fue compuesta por 104 individuos pertenecientes a la misma institución donde se desarrolló la investigación. Además, los instrumentos de evaluación utilizados fueron validados y aprobados por expertos, y se estableció la confiabilidad de los mismos mediante la prueba alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos revelaron una influencia significativa del compromiso organizacional en el rendimiento laboral, representada por un valor de Nagelkerke que indica una influencia del 20%. Además, se encontró que el compromiso afectivo tiene un efecto mínimo en el desempeño laboral, mientras que el compromiso de continuidad muestra una influencia del 39.5% y el compromiso normativo tiene un impacto del 12.3% en el rendimiento laboral.

Murayari & Amasifúen (2022), la finalidad del estudio es identificar la conexión entre el bienestar en el trabajo y compromiso con las organizaciones en las entidades del sector público. La metodología empleada consistió en un diseño transversal, utilizando una muestra de 100 colaboradores, estos hallazgos relevantes, muestran porcentajes que respaldan esta relación, en el ambiente laboral se encontró que el 70% es adecuado, mientras que la dimensión de identificación con la organización podría haber alcanzado un 65%. Estos datos indican la presencia de una correlación positiva en la investigación y se confirmó mediante el análisis estadístico de Rho, que arrojó un coeficiente de correlación de 0.003 ( $p < 0.05$ ).

Ames (2021) investigó la retención y compromiso organizacional de la empresa; el estudio fue enfoque cuantitativo y descriptivo, de carácter observacional y prospectivo. En cuanto a los resultados el 80% fue retenido por el sueldo brindado por la empresa. Además, un 75% por la seguridad laboral, mientras que un 70% destacó el desarrollo profesional. Conclusión, el estudio hace relevancia a la importancia de factores clave como salarios competitivos, seguridad laboral, desarrollo profesional y una buena reputación institucional con el fin de atraer y mantener el talento en la industria que promuevan el compromiso en las operaciones en este sector.

Fabian (2019) su estudio tuvo la finalidad de identificar la relación entre el nivel de compromiso organizacional y el tipo de vínculo laboral en el Hospital de Lima. Se realizó una investigación prospectiva, observacional, correlacional y transversal, que incluyó a 170 empleados. De ellos, 86 estaban contratados bajo condiciones inestables, mientras que 84 tenían contratos estables, logrando una muestra



equitativa. Los hallazgos revelaron que aproximadamente el 65.3% del personal del hospital mostró un nivel intermedio de compromiso organizacional. Se evidenció que aquellos con contratos laborales inestables mostraron un porcentaje superior de compromiso organizacional afectivo y normativo, en comparación con aquellos con contratos estables. Sin embargo, se detectaron discrepancias sustanciales en el compromiso organizacional entre los dos grupos. En síntesis, aunque no se detectó una conexión relevante entre el tipo de contrato laboral y el compromiso organizacional, se observó que los empleados con contratos permanentes demostraban un nivel de compromiso superior en comparación con aquellos con contratos temporales

En el contexto del avance de esta investigación, se ha establecido que la gestión del talento humano en la era del conocimiento agiliza la adquisición y perfeccionamiento de habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos pertinentes a las responsabilidades en su centro de labores. Este proceso no solo impulsa el crecimiento laboral y las oportunidades de progreso tanto dentro como fuera de la institución, sino que también contribuye a la mejora de la calidad de vida de los individuos (Pardo y Díaz, 2014). En la actualidad, se observa una perspectiva renovada de los procesos vinculados con la gestión del talento humano, reconociéndolos como elementos indispensables para lograr el éxito de toda institución (Vera, 2019). Considerar la gestión del talento humano como parte integral de la estrategia organizacional resulta en un aumento considerable del valor económico de estas instituciones. Por consiguiente, las organizaciones buscan calidad y valor para mejorar sus beneficios, lo que a su vez promueve el desarrollo y el bienestar de su personal (Ramírez, Villalobos & Herrera, 2018).

Dando lugar a la primera variable como punto de partida se define al talento humano, haciendo mención que el talento abarca un repertorio de competencias que facilitan la realización de actividades, las cuales se ven enriquecidas por la acumulación de experiencias a lo largo del tiempo y el aprendizaje adquirido de múltiples fuentes. Además, el talento permite adaptarse a situaciones nuevas o difíciles (Romero, 2019). Por otro lado, tener talento puede ser un don natural o algo que se adquiere, ya que todos poseemos la capacidad y la inteligencia para aprender; simplemente se requiere disciplina y constancia para desarrollar habilidades y destrezas a un nivel alto. (Arellano et. al 2021)

Sin embargo, al abordar el tema de la gestión del talento humano, se hace referencia a las estrategias coordinadas destinadas a optimizar y preservar el nivel de rendimiento de los colaboradores en la entidad, con el objetivo de beneficiar tanto a las personas como a la propia entidad (Mendivel et al. 2020). Este proceso es adaptable y depende de factores como la estructura y cultura organizacional, el entorno, las actividades internas y otros aspectos específicos de cada organización (Moore et al. 2020). Así también afirman que, en la actualidad, las empresas han comprendido que el auténtico triunfo se alcanza gracias a empleados talentosos y versátiles (Navarrete, 2018). Gestionar el talento ayuda a retener a estos empleados altamente productivos en sus roles laborales. Por lo tanto, las compañías no solo deben concentrarse en reclutar personal, sino también en garantizar su permanencia a largo plazo, lo cual resulta fundamental para el éxito sostenible de la organización (Fajardo, 2020).

A lo largo del tiempo han emergido diversas teorías siendo importantes y relevantes detallarlos en la presente investigación, la primera es teoría de la organización planteada por Mooney, donde indica que de acuerdo a la teoría clásica de la administración se considera a las organizaciones e instituciones como el núcleo de la gestión, dado que integran a individuos que, de diversas formas, forman parte de la estructura organizativa (Flores, 2019). En consecuencia, se establece una intersección entre la personalidad de los individuos y la cultura organizacional (Fierro, 2018).

Es decir, la organización define la identidad de un conjunto de personas al perseguir objetivos compartidos. Además, las técnicas que utiliza suelen describirse como el método coordinado de acciones o actividades específicas dentro de un sistema de coordinación global (Condor, 2018). Por lo tanto, según este estudio, el capital humano debe alinearse con la misión del sector hospitalario o institución, lo que requiere la aplicación de una planificación en base a estrategias que no solo aborde los objetivos socioeconómicos, sino que además potencie la imagen institucional (Díaz, López & Romero, 2020).

La siguiente teoría considerada como relevante es competencias de Alles, donde hace mención que la gestión de recursos humanos implica contribuir al desarrollo de habilidades, las cuales pueden ser innatas o adquiridas durante la trayectoria en una organización (Cruz, 2020). identificó tres elementos clave en el desarrollo de habilidades: la contratación de personal con las habilidades necesarias,

la medición del desempeño para evaluar el nivel de estas habilidades, y la aplicación continua de las mismas. La perspectiva de esta autora subraya la importancia de las habilidades individuales de los empleados o colaboradores dentro de una organización. Además, la Teoría de los Recursos Humanos de Chiavenato ha perdurado a lo largo del tiempo, a pesar de que la gestión del talento humano ha evolucionado significativamente debido a diversos factores sociales, económicos, tecnológicos y culturales (Geun, 2019). Esta disciplina administrativa ha experimentado numerosos cambios en las últimas décadas, contribuyendo en gran medida a la transformación en el manejo del personal en las organizaciones (Hahm, 2018). De esta manera se ha observado que las organizaciones que emplean una buena gestión de talento humano perciben ciertos beneficios como, la organización incrementa la productividad en la atención al cliente, mejorar la eficiencia de los resultados y fortalecer la relación tanto con los empleados como con los clientes (Hernández et al. 2018). Mejora las condiciones laborales, aumenta el conocimiento individual y motiva al personal, todo con el fin de promover una comunicación más efectiva entre los empleados y la gerencia. Incrementa la eficiencia de los centros hospitalarios, lo cual beneficia al sector y promueve un mayor dinamismo en el ámbito (Cruz, 2020).

Para el desarrollo de esta investigación se consideró en la primera variable cuatro dimensiones:

Dimensión 1 evaluaciones, esta hace referencia a la ponderación que es utilizada como un método para comparar el rendimiento actual de un colaborador con perfil óptimo necesario para el cargo que desempeña. Este proceso implica evaluar detenidamente las habilidades, conocimientos y competencias del empleado en relación con los requisitos específicos del cargo, con el propósito de identificar oportunidades de mejoras en el área asignada y proporcionar oportunidades para el desarrollo profesional (López, 2017). Así mismo el realizar evaluaciones permite atraer candidatos calificados que aporten valor a la institución, es esencial (Rivero, 2019). Esto puede lograrse mediante el reclutamiento interno, promoviendo o trasladando competencias, o mediante el reclutamiento externo, a través de diversos canales como anuncios en periódicos, agencias de reclutamiento y plataformas virtuales (Valencia, 2019). En esta primera dimensión se encuentra dos indicadores la primera es las capacidades necesarias para el puesto, (Alcívar et al. 2019) hace mención que en el proceso de selección su propósito es seleccionar al postulante más

idóneo entre todos los postulantes basado en los criterios establecidos por la organización este procedimiento es de suma importancia ya que puede prevenir futuras situaciones desfavorables por ello se debe realizar una evaluación minuciosa considerando el nivel de instrucción, aspecto psicológico y experiencia laboral entre otros; el segundo indicador es el desempeño que impacta positivamente en la organización, según De La Torre y Themme – Afan (2017) destacan que para muchas organizaciones el desempeño se percibe como un elemento crucial que garantiza su existencia y potencial éxito, esto se debe a que a través del buen desempeño, las organizaciones logran cumplir su misión, alcanzar sus objetivos y realizar otras metas trazadas. En esencia, el desempeño efectivo se convierte en un pilar fundamental que sostiene la viabilidad y prosperidad de la organización, permitiéndole adaptarse y destacarse en un entorno competitivo y en constante cambio (Cruz 2018).

Dimensión 2: Motivos de anclaje laboral, donde detallan la existencia de diversos factores que impactan en el colaborador y que inciden en su decisión de permanecer y comprometerse con la empresa a largo plazo (Hernández, Jaramillo & Hernández, 2021). Estos elementos pueden incluir desde el ambiente laboral y la cultura organizacional hasta el desarrollo profesional, las oportunidades para un ascenso, la valoración, la compensación y beneficios, el liderazgo efectivo, la comunicación transparente, el sentido de pertenencia, el balance entre la vida laboral y actividades personales, la oportunidad de desempeñar un papel crucial en la consecución de los objetivos empresariales, entre otros. Cada individuo puede valorar estos aspectos de manera diferente, pero en conjunto, estos elementos forman un entorno propicio para fomentar la permanencia y el compromiso duradero de los colaboradores con la organización (Cruz F. 2020).

Los indicadores de esta dimensión lo conforman el Liderazgo democrático donde de acuerdo a Olgún (2020) de trata de incluir a los otros miembros del equipo a contribuir en la secuencia para la formulación de decisiones lo que implica un incremento en la satisfacción por el trabajo y el desarrollo de habilidades; el segundo indicador es fomento de creatividad e innovaciones, de acuerdo a Hahm. (2018), la creatividad se posiciona como una poderosa herramienta dentro del ámbito de la innovación, siendo más que un simple fin en sí misma. Su verdadero propósito radica en potenciar el proceso innovador y descubrir nuevas oportunidades que impulsen el crecimiento y desarrollo de individuos y organizaciones (Jain, 2020). Aquellos que destacan por su capacidad innovadora suelen vivir en un estado de constante

incomodidad, ya que buscan romper con lo establecido, desafiando los límites y explorando territorios desconocidos en su afán por generar cambios significativos y alcanzar nuevas metas (Katebi, 2022).

Dimensión 3: Características de la organización, está se trata de un enfoque integral que abarca la manera en que la empresa opera, se comunica y toma decisiones en todos los niveles (López, 2019). Incluye la definición clara de los valores, creencias y comportamientos que se promueven dentro de la organización, así como el establecimiento de sistemas y procesos que fomenten y refuercen estos aspectos culturales (Luna, 2019). Además, implica el liderazgo efectivo que modela y promueve estos valores en todas las interacciones y decisiones (Barth, 2021). Como indicadores se considera a los recursos disponibles que son los medios empleados para alcanzar un objetivo o satisfacer una necesidad (Böhrt, 2018). En el contexto macroeconómico, hacen referencia a los diversos recursos de los que dispone un país y que se emplean para la ejecución de bienes y servicios. Por lo tanto, los recursos disponibles son aquellos que están a disposición para su uso (Littlewood, 2020). En contraste, los recursos potenciales o aquellos que aún no están disponibles para generar utilidades quedarían excluidos de esta definición, Rus (2019). Como segundo indicador se encuentra retos continuos.

Dimensión 4: Situaciones laborales, las circunstancias que ocurren habitualmente y que pueden afectar negativamente a los colaboradores incluyen una serie de factores como recompensas precarias que no corresponden al esfuerzo y rendimiento de los trabajadores, excesivas formalidades burocráticas que dificultan la agilidad y eficiencia en el trabajo, así como una presión laboral desmedida que puede llevar al estrés, agotamiento y disminución del bienestar (Puma, 2020). En esta cuarta dimensión se considera dos indicadores, el estilo de comunicación, que de acuerdo a Domínguez (2020) indica que Los estilos de comunicación desempeñan una función clave en la transmisión de información entre personas. Estos estilos comunicativos están intrínsecamente ligados a las habilidades sociales y actitudes empleadas en las interacciones humanas, así como en las relaciones con el entorno (Yongxing et al. 2017). Es decir, la forma en que nos comunicamos no solo depende de nuestras destrezas verbales o de cómo expresamos ideas, sino también de nuestra capacidad para comprender y adaptarnos a diferentes situaciones sociales y contextos; y cumplimiento normativo que no es más que la responsabilidad de las empresas confirmar la ejecución de las leyes y regulaciones aplicables a su tipo de sociedad y

actividad. En resumen, el cumplimiento normativo implica seguir la legalidad en todas las acciones. Para garantizar dicho cumplimiento, las empresas deben adoptar procedimientos y prácticas efectivas que les permitan identificar y evaluar los riesgos legales que enfrentan, así como establecer mecanismos internos para prevenir, controlar y monitorear estos riesgos de manera adecuada (Agudelo et al. 2020).

En cuanto a la segunda variable de la presente investigación, la implicación organizacional es un aspecto de alto interés en la gestión de un equipo de personas, especialmente en lo que respecta a la retención y rendimiento efectivo en roles fundamentales (Arasanmi, 2020). Por otro lado, (Loan, 2020) indica que, en la actualidad, las organizaciones valoran el compromiso de sus empleados y están constantemente interesadas en calcular el grado de satisfacción laboral y dedicación de su personal. Además, define el compromiso como el grado en que los empleados se comprometen con la institución y/o la medida en que están dispuestos a esforzarse en su trabajo de acuerdo con dicho compromiso.

El compromiso organizacional se refiere al sentido de pertenencia y conexión que una persona tiene con una organización, es una herramienta esencial en manos de los líderes de Recursos Humanos, induce a los empleados a reflexionar sobre su lealtad y conexión con la empresa, ambos orientados hacia el logro de metas que generen ventajas sostenibles; siendo la identidad y el compromiso con la organización fundamentales para la retención del talento humano (Hurtado, 2017). Asimismo, en dichas conceptualizaciones se hace relevancia que al referirse a compromiso tiene ciertos niveles a lo que se interpreta como funciones mediante un plan de acción sistemático y focalizados (Fabian, 2019).

De acuerdo a Orgambidez & Almeirda (2018), mencionan que para un compromiso duradero y firme es importante la motivación intrínseca entre otros diversos factores. Como otro referente se encuentra Aliaga (2018), que infiere que el compromiso organizacional requiere comprender cómo interactúan los recursos humanos dentro de las organizaciones y viceversa. Este compromiso surge de la importancia de estudiar la conducta de los individuos en el contexto organizacional, y también indica que las organizaciones reflejan a las personas que las componen, al mismo tiempo este compromiso presenta tres componentes, la primera identificar los objetivo y valores institucionales, la segunda la disposición para colaborar en el logro de las metas y objetivos de la organización y la tercera es el anhelo de formar parte de la institución.

Dentro de esta segunda variable existen dos teorías como es el Modelo de Steers, donde Hernández & Mendoza (2018) indicó que Steers desarrolló un modelo científico riguroso que define el compromiso como la intensidad con la que un individuo se identifica e involucra con la organización. Este vínculo natural se manifiesta de manera inherente en la práctica. Steers identifica tres fuentes principales de este compromiso que son las características personales que hace referencia a las necesidades de logro, los factores sociodemográficos y los conflictos inherentes entre roles e intereses vitales, entre otros; las características del trabajo en las que se basa este compromiso se definen por el nivel de identificación que una persona tiene con su tarea, su grado de participación activa en ella, y la percepción de que su labor es fundamental y valiosa. Se manifiesta en la pasión por el trabajo, los desafíos involucrados en las tareas y las interacciones con los demás de manera autónoma y las experiencias en el trabajo, estas experiencias se basan en las acciones humanas en el entorno laboral y cómo estas interactúan con la apreciación de la organización. Además, incluyen el tiempo que se invierte en la institución, como las oportunidades de capacitación y las aspiraciones de crecimiento profesional.

La segunda teoría de compromiso organizacional según es el Modelo de Meyer y Allen, donde definieron el compromiso organizacional como un estado psicológico en el cual un individuo se familiariza con la organización, sus metas y aspiraciones, lo que lleva a mantener su pertenencia (Salvador, 2019). Este concepto profundiza en el sentimiento del empleado, abarcando tres componentes principales: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, que servirán como dimensiones de análisis. Pero atrás de estos compromisos existen necesidades fundamentales que el individuo tiene en consideración que son: necesidades fisiológicas tomadas en cuenta como necesidades inherentes al individuo y garantizan su supervivencia, como la respiración, la alimentación, el vestido, la sexualidad, entre otras (Ross, Reale & Banning, 2022). La segunda es la de seguridad que se refieren al deseo de establecer y mantener un entorno seguro y ordenado en la vida de la persona, que incluye la salud, la estabilidad financiera, un lugar de residencia seguro, entre otros aspectos. La tercera es la social que implica la necesidad de pertenecer a un grupo social, laboral, familiar o de amistades, así como tener una pareja o compañero de vida. La cuarta es la del reconocimiento, involucra la búsqueda de confianza, autonomía, reputación y logros financieros a nivel personal. La quinta es la autorrealización que se llega a lograr una vez que las

necesidades anteriores han sido satisfechas, se alcanza el éxito personal y el desarrollo pleno. Las emociones están dirigidas hacia un objeto o sujeto específico, mientras que los sentimientos se configuran a partir de diversas experiencias a lo largo de la vida. Ambos aspectos son acumulativos y contribuyen a la formación del compromiso afectivo con una organización, lo cual proporciona al individuo estabilidad emocional y laboral. Esto conduce al establecimiento de una relación de confianza basada en experiencias personalizadas, que frecuentemente derivan de logros profesionales y metas organizacionales alcanzadas Salvador (2019).

En esta segunda variable se consideraron tres dimensiones, las cuales fueron consideradas como las más relevantes.

Dimensión 1: Compromiso afectivo, se refiere a la conexión emocional establecida entre el empleado y su entorno laboral, observada en los lazos psicológicos que se forman al satisfacer determinadas necesidades fundamentales, las cuales están organizadas en una estructura de pirámide de necesidades (Littlewood, 2020). Sus indicadores que lo conforman son emoción comportamiento y jornada laboral. Las emociones se dirigen hacia personas o cosas específicas, mientras que los sentimientos se desarrollan a partir de diversas experiencias a lo largo de la vida. Ambos se acumulan y contribuyen al vínculo afectivo del individuo con la organización, proporcionándole estabilidad emocional y laboral. Esto fomenta la confianza a través de la personalización, lo que a menudo resulta en experiencias gratificantes tanto en el ámbito profesional como en el logro de objetivos organizacionales. Mientras el comportamiento en un entorno dado, las interacciones humanas exhiben una variedad de comportamientos que pueden ser evaluados. Estas interacciones pueden manifestarse a través de la comunicación verbal o gestual, lo que implica un vínculo que fomenta el intercambio de conductas entre individuos a lo largo del tiempo. Es común observar, a través de la experiencia y como parte de la dinámica organizacional, que las personas establecen relaciones continuas y gratificantes en las que influyen diversos elementos como la confianza mutua, la amistad, la empatía, entre otros. (Valencia, 2019).

Dimensión 2: Compromiso de continuidad, es el sentir por parte del individuo en referencia a su lealtad hacia la empresa, incluso cuando esto implique sacrificios, y aunque sea consciente de que podría adquirir habilidades para otro trabajo y eventualmente renunciar al puesto que le ofrecen (Condor, 2018). En eventos laborales, las acciones de las personas están motivadas por el deseo de alcanzar la



satisfacción tanto en el ámbito personal como en el profesional, buscando la plenitud. Por consiguiente, en el contexto de las empresas, los empleados son elementos cruciales debido a los cambios frecuentes en los acuerdos contractuales. El individuo ofrece su trabajo a cambio de una compensación, y también es fundamental recibir un reconocimiento por sus servicios. El compromiso de permanencia es lo que une al trabajador con la empresa y contribuye a disminuir la rotación y los despidos (Salvador 2019). En esta segunda dimensión se toma en cuenta cuatro indicadores que son documentos de gestión, que son los documentos que se refieren a los documentos técnicos y normativos que oficializan la configuración tanto orgánica como funcional de una entidad. Además de delinear la estructura interna de la organización, también definen las jerarquías de autoridad y los métodos de coordinación necesarios para alcanzar sus metas y propósitos. Estos documentos son fundamentales para proporcionar una guía clara y coherente sobre cómo deben operar y interactuar los distintos componentes de la entidad, asegurando así una gestión eficaz y una consecución exitosa de los objetivos establecidos; segundo indicador está el estatuto, que es el conjunto de normativas integradas que dictan el funcionamiento organizativo de una institución. Los estatutos sociales abordan de manera específica los fundamentos esenciales de la empresa, los derechos que ostentan los socios y las interacciones con terceros. Además de establecer estas pautas fundamentales, los estatutos también pueden abordar aspectos como la estructura organizativa, los procedimientos de toma de decisiones, las responsabilidades de los directivos y otros aspectos cruciales para la operatividad y la gobernanza de la entidad; norma, y bienestar de las personas se encuentran entrelazadas ya que el planteamiento de normas es un conjunto de directrices que busca la seguridad y el bienestar del trabajador. (Geun & Park, 2019).

Dimensión 3: Compromiso normativo, es un compromiso que implica la permanencia en la organización debido a un sentido moral de obligación, basado en la lealtad y el deber de persistir en la empresa para lograr metas satisfactorias. El comportamiento en el entorno laboral está influenciado por habilidades y competencias individuales distintivas, centradas en las relaciones interpersonales, lo que permite a los empleados colaborar con sus colegas dentro de la institución. Esto facilita el procesamiento e interpretación de la información, la comunicación, la transferencia y delegación de tareas cuando surgen desafíos, permitiendo identificar y evaluar las mejores opciones disponibles (Bohrt & Larrea, 2018). En esta última

dimensión se encuentra tres indicadores estos son, sentido de obligación se da cuando el empleado tiene un compromiso con la institución desde una base legal, beneficios son objetos adicionales a la remuneración salarial y lealtad.

La hipótesis general planteado: Existe relación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024. Y las hipótesis específicas: Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024. Existe relación entre la gestión del talento humano y compromiso de continuidad del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024. Existe relación entre la GTH y compromiso normativo del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024.

## II. METODOLOGÍA

Tipo, enfoque y Diseño de investigación: El enfoque a emplear fue cuantitativo, basado en el modelo descrito por Carrasco (2019) se identificó positivista, porque sustentó en el empleo datos numéricos para el estudio, análisis y validación de la información. Estos datos se recolectaron y representaron gráficamente, lo que permitió visualizar los niveles de las variables estudiadas. Conforme al objetivo del proyecto, este enfoque se caracterizó como básico, puro, teórico o dogmático, al estar arraigado en un marco teórico y mantenerse dentro de sus límites.

El diseño empleado fue de tipo no experimental, dado que el desarrollo del estudio no intervino intencionalmente en las variables, en cambio, se centró en observar y examinar los fenómenos en su entorno natural para luego proceder a su análisis (Carrasco, 2019). Así también, Romero (2022) señala que, en este modelo de diseño, el autor no maneja el control sobre la variable independiente, ya que no se manipulan, lo que significa que la información se mantiene intacta y sin alteraciones para su análisis posterior.

El método en el desarrollo del estudio fue el hipotético-deductivo, según lo expresado por Romero (2022), quien indicó que este enfoque buscó confirmar o refutar las hipótesis en función de los resultados observados.

La investigación se categorizó como correlacional, dado que se examinó el nivel de enlace entre las variables y se investigó la asociación entre las dos variables dentro de un contexto determinado. Asimismo, se evaluó y analizó la interrelación entre los elementos implicados, tal como lo indica Carrasco (2019).

Variables y operacionalización de la variable: Gestión de talento humano, son acciones coordinadas para mejorar y mantener el rendimiento de los empleados dentro de una organización, con el objetivo de beneficiar tanto a las personas como a la propia entidad. Este proceso es adaptable y depende de factores como la estructura y cultura organizacional, el entorno, las actividades internas y otros aspectos específicos de cada organización (Mendivel et al. 2020). Gestión de talento humano, se operacionalizó en cuatro dimensiones, descritas en la operación de variables y ocho indicadores (capacidades necesarias para el puesto, desempeño que impacta positivamente en la organización, liderazgo democrático, fomento de creativa e innovaciones, recursos disponibles, retos continuos, estilo de comunicación, cumplimiento normativo) con 26 preguntas tipo ordinal. En cuanto a la variable

compromiso organizacional, se refiere al sentido de pertenencia y conexión que una persona tiene con una organización, es una herramienta esencial en manos de los líderes de Recursos Humanos, induce a los empleados a reflexionar sobre su lealtad y conexión con la empresa, ambos orientados hacia el logro de metas que generen ventajas sostenibles. La identidad y el compromiso con la organización son fundamentales para la retención del talento (Hurtado, 2017). El compromiso organizacional se operacionalizó bajo tres dimensiones y diez indicadores (emoción, comportamiento, jornada laboral, documentos, estatuto, norma, bienestar de las personas, sentido de obligación, beneficios, lealtad) se evaluará mediante una encuesta, en base a 23 preguntas tipo ordinal.

Población y muestra: De acuerdo, con Hernández (2018), La población se refiere a la totalidad de participantes delimitados y definidos que comparten características y similitudes específicas dentro del ámbito de estudio de la investigación.

La población consistió de 150 personales asistenciales del centro quirúrgico de un Hospital de Villa el Salvador. Basándose en este principio, la muestra hace referencia a la porción o parte de la población, que actúa como una representación del conjunto más amplio conocido como universo o población, y cuya selección se realiza de manera aleatoria (Hernández, 2018).

La muestra a tomar en consideración fue de 80 personales asistenciales del centro quirúrgico de un Hospital de Villa el Salvador, se establecieron criterios de inclusión para participantes activos que trabajen en el área quirúrgica, mientras que se excluyeron aquellos que estén de vacaciones o en descanso, así como aquellos que pertenezcan a otros departamentos. Se realizó un muestreo no probabilístico, sin aplicar una fórmula muestral.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: En este estudio, se recolectaron datos por medio de encuestas dirigidas a los empleados del centro quirúrgico de un hospital en Villa el Salvador. Este enfoque se consideró el más apropiado para explorar cualquier evento o características que los individuos estuvieran dispuestos a proporcionar (Medina et al. 2023). Por otro lado, según Medina et al. (2023), se señala que los instrumentos son una agrupación de pautas y procesos que aportan con el autor a recolectar la información requerida. El instrumento empleado fue un cuestionario. De acuerdo con Romero (2022), un cuestionario es un formulario que contiene preguntas relevantes para la investigación.

Validación y confiabilidad del instrumento: La validez implica examinar la adecuación del contenido de las preguntas del cuestionario, Romero (2022). Aunque el instrumento utilizado fue validado por otros investigadores, así mismo se sometió a validación por parte de expertos docentes de la Universidad César Vallejo.

La confiabilidad se refiere a la consistencia y fiabilidad de las preguntas del instrumento (Hernández, 2018). En este estudio, se llevó a cabo una prueba con la colaboración de 15 personas, quienes completaron ambos cuestionarios, la confiabilidad que se maneja fue identificada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se obtuvo el puntaje de 0.859 para la variable gestión de talento humano y 0.816, para la variable compromiso organizacional.

Procedimiento de la investigación se inició con una introducción, seguida por la exposición de los objetivos e hipótesis. Se proporcionó una revisión detallada de los conocimientos y antecedentes relacionados con el tema, basados en investigaciones realizadas por otros autores. Posteriormente, se detalló la metodología que se emplearon en la investigación, así como las herramientas utilizadas para la recolección de datos. En cuanto a la ejecución del estudio práctico, se solicitó un documento de autorización a la Universidad Cesar Vallejo para llevar a cabo la recolección de datos del personal del área del centro quirúrgico. Se realizó una breve presentación ante el personal del área, para explicarles la relevancia del estudio y el potencial efecto favorable que podría generar en el bienestar de cada uno de ellos.

Método para el análisis de datos: El proceso de confección del manuscrito se llevó a cabo utilizando el Microsoft Word. Para recopilar la información necesaria, se trabajó con la muestra de estudio previamente seleccionada, la cual proporcionó los datos pertinentes para el análisis. En cuanto al análisis estadístico, se continuó con un proceso riguroso. Inicialmente, se realizó una exhaustiva verificación de las fichas disponibles. Posteriormente, se llevó a cabo la recopilación de datos utilizando el programa Microsoft Excel. Este paso incluyó la verificación del total de participantes y el recuento de respuestas obtenidas a través del cuestionario diseñado para la investigación. Luego de haberse recopilado la información, se continuó con la etapa de tabulación y análisis en profundidad. Esta fase se llevó a cabo en el software SPSSv27, donde los datos fueron recopilados en el personal de salud, este análisis incluyó la generación de gráficos y tablas que ilustren los resultados obtenidos de manera clara y precisa. Además, para evaluar el nivel de alcance de las variables y

la correlación de Spearman (Rho), para contrastar las hipótesis planteadas y determinar la existencia y dirección de posibles relaciones entre las variables, brindando así una comprensión más profunda de los hallazgos de la investigación.

Aspectos éticos: Este estudio se adhirió estrictamente a los protocolos de investigación en seres humanos, tanto a nivel internacional como nacional, así como a las últimas resoluciones sobre medidas de seguridad. Se procedió a redactar y enviar la documentación necesaria a la entidad correspondiente para obtener la autorización requerida para recopilar información. La metodología empleada incluyó la utilización de instrumentos de estudio previamente validados, los cuales cuentan con un nivel adecuado de confiabilidad, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Se garantizaron la confidencialidad y anonimato de los participantes de acuerdo con lo estipulado en la Ley N° 29733 (Ley de Protección de Datos Personales). Asimismo, se proporcionó a los participantes del estudio un formulario de "consentimiento informado", en el cual se detallan tanto el propósito como el procedimiento de la investigación, asegurando así su participación voluntaria y consciente en el estudio.

### III.- RESULTADOS

#### Resultados Descriptivos

Tabla1: Frecuencias de GTH y sus dimensiones.

Rangos	V1 GTH		D1 Evaluaciones		D2 Motivos laboral		D3 Características		D4 Sit. laboral	
	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi	fi	hi
Inadecuada	41	51.2	38	47.5	26	32.5	25	31.3	36	45
Regular	36	45	40	50	47	58.8	50	62.5	42	52.5
Adecuada	3	3.8	2	2.5	7	8.8	5	6.3	2	2.5
Total	80	100	80	100	80	100	80	100	80	100

Interpretación: Según la tabla 1 correspondiente, se evidencia que la gestión de talento humano en el hospital estudiado no ha sido completamente efectiva. Se observa un notable porcentaje de calificaciones inadecuadas y regulares, lo que sugiere que una parte significativa del personal de salud no está completamente satisfecho con las cuatro dimensiones evaluadas. Específicamente, en la dimensión de evaluaciones, el 47.5% muestra una percepción inadecuada, mientras que, en los motivos de anclaje laboral, el 58.8% indica una calificación regular, aunque las calificaciones inadecuadas también son elevadas. Similarmente, las otras dos dimensiones muestran predominancia de calificaciones regulares.

Tabla 2: Distribución de frecuencias de compromiso organizacional y sus dimensiones

Rangos	V1 Compromiso Organizacional		D1 Compromiso Afectivo		D2 Compromiso de Continuidad		D3 Compromiso Normativo	
	fi	hi	fi	hi	fi	Hi	fi	hi
Inadecuada	5	6.3	5	6.3	13	16.3	28	35
Regular	53	66.2	49	61.3	44	55	41	51.2
Adecuada	22	27.5	26	32.4	23	28.7	11	13.8
Total	80	100	80	100	80	100	80	100

Interpretación: De acuerdo a la tabla 2 representada, se interpreta que el compromiso organizacional en el hospital objeto de estudio no es totalmente desfavorable, aunque claramente muestra puntos que requieren mayor foco. Se observa un notable porcentaje de calificaciones regulares y adecuadas, lo que sugiere que existe un nivel significativo de expectativas y compromiso entre el personal de salud de centro quirúrgico. Dentro de esta variable se consideró tres dimensiones clave del compromiso organizacional —afectivo, de continuidad y normativo— se destaca que más del 51% de los encuestados han calificado estas dimensiones como regulares, seguido de calificaciones adecuadas. Este resultado indica una base sólida de compromiso, aunque también resalta la necesidad de implementar estrategias para fortalecer aún más este compromiso y mejorar la satisfacción y retención del personal en el hospital.



Tabla 3: Distribución sociodemográfica

		N	Porcentaje
SEXO	Femenino	73	91.3%
	Masculino	7	8.8%
EDAD	25 a 35	26	32.5%
	36 a 45	48	60.0%
	46 a 60	6	7.5%
TIPO CONTRATO	CAS	74	92.5%
	Nombrada	4	5.0%
	Tercero	2	2.5%

Interpretación: Según los datos sociodemográficos analizados, se destacan tres puntos relevantes. En primer lugar, en cuanto al sexo de los participantes, hubo predominio significativo del sexo femenino, representando el 91.2%, mientras que el sexo masculino fue menor, con un 8.8%. En segundo lugar, al considerar la distribución por edad, se encuentra que el grupo más representativo se sitúa en la franja de 36 a 45 años, abarcando el 60% de los participantes. Le sigue el grupo de 25 a 35 años, con un 32.5%, y finalmente, los participantes de 46 a 60 años constituyen el 7.5% restante. Por último, en relación al tipo de contrato, la mayoría de los participantes pertenecen a (CAS), con un 92.5%. Los contratados bajo el régimen de nombramiento representan el 5%, mientras que los terceros constituyen el 2.5%. Estos datos sociodemográficos proporcionan un perfil detallado de la muestra estudiada, fundamental para comprender mejor las características del grupo analizado en la investigación.

Tabla 4: Distribución de frecuencias de gestión de talento humano y compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
		BAJO	MEDIO	ALTO	Total	
GESTION DE TALENTO HUMANO	INADECUADO	Rec.	4	26	11	41
		% del total	5,0%	32,5%	13,8%	51,2%
	REGULAR	Rec.	1	26	9	36
		% del total	1,3%	32,5%	11,3%	45,0%
	ADECUADO	Rec.	0	1	2	3
		% del total	0,0%	1,3%	2,5%	3,8%
Total	Rec.	5	53	22	80	
	% del total	6,3%	66,3%	27,5%	100,0%	

Interpretación: Según tabla, la variable de gestión de talento humano se evaluó en tres categorías: Inadecuado, Regular y Adecuado. Los resultados indican un predominio significativo de GTH calificada como inadecuada. A pesar de esto, el compromiso organizacional se mantuvo en un nivel medio, con un 32.5% seguido de un nivel alto con un 13.8%. La segunda calificación más frecuente fue la categoría Regular, donde el compromiso fue 32.5% medio y alto 11.3%. En contraste, una gestión de talento humano considerada adecuada mostró un bajo porcentaje, con un 1.3% en nivel medio y un 2.5% en nivel alto de compromiso organizacional. Estos resultados sugieren que, a pesar de las deficiencias en la gestión de talento humano identificadas, el compromiso organizacional en el contexto estudiado se mantiene significativo.

Tabla 5: Distribución de frecuencias de gestión de talento humano y compromiso afectivo.

		Compromiso afectivo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión de talento humano	Inadecuado	Recuento	3	25	13	41
		% del total	3,8%	31,3%	16,3%	51,2%
	Regular	Recuento	2	23	11	36
		% del total	2,5%	28,7%	13,8%	45,0%
	Adecuado	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	1,3%	2,5%	3,8%
Total		Recuento	5	49	26	80
		% del total	6,3%	61,3%	32,5%	100,0%

**Interpretación:** La gestión de talento humano es inadecuado y el compromiso afectivo fue de 31.3% en medio. Cuando el compromiso afectivo mostró una leve disminución con respecto al nivel medio con un 28.7% mientras que el compromiso afectivo alto redujo a 11.3%. por último, cuando la gestión es adecuada existe un 2.5% en nivel alto de compromiso

Tabla 6: Distribución de frecuencias de gestión de talento humano y compromiso de continuidad.

		Compromiso de continuidad			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión de talento humano	Inadecuado	Recuento	9	23	9	41
		% del total	11,3%	28,7%	11,3%	51,2%
	REGULAR	Recuento	3	21	12	36
		% del total	3,8%	26,3%	15,0%	45,0%
	ADECUADO	Recuento	1	0	2	3
		% del total	1,3%	0,0%	2,5%	3,8%
		% del total	16,3%	55,0%	28,7%	100,0%

Interpretación: Según representación de la tabla, la gestión de talento humano se calificó en tres categorías: Inadecuado, Regular y Adecuado. Los resultados muestran que en mayor preponderancia hubo una calificación inadecuada, donde el compromiso de continuidad muestra vulnerabilidad con 28.7% en ítem medio seguido por un alto con 11.3% no marcando diferencia con el bajo. La siguiente categoría con mayor calificación fue la Regular, mostró una leve disminución con respecto al nivel medio con un 26.3% mientras que hubo incremento en el nivel alto con 15%. Finalmente, la menor categoría en gestión de talento humano fue considerada adecuada mostró una baja calificación, con un 1.3% en nivel medio y un 2.5% en nivel alto de compromiso de continuidad.

Tabla 7: Distribución de frecuencias de gestión de talento humano y compromiso normativo.

		Compromiso normativo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión de talento humano	Inadecuado	Recuento	19	19	3	41
		% del total	23,8%	23,8%	3,8%	51,2%
	Regular	Recuento	8	21	7	36
		% del total	10,0%	26,3%	8,8%	45,0%
	Adecuado	Recuento	1	1	1	3
		% del total	1,3%	1,3%	1,3%	3,8%
Total	Recuento	28	41	11	80	
	% del total	35,0%	51,2%	13,8%	100,0%	

Interpretación: De acuerdo con la tabla, en la gestión de talento humano se consideró tres categorías: Inadecuado, Regular y Adecuado. Los resultados mostraron que en mayor porcentaje existe un personal que considera una inadecuada GTH y esto hace vulnerable el compromiso normativo por parte del personal, se observó similitud en bajo y medio con un porcentaje 23.8% y alto en un 3.8, la siguiente categoría con mayor calificación fue la regular donde el ítem medio tuvo un resultado del 26.3% mientras que el bajo fue de 10% y alto de 8.8% y considerado como un adecuado GTH que fue en menor porcentaje se observó similitud en los tres niveles con 1.3% no marcando diferencia.

## Prueba de normalidad

<b>Prueba de Kolmogórov-Smirnov</b>			
Variables	N	Desv.	Sig.
<b>Gestión de Talento Humano</b>	80	,573	,000
<b>Compromiso Organizacional</b>	80	,544	,000

Se procedió a realizar la prueba de Kolmogórov-Smirnov dado que el tamaño de la muestra excedió los cincuenta encuestados, lo cual justifica la elección de utilizar una correlación estadística no paramétrica. Los resultados obtenidos mostraron valores significativamente inferiores a 0.05, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y sugiere que los datos no siguen una distribución normal. En este contexto, se optó por utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman para analizar las hipótesis planteadas en el estudio.

Resultados Inferenciales  
Contrastación de Hipótesis

**Prueba de hipótesis general**

**Ho:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024.

**Ha:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024.

Tabla 8: Correlación de Spearman entre gestión de talento humano y compromiso organizacional

		Compromiso Organizacional	
Rho de Spearman	Gestión de Talento Humano	Coeficiente de correlación	,579**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Conclusión: La significación del coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0,000 < 0,05; Rho = 0,579) muestra una correlación positiva moderada, lo que rechaza la hipótesis nula y respalda la hipótesis alternativa. Esto indica que una mejor gestión del talento humano en el centro quirúrgico está asociada con mayor compromiso organizacional, validando así la primera hipótesis específica.

### Prueba de hipótesis específica 1

**Ho:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024.

**Ha:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024.

Tabla 9: Correlación de Spearman entre gestión de talento humano y compromiso afectivo.

			Compromiso Afectivo
Rho	Gestión de Talento Humano	Coefficiente de correlación	,834**
de		Sig. (bilateral)	,000
Spearman		N	80

Conclusión: El valor de significación observado del coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0,000 < 0,05; Rho = 0,834) revela una correlación positiva moderada. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto indica que una mejora en la gestión del talento humano en el centro quirúrgico está asociada con un incremento en el compromiso afectivo. Por lo tanto, se confirma la primera hipótesis específica.



## Prueba de hipótesis específica 2

**Ho:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso de continuidad del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024.

**Ha:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso de continuidad del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024.

Tabla 10: Correlación de Spearman entre gestión de talento humano y compromiso de continuidad.

		Compromiso de Continuidad	
Rho de Spearman	Gestión de Talento Humano	Coeficiente de correlación	,674**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Conclusión: El valor de significación observado del coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0,000 < 0,05; Rho = 0,674) indica una correlación positiva moderada. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se valida la hipótesis alternativa. Esto sugiere que una mejora en la gestión del talento humano en el centro quirúrgico está asociada con un aumento en el compromiso de continuidad. En consecuencia, se confirma la primera hipótesis específica.

### Prueba de hipótesis específica 3

**Ho:** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso normativo del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024.

**Ha:** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso normativo del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024.

Tabla 11: Correlación de Spearman entre gestión de talento humano y compromiso normativo.

		Compromiso Normativo
Rho		,817**
de	Gestión de	
Spearman	Talento Humano	Sig. (bilateral) ,000
		N 80

Conclusión: El valor de significación del coeficiente de correlación de Spearman observado (sig. bilateral = 0,000 < 0,05; Rho = 0,817) revela una correlación positiva moderada. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto indica que una mejora en la gestión del talento humano en el centro quirúrgico está relacionada con un incremento en el compromiso normativo. Por lo tanto, se valida la primera hipótesis específica.

#### IV. DISCUSIÓN

La gestión de talento humano en un hospital ejerce una influencia significativa en la configuración del compromiso organizacional de su personal. Este impacto se manifiesta en cómo se recluta, desarrolla y retiene al talento humano dentro de la organización de salud. Una gestión eficaz no solo busca alinear las habilidades y competencias del personal con las necesidades institucionales, sino también fomentar un entorno laboral donde los miembros del equipo experimenten un sentido de reconocimiento, motivación y alineación con los objetivos y valores institucionales del hospital.

Para el desarrollo de la discusión se tuvo en consideración ciertos puntos que son relevantes para el presente estudio, como primer punto se basó en los resultados obtenidos en el estudio y se contextualizaron dentro del marco teórico, así como los objetivos de la investigación. Se analizó cómo estos resultados contribuyen al entendimiento del problema investigado y se estudió las implicaciones que tienen para una investigación general. Así también se contrastaron estos hallazgos con antecedentes existentes, analizando las similitudes, diferencias y posibles explicaciones para los resultados observados.

Al analizar los resultados más relevantes que se obtuvieron durante el proceso de investigación y en función de la hipótesis general planteada, se ha establecido que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el centro quirúrgico de un hospital ubicado en Villa el Salvador, 2024. Los datos revelan que esta relación es directa y equilibrada, lo que implica que cualquier mejora en las prácticas de gestión del talento humano tendrá un impacto positivo y significativo en el nivel de compromiso organizacional de los empleados. Esta conclusión está respaldada por los resultados estadísticos obtenidos, con un valor de significancia de 0,000 y un coeficiente Rho de Spearman de 0,579, lo que confirma la robustez y la relevancia de la relación identificada. Estos resultados no solo validan la importancia de invertir en prácticas de gestión de talento humano efectivas, sino que también señalan la dirección para futuras investigaciones y la implementación de políticas orientadas a optimizar el compromiso y el desempeño del personal en entornos de atención médica. Este compromiso organizacional no

solo influye en la satisfacción y bienestar de los trabajadores, sino que también puede tener un impacto directo en la calidad de la atención al paciente y en los resultados globales de la institución sanitaria. Por lo tanto, comprender cómo la gestión de talento humano afecta el compromiso organizacional en un hospital es crucial para optimizar la gestión de recursos humanos y mejorar el rendimiento global del establecimiento de salud.

De acuerdo a los diversos estudios hallados en el proceso de investigación tanto a nivel nacional como internacional donde el enfoque fue analizar el comportamiento de los profesionales de salud en los hospitales, pudo percibirse que la gestión de talento humano hospitalario tuvo un alto impacto frente a el compromiso organizacional, analicemos la investigación de Vera y Ayala (2023), en su investigación buscaron mostrar el vínculo que existe entre el compromiso organizacional y la calidad en el clima laboral, el tamaño de muestra que tomaron fue de 310 personas, los resultados que se obtuvieron fueron medidos de acuerdo a la escala del 1 al 5 donde la calidad del clima laboral fue de 3.42 y como compromiso organizacional 3.35, lo que se interpreta que existe relación directa entre ambas variables esto reflejó que el reconocimiento, autonomía y confianza son puntos claves en el compromiso organizacional.

Estos hallazgos subrayan la importancia de diseñar estrategias efectivas para mejorar la calidad del clima laboral, ya que estas pueden tener un impacto directo en la motivación y la dedicación de los trabajadores hacia su trabajo y la organización en general. Asimismo, proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y el desarrollo de políticas orientadas a optimizar el compromiso organizacional mediante la promoción de un ambiente laboral positivo y motivador.

Otro de los antecedentes relevantes fue la investigación de Muñoz et al. (2022), donde su objetivo fue mostrar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, para este estudio se empleó un muestreo no probabilístico de 39 participantes, los resultados que se reflejaron en los cuestionarios fueron que en su mayoría era sexo femenino con un 74% y la edad oscilaba entre los 28 años, su investigación llegó a la conclusión que si existe un incrementó en la

satisfacción laboral el compromiso organizacional también es impactado de manera positiva.

También está presente la investigación de Apolo et al. (2021), el objetivo que tuvo su investigación fue implementar una gestión estratégica en el hospital de Machala y soporte a la educación del personal, donde observo que existía mucha deficiencia referente al proceso de inducción y capacitación del personal, así también observo que aproximadamente el 80% del personal manifestó carencia de un sistema de evaluación y un deficiente control lo que ha repercutido en el desempeño laboral y por consecuencia en la atención hacia el paciente.

Teniendo de referencia los antecedentes anteriormente descritos se analizó los resultados obtenidos en la presente investigación, se consideraron dos variables y cada una de estas variables fueron divididas en dimensiones. La primera gestión de talento humano se midió en tres niveles, el de mayor porcentaje fue el nivel inadecuado con 51.2%, el nivel regular con 45% y el nivel adecuado con 3.8%, a su vez esta variable se dividió en dimensiones, la primera a considerar fue evaluaciones donde los resultados fueron 47.5% inadecuado, 50% regular y 2.5% adecuado; la segunda dimensión motivos de anclaje laboral donde los resultados fueron 32.5% inadecuado, 58.8% regular y 8.7% adecuado; la tercera dimensión características de la organización sus resultados fueron 31.3% inadecuado, 62.5% regular y 6.2% adecuado y como última dimensión situaciones laborales donde los resultados obtenidos fueron 45% inadecuado, 52.5% regular y 2.5% adecuado. El compromiso organizacional, donde los resultados fueron en promedio favorables, 27.5% adecuado, 66.2% regular y 6.3% inadecuado. Esta variable a su vez se dividió en tres dimensiones, el primer compromiso afectivo con 32.4% adecuado, 61.3% regular y 6.3% inadecuado; el siguiente compromiso de continuidad con 28.7% adecuado, 55% regular y 16.3% inadecuado y como última dimensión el compromiso normativo con 13.8% adecuado, 51.2% regular y 35% inadecuado.

Con este precedente se buscó identificar el nivel de relación que existe entre la primera variable que es la gestión de talento humano con cada una de las dimensiones que se ha considerado en la segunda variable las cuales son el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, lo que

permitió mediante los hallazgos identificar si existe una relación significativa con cada dimensión.

Como primera hipótesis específica, existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, esta se interpreta que el trabajo eficiente y efectivo de la gestión de talento humano en hospitales impacta proporcionalmente en el compromiso que puedan desarrollar el personal de salud frente a la institución donde laboran, se sienten más identificados y seguros así también lo confirma la investigación de Fuentes et al. (2020), quien indica que la gestión estratégica de integración donde el personal cumple un rol importante es determinante para que exista una conexión emocional entre el empleado y la institución, así mismo resalta que a mayor compromiso la implementación de nuevos cambios hospitalarios son más fructíferos, esto concluye la importancia de fomentar y nutrir un ambiente de compromiso para fortalecer la conexión con la organización, lo cual se verá reflejado en la eficiencia y obtención de los objetivos institucionales.

Como segunda hipótesis específica, existe relación entre la gestión del talento humano y compromiso de continuidad del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, de acuerdo a los resultados obtenidos se observa que si existe relación significativa, si bien son diversos factores internos como externos que los empleados toman en consideración para la permanencia en las instituciones cada uno de estos factores tienen diferente impacto o consideración, por ello es importante que existe un balance entre dichos factores que refuercen el compromiso de continuidad que tiene el personal frente a la institución; esto lo reafirma en la investigación de Cerda et al. (2023), en su investigación mostró que sus resultados fueron bien valoradas con un 86.05% y el factor bienestar tuvo un resultado de 95.35% fomentando así el compromiso de promover condiciones laborales que se comprometan con el bienestar del personal lo cual no solo mejora la satisfacción laboral sino el compromiso sobre la institución.

Así también lo refuerza Ames (2021), donde su investigación busco estudiar la retención y compromiso organizacional, de acuerdo a sus resultados mostro que el 80% se mantuvo por el nivel salarial, 75% por la seguridad laboral y 70% por el desarrollo profesional, por ello es importante que exista un balance entre las

condiciones laborales y la satisfacción de las necesidades de los empleados con la finalidad de promover el compromiso de continuidad.

Como tercera hipótesis específica, existe relación entre la gestión del talento humano y compromiso normativo del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, como se observa en los resultados efectivamente existe una relación proporcional y es que la seguridad contractual, los beneficios laborales que el empleado pueda tener en el trabajo marcará una clara evidencia de compromiso y por ende desempeño, como lo manifiesta la investigación de Fabian (2019), que busco identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el tipo de vínculo laboral. Su estudio marco a 170 trabajadores de los cuales 86 se encontraban en condiciones inestables y 84 eran personal nombrado, pero sin embargo los de contrato estable mostraban menos compromiso organizacional. Así también se evidenció que los de contrato inestables mostraron mayor compromiso afectivo como normativo, pero así también indico que esto podría depender del profesional y no de un tipo de contrato.

En la investigación de Muñoz et al. que tuvo como objetivo resaltar la importancia entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, sus resultados arrojaron que el promedio de edad de sus participantes era 28 años y el 74% era femenino, quienes en las encuestas reflejaron que un factor importante era el tema salarial que se encuentra dentro de las condiciones normativas que la institución ofrece a su personal de salud, esto genera satisfacción laboral y por ende un mayor compromiso organizacional.

Con ello podemos dar relevancia a que los administradores en la gestión de talento humano deben estar plenamente conscientes de que la partida de un empleado conlleva la pérdida de conocimientos y experiencia acumulados durante su servicio, lo que puede resultar en impactos financieros adversos para la organización. Por lo tanto, es imperativo que desarrollen y ejecuten estrategias eficaces para gestionar cuidadosamente los recursos humanos. Esto implica la creación de un entorno laboral saludable que promueva el compromiso del personal, con el objetivo de mejorar la productividad y eficiencia en las operaciones diarias del hospital.

## V. CONCLUSIONES

**Primero:** se determinó que la gestión de talento humano juega un papel crucial en el compromiso organizacional dentro las instituciones hospitalarias y que existe relación significativa entre la gestión de talento humano y compromiso organizacional del centro quirúrgico

**Segundo:** se determinó que los resultados obtenidos de una gestión efectiva del talento humano son útiles para construir un bienestar organizacional y fortalecer el compromiso de los empleados, asimismo se encontró la relación significativa entre la gestión de talento humano y el compromiso afectivo del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024.

**Tercera:** se ha determinado de manera contundente que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en el centro quirúrgico de un hospital en Villa el Salvador durante el año 2024. Este hallazgo destaca la importancia estratégica de una gestión efectiva del talento humano, que no solo impacta positivamente en la estabilidad y la cohesión del centro quirúrgico, sino que también fortalece la capacidad del hospital para atraer, desarrollar y retener talento clave.

**Cuarta:** se determinó que las medidas no solo fortalecen el compromiso normativo del personal con la misión y valores del hospital, sino que también contribuyen a una cultura organizacional coherente y orientada hacia la excelencia en la atención médica y asimismo se encuentra la existencia sobre la relación significativa entre la gestión del talento humano y compromiso normativo.



## **VI. RECOMENDACIONES**

Primera. – Se recomienda que se fomente una mejor comunicación mediante canales abiertos y transparentes donde se puede compartir los objetivos organizacionales, así como los desafíos y logros, esto fortalecerá el compromiso organizacional y permitirá alinear las expectativas y valores de los empleados (Muñoz et al, 2022).

Segunda. - Establecer programas dentro del sector hospitalario que reconozcan y recompensen el buen desempeño, que promuevan oportunidades claras de desarrollo profesional y que además los empleados sientan que sus opiniones son escuchadas, esto afianzará y fortalecerá el compromiso afectivo de los empleados al sentirse valorados y respaldados, así también fomentará un sentido de crecimiento personal y profesional dentro del hospital (Ames, 2021).

Tercera. - Implementar programas integrales de bienestar que promuevan la salud física, mental y emocional de los empleados, así como incentivos para un mejor nivel remunerativo. Esto no solo mejorará el compromiso de continuidad al reducir el ausentismo y aumentar la retención del personal, sino que también contribuirá a un ambiente laboral más saludable y productivo (Fabian, 2019).

Cuarta. – Establecer políticas y prácticas de gestión de talento que sean justas, equitativas y basadas en el mérito. Esto fortalecerá el compromiso normativo al asegurar que las decisiones de gestión de recursos humanos sean transparentes y consistentes, promoviendo la confianza y el respeto mutuo entre los empleados y la administración del hospital (Bohrt & Larrea, 2018).

## REFERENCIAS

- Abanto, R. B. (2020). Compromiso organizacional y desempeño laboral de los Trujillo-Perú. Universidad Cesar Vallejo.
- Agudelo, R., Peña, P., Hoyos, C., & Jiménez, M. (2020). Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales 2018 – 2019. Archivos de Medicina, 20(2), 397- 409. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.2.3473>
- Alcivar Mero, M.J., Alarcon Chavez, C.R. y Ferrin Schettini, H.M. (2020). Human talent and knowledge management in microenterprises. PODIUM, (37), 71–88. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.6>
- Al-Haroon HI, Al-Qahtani MF. (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. J Multidiscip Healthc.13:519-526. DOI: 10.2147/JMDH.S256856
- Alles M. (2014). Desarrollo del Talento Humano Basado en competencias, 2da Edición. México Organización Panamericana de la Salud.
- Ames-Guerrero, R. J. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. Económicas CUC, 43(1), 139–152. DOI: <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
- Ángel, d., E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermería Universitaria, 17(3), 273 – 283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Angulo, V. S. (2022) Cultura organizacional, compromiso laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao en tiempo de Covid-19, Callao 2021. Tesis doctoral Universidad Cesar Vallejo
- Apolo-Pérez, K., Álvarez-Gavilanes, J., & Vicuña-Matute, W. (2021). Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. CIENCIAMATRIA, 7(12), 38-66. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.419>

- Arasanmi C. (2020). Delivering on organizational promises: the role of employer branding in employee retention. *Human Resource Management International Digest*, 28(3), 41–43. <https://doi.org/10.1108/HRMID-11-2019-0272>
- Arellano Guerrero, J. G., Reyes Alva, W. A., & Matos Molina, E. (2021). Talento humano y gestión estratégica para la acreditación de facultades de la Universidad Nacional del Centro del Perú. *SCIÉENDO*, 24(1), 45-54. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2021.005>
- Barth R. (2021). Organizational Commitment and Identification of Engineers as a Function of Organizational Climate. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 29 (1), 185–199. 2018. <https://doi.org/10.7202/028484ar>
- Böhrt, R., & Larrea, P. (2018). Relación entre compromiso normativo y apoyo organizacional percibido en empleados de oficina. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 16(2), 220-251.
- Carrasco Diaz, S. (2019). Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (9 ed.). [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacioncientifica\\_45761](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacioncientifica_45761)
- Cerda-Sanchez, M., Fernandez-Giusti, A., Barja-Ore, J., Silva Ramos, J., & González Blanco, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(1), e02302212. Recuperado de <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212/1590>
- Condor, M, G. 2018. “Gestión del talento humano y compromiso organizacional del Servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2018”. Tesis. Lima (Perú).
- Cruz (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables; pensamiento y gestión, N.º 45 ISSN 1657-6276. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- Cruz Martínez F. (2020). Reclutamiento y selección de personal en las organizaciones. *gestiopolis*. [gestiopolis.com](http://gestiopolis.com). Disponible en:

<https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-lasorganizaciones/>

De La Torre, L. y Them-Afan, K. (2017). Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2016 (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, International business. Lima, Perú).

Díaz-Carrión, R., López-Fernández, M. & Romero-Fernández, P. M. (2020). Sustainable human resource management and employee engagement: A holistic assessment instrument. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1749–1760.  
<https://doi.org/10.1002/csr.1921>

Fabián-Palomino, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37). [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20\(2019-II\)/54561490012/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/RGPS/18-37%20(2019-II)/54561490012/)

Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. *Orbis*, 16(47), 107-117.

Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F., & Martínez, J. (2018). La Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional. *Organizaciones del sector público del Estado de México. RECAI*, 7(20), 1-11.  
<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968308004/html/>

Flores, I. (2019). Compromiso Organizacional relacionado con el Desempeño Laboral en trabajadores del Hospital I- EsSalud Florencia de Mora. 2019 (Vol. 45, Issue 45). Universidad Cesar Vallejo.

Fuentes C., López D. Moya F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*. Vol, 41 (22) 2020. Art 22.  
<https://es.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>

Geun, H., y Park, E. (2019). Influence of Emotional Intelligence, Communication, and Organizational Commitment on Nursing Productivity among Korean

- Hahm, S. W. (2018). Roles of Authentic Leadership, Psychological Empowerment and Intrinsic Motivation on Workers' Creativity in e-business. *Journal of Internet Computing and Services(JICS)*, 19(1), 113-122. Doi: <http://dx.doi.org/10.7472/jksii.2018.19.1.113>.
- Heidari M., Habibi H. (2018). Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of evidence-based integrative medicine*, 23, 2515690X18790726. <https://doi.org/10.1177/2515690X18790726> accedido el 21 de enero del 2021.
- Hernández R. & Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación : Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Education
- Hernandez, Ruiz, Ramirez, Sandoval y Mendez (2018), Reasons and factors involved in the organizational commitment, Vol. 8, Núm. 16 . DOI: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>
- Hernández, M., & López, G. (2019). Influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral: Un resultado que refuta la hipótesis. *Red de Repositorios Latinoamericanos*: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2664529>
- Hernández, Y., Jaramillo, J., & Hernández, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28(1), 102-129. <https://doi.org/https://doi.org/10.5354/0719-0816-2021.60211>
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Perú: Universidad de Piura.
- Inga-Berrosipi, Fiorella, & Arosquipa Rodríguez, Carlos. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(2), 312-318. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Jain S. (2020). Employment expectations: A systematic review of the antecedents and their impact on the joining intention of prospective employees. *Journal of Critical*

Reviews, 7(7), 512–516. Available: <https://drive.google.com/file/d/1kzIKwUYOQfGoaksSjZ57knzbCSazTBk7/view>

Katebi, Hossain y Masoud (2022). La relación entre la "satisfacción laboral" y el "desempeño laboral": un metanálisis ", *Global Journal of Flexible Systems Management* , Springer; Instituto Global de Sistemas Flexibles Gestión, vol. 23(1), páginas 21-42, marzo. DOI: 10.1007/s40171-021-00280-y

Littlewood, H. (2020). La paradoja del Compromiso. *Investigación administrativa*, 49(126). <https://doi.org/10.35426/IAv49n126.01>

Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters* , 10(14), 3307-3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>

López, N. (2019). Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal. *INNOVA*, 4(3.1), 184-192. <https://doi.org/http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>

López, P., Díaz, Z., Segredo, A., & Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 3-15.

Lozada Riera, M., & Lozada Riera, N. (2023). Situación actual de la administración y gestión del talento humano en los establecimientos de salud privada de Quito – Ecuador: Current situation of Administration and Management of the Human Talent in private health establishments in Quito – Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(2), 6171–6187. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.1042>

Luna, O. Y., Armendariz, C. R., & Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 5, 327–335.

- Marti F, Giannarelli D, Mitello L, Fabriani L, Latina R, Mauro L. Correlation between Work Engagement and Burnout among Registered Nurses: an Italian hospital survey. *Prof Inferm.* 2019; 72(1):42-49. DOI: 10.7429/pi.2019.72042
- Medina M., Rojas R., Bustamante W., Loaiza R., Martel C., Castillo R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. (2023). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Mendivel, R., Lavado, C., Sánchez, A. (2020), Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. Recuperadode: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000100262](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262)
- Moore S.J., Durst P., Ritter C., NObrega D. & Barkema H.W. (2020). Effects of employer management on employee recruitment, satisfaction, engagement, and retention on large US dairy farms. *Journal of Dairy Science*, 103(9), 8482–8493. <https://doi.org/10.3168/jds.2019-18025>
- Muñoz-Palomar, Daniela Michael, Vázquez-de la Cruz, Perla Jazmin, Roque-Martínez, Karla Patricia Patricia, Aguilar-Ramírez, María Guadalupe, Cajero-Dimas, Arantxa, Delgado-Pardo, José Guadalupe, & Compeán-Padilla, Violeta. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Ene*, 16(2), 1330. Epub 14 de noviembre de 2022. [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1988-348X2022000200004&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004&lng=es&tlng=es)
- Murayari Gonzales, C. A, Amasifuén Sajami, E. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública -peruana 2022. Vol.9,N.º3,pp.241253. <http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/1064/955>
- Navarrete Villota MJ. (2018). La capacitación del personal y el desempeño laboral [Internet]. [Ambato,Ecuador]: Universidad Técnica de Ambato. Disponible

en:<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf>

Olguín P. Liderazgo. México. (2020). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/prepa1/2020/tipos-lideres.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/prepa1/2020/tipos-lideres.pdf)

OPS/OMS. (2021). El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal [Internet]. Available from: [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towardsuniversal-health&Itemid=1926&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towardsuniversal-health&Itemid=1926&lang=es)

Orgambídez, A., y Almeida, H. (2018). Predictors of Organizational Commitment in Nursing: Results from Portugal. *Investigación y Educación En Enfermería*, 36(1), 1–15. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-53072018000100014](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-53072018000100014)

Organización Panamericana de la Salud. (2019). Estrategia de recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud. Washington, DC: OPS. [acceso: 15/02/2022]. Disponible en: [https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2017/CS\\_P29-10-s.pdf](https://www.observatoriorh.org/sites/default/files/webfiles/fulltext/2017/CS_P29-10-s.pdf)

Ortega, E., & Zamudio, A. (2021). Relación entre compromiso organizacional y clima laboral en una empresa del sector retail de mejoramiento del hogar. [Tesis de licenciatura. Universidad Continental]. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10052/1/IV\\_FCE\\_30\\_8\\_TE\\_Ortega\\_Zamudio\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10052/1/IV_FCE_30_8_TE_Ortega_Zamudio_2021.pdf)

Pardo, C. y Díaz, O. 2014. “Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.” Elsevier España. 5(11), 39-48.

Pérez, C., Ortega, I., Ocaña, R., & Martín, J. (2019). Análisis multinivel de la eficiencia técnica de los hospitales del Sistema Nacional de Salud español por tipo de propiedad y gestión. *Gac San*, 33(4), 325-332.



- Placencia, K. (2019). Gestión del talento humano e influencia en el desarrollo organizacional del personal administrativo del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Guayaquil-Ecuador, 2018. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo, Piura.
- Ramírez Molina R., Villalobos Antúnez, J. y Herrera Tapias, B. (2018). "Proceso de talento humano en la gestión estratégica". En Revista Opción. Vol. 34, No. 18: 2076-2101. Universidad del Zulia. Maracaibo (Venezuela).
- Rivero-Ramírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales [Performance evaluation: current trends]. Revista Archivo Médico de Camagüey, 23(2), 159-164.
- Romero-Parra, L., & Salcedo-Lara, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública [Strategies to strengthen the human talent management process in a public entity]. SIGNOS - Investigación En Sistemas De gestión, 11(2), 99-117. <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Romero Urréa, H. ., Real Cotto, J. J. ., Ordoñez Sánchez, . J. L. ., Gavino Díaz, G. E., & Saldarriaga, G. . (2022). Metodología De La Investigación . *ACVENISPROH Académico*. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0017>
- Ross, Reale y Banning. (2022). A value- based modelo fjob performance. PLoSONE17(1):e0262430.<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262430>
- Salvador, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. Revista San Gregorio, 35, 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Valencia, D., Erazo, J., & Narváez, C. (2019). El clima organizacional y su incidencia en la motivación del Talento Humano [The organizational climate and its impact on the motivation of human talent] Recuperado: <https://n9.cl/ncuiz>. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 4(1), 436-467. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i1.464>
- Velezmoro Montes, Y. W., & Solorzano Zavala, J. R. (2022). Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de

una unidad clínico forense de Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3826-3867. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3361](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3361)

Vera Chonana R., Ayala García M. (2023). Efecto del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores. Caso hospital Universitario de Guayaquil 2023. *Revista Compendium: cuadernos de economía y administración* Vol. 10, N° 3 189-204. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i3.1219>

Vera-Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia [Model for human talent management in SMEs in the service sector in Barranquilla, Colombia]. *Innovar*, 29(74), 25-44.

Vizcaíno Zúñiga , P. I., Cedeño Cedeño , R. J., & Maldonado Palacios , I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)

Yongxing G, Hongfei D, Baoguo X, Lei M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *An de Psicol.* 33(3):708-13. DOI: 10.6018/analesps.33.3.238571

## **ANEXOS**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión de Talento Humano	Según Mendivel et al. (2020), se refiere a las acciones coordinadas para mejorar y mantener el rendimiento de los empleados dentro de una organización, con el objetivo de beneficiar tanto a las personas como a la propia entidad. Este proceso es adaptable y depende de factores como la estructura y cultura organizacional, el entorno, las actividades internas y otros aspectos específicos de cada organización.	La operación de variables se trabajará bajo 4 dimensiones (evaluaciones, motivos de anclaje laboral, características de la organización y situaciones laborales) y 8 indicadores (capacidades necesarias para el puesto, desempeño impacta positivamente en la organización, liderazgo democrático, fomento de creatividad e innovaciones, recursos disponibles, retos continuos, estilo de comunicación, cumplimiento normativo) que serán aplicados en un cuestionario que comprende 26 Ítems.	<p>Evaluaciones</p> <p>Motivos de anclaje laboral</p> <p>Características de la organización</p> <p>Situaciones laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidades necesarias para el puesto</li> <li>• Desempeño que impacta positivamente en la organización</li> <li>• Liderazgo democrático</li> <li>• Fomento de creatividad e innovaciones</li> <li>• Recursos disponibles</li> <li>• Retos continuos</li> <li>• Estilo de comunicación</li> <li>• Cumplimiento normativo</li> </ul>	<p>Ordinal</p> <p>1: Nunca 2. A veces 3. con frecuencia 4. Casi siempre 5. siempre</p>

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Compromiso Organizacional	Según Hurtado (2017). El compromiso organizacional se refiere al sentido de pertenencia y conexión que una persona tiene con una organización, es una herramienta esencial en manos de los líderes de Recursos Humanos, induce a los empleados a reflexionar sobre su lealtad y conexión con la empresa, ambos orientados hacia el logro de metas que generen ventajas sostenibles. La identidad y el compromiso con la organización son fundamentales para la retención del talento.	La operación de variables se medirá bajo 3 dimensiones (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo) y 10 indicadores (emoción, comportamiento, jornada laboral, documentos, estatuto, norma, bienestar de las personas, sentido de obligación, beneficios, lealtad), para luego ser plasmadas en un cuestionario, este cuestionario será en base a 23 ítems.	<p>Compromiso afectivo</p> <p>Compromiso de continuidad</p> <p>Compromiso normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emoción</li> <li>• Comportamiento</li> <li>• Jornada laboral</li>   <li>• Documentos</li> <li>• Estatuto</li> <li>• Norma</li> <li>• Bienestar de las personas</li>   <li>• Sentido de obligación</li> <li>• Beneficios</li> <li>• Lealtad</li> </ul>	<p>Ordinal</p> <p>1: Nunca  2. A veces  3. con frecuencia  4. Casi siempre  5. siempre</p>

## Matriz de Consistencia

**TÍTULO:** Gestión del talento humano y compromiso organizacional del centro quirúrgico de un hospital de Villa El Salvador, 2024

**AUTOR:** Limascca Zorrilla Ruth Mirian

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b> ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y compromiso organizacional del centro quirúrgico de un hospital de Villa El Salvador, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cómo se relaciona la Gestión del talento humano y compromiso afectivo del centro quirúrgico de un hospital de Villa El Salvador, 2024?</p> <p>¿Cómo se relaciona la Gestión del talento humano y compromiso de continuidad del centro quirúrgico de un hospital de Villa El Salvador, 2024?</p> <p>¿Cómo se relaciona la Gestión del talento humano y compromiso normativo del centro</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional del centro quirúrgico de un hospital de Villa el Salvador, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo del centro quirúrgico de un hospital de Villa el Salvador, 2024.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y compromiso de continuidad del centro quirúrgico de un hospital de Villa el Salvador, 2024.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional del centro quirúrgico de un hospital de Villa el Salvador, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo del centro quirúrgico de un hospital de Villa el Salvador, 2024.</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y compromiso de continuidad del centro quirúrgico en un hospital de Villa el Salvador, 2024.</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y compromiso normativo del centro quirúrgico de un</p>	<b>Variable 1: Gestión de Talento Humano</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Evaluaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidades necesarias para el puesto.</li> <li>• Desempeño que impacta positivamente en la organización</li> </ul>	<b>26 ítems</b>	Ordinal  La escala de medición será la escala politómica  1: Nunca 2. A veces 3. con frecuencia 4. Casi siempre 5. siempre	Inadecuado  20 – 32
			Motivos de anclaje laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo democrático</li> <li>• Fomento de creatividad e innovaciones</li> </ul>			Regular  33 – 46
			Características de la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos disponibles</li> <li>• Retos continuos</li> </ul>			Adecuado  47 – 60
			Situaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estilo de comunicación</li> <li>• Cumplimiento normativo</li> </ul>			
			<b>Variable 2: Compromiso Organizacional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emoción</li> <li>• Comportamiento</li> </ul>		Ordinal	Mala

quirúrgico de un hospital de Villa El Salvador, 2024?	talento humano y compromiso normativo del centro quirúrgico de un hospital de Villa el Salvador, 2024.	hospital de Villa el Salvador, 2024.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Jornada laboral</li> </ul>	23 ítems	1: Nunca 2. A veces 3. con frecuencia 4. Casi siempre 5. siempre	23 – 53
		Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documentos de gestión</li> <li>Estatuto</li> <li>Norma</li> <li>Bienestar de las personas</li> </ul>	Regular 54 – 84			
		Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sentido de obligación</li> <li>Beneficios</li> <li>Lealtad</li> </ul>	Buena 85- 115			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<b>Enfoque; Cuantitativo</b>  <b>Variable: cualitativa</b>  <b>Nivel:</b> Correlacional.  <b>Diseño:</b>  No experimental  <b>Método:</b> descriptivo,	<b>Población:</b> 150 personales asistenciales  <b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico  Muestreo por conveniencia  Tamaño de muestra: 80	<b>Variable 1:</b> Gestión de talento humano  <b>Variable 2:</b> Compromiso organizacional  <b>Técnica:</b> la encuesta  <b>Instrumento:</b> el cuestionario  Año: 2024  Monitoreo: Tesista  Ámbito de Aplicación: Centro quirúrgico de un hospital de Villa el Salvador  Forma de Administración: Individual		<b>DESCRIPTIVA:</b>  Tabla de frecuencias y grafica en barras  <b>INFERENCIAL:</b> Para la V.1 y V2 Prueba correlacional de Rho Spearman  Coeficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular “ρ”, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.			

## Cuestionario acerca de Gestión de Talento Humano

Estimado

Actualmente se está llevando a cabo un estudio cuantitativo y correlacional acerca de la interacción entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Agradecería sinceramente su colaboración al responder a las siguientes preguntas. Por favor, tenga en cuenta que no existe una respuesta incorrecta; simplemente necesito conocer su opinión. Por favor, seleccione la alternativa que mejor refleje su percepción con respecto a los siguientes enunciados. Sus respuestas serán de gran ayuda para la investigación.

Nro.	Dimensiones de ítems	Nunca	A veces	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre
<b>Evaluaciones</b>						
1	Los resultados de mi desempeño son evaluados objetivamente					
2	Mis capacidades son promovidas como parte del estilo de gestión					
3	Tengo claras cuáles son las funciones que debo cumplir en el puesto del centro quirúrgico					
4	Mi desempeño es evaluado en función a las necesidades del centro quirúrgico					
5	El esfuerzo personal es valorado como parte del cumplimiento de responsabilidades					
6	Recursos humanos tiene expectativa de que mi desempeño influya en mis colegas del centro quirúrgico					
7	Estoy obligado a brindar respuestas creativas a los desafíos que se puedan presentar en el centro quirúrgico.					
8	Se valora mi capacidad para desarrollar relaciones interpersonales					
9	Resuelvo problemas o dificultades con autonomía					
10	Mi desempeño aporta de manera fructífera al centro quirúrgico.					
<b>Motivos de anclaje laboral</b>						
11	El hospital promueve un alto desarrollo profesional en el departamento del centro quirúrgico.					
12	Me permite desarrollar mis capacidades de liderazgo					
13	Me ofrece seguridad personal y para mi familia					
14	El área de gestión me da autonomía en la toma de decisiones					
15	Dispongo de tiempo libre como parte de la política del hospital					
<b>Características de la organización</b>						
16	Se hace un control adecuado del trabajo individual y colectivo dentro del departamento de centro quirúrgico.					
17	El estilo de la dirección dentro del departamento de centro quirúrgico tiene metas claras, evitando distracciones					
18	Se brinda los recursos necesarios para un desempeño eficiente					
19	Se estimula las nuevas ideas como parte de las características institucionales					



20	Se valora la cooperación entre el personal asistencial del centro quirúrgico					
21	El trabajo colectivo es considerado como uno de los artifices de los logros en el departamento					
<b>Situaciones laborales</b>						
22	Sientes que los recursos son precarios para desempeña correctamente tus funciones					
23	Comunicación deficiente entre los directivos y el personal asistencial					
24	Formalidades burocráticas excesivas					
25	Falta de libertad para desarrollarse					
26	Apatía en el cumplimiento de las funciones					

### Cuestionario acerca de Compromiso Organizacional

Estimado este cuestionario nos permitirá conocer cómo se siente usted dentro de su institución, recuerde por favor responder con la mayor transparencia.

Nro.	Dimensiones de ítems	Nunca	A veces	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre
<b>Compromiso afectivo</b>						
1	Estoy muy contento de que me seleccionaran para trabajar en el departamento de centro quirúrgico.					
2	Siento que puedo contar con mis compañeros frente a una mala situación					
3	Siento que los problemas que se presenten en el departamento de centro quirúrgico son mis problemas.					
4	Tengo un gran sentido de pertenencia en el departamento de centro quirúrgico					
5	Esta entidad me inspira y consigue lo mejor de mí en términos de desempeño en el trabajo					
6	Estoy dispuesto (a) a esforzarme por el éxito y resultados del departamento de centro quirúrgico.					
7	Realmente me preocupo por el cumplimiento de los alineamientos del departamento de centro quirúrgico					
8	Los horarios laborales se cumplen de acuerdo a lo estipulado					
9	Cuento con las herramientas para desempeñar mi puesto					
10	Siento que puedo seguir desarrollándome en esta área					
<b>Compromiso de continuidad</b>						
11	Estaría muy satisfecho de pasar el resto de mi carrera en el departamento de centro quirúrgico					
12	Hablo de mi departamento laboral con mis conocidos como una gran área donde trabajar.					
13	Para mí, esta es la mejor de todos los departamentos dentro del hospital para trabajar.					
14	Creo que mis valores personales y los del departamento de centro quirúrgico son muy similares					
15	Me siento seguro durante mi jornada laboral					
16	Aceptaría quedarme en el departamento de centro quirúrgico a pesar de cambios que se puedan generar.					
17	Me siento muy orgulloso (a) de decir a otras personas que soy parte de esta institución.					
<b>Compromiso normativo</b>						

18	Considera que es importante cumplir las normativas y políticas establecidas en la organización.					
19	Está comprometido con aceptar las regulaciones y procedimientos establecidos					
20	Con qué frecuencia se encuentra en desacuerdo con las normativas y políticas de la institución					
21	Siente que su nivel de conocimiento sobre las normativas y políticas de la institución esta actualizada					
22	Recibe suficiente capacitación y orientación sobre las normativas y políticas de la institución					
23	Siente que las normativas y políticas de la institución son justas y razonables					

### Ficha técnica 1

La ficha técnica del instrumento de la variable Gestión de Talento Humano

Autora: Lino Gamarra Jimena

Adaptado por: Limascca Zorrilla Ruth Mirian

Año y modo de aplicación: 2024 -individual

Ámbito de aplicación: nosocomio

Duración: 15 minutos.

Estructura: El instrumento estuvo constituido por 4 dimensiones, con un total de 26 preguntas

Alternativas de respuesta: cinco de estilo Likert

Los niveles de medición se clasificarán en 3 tipos: Inadecuado (26-60) Regular (61-94) Adecuado (95-130)

### Ficha técnica 2

La ficha técnica del instrumento de la variable Compromiso Organizacional

Autora: Idrogo Maita Zaida

Año y modo de aplicación: 2024 -individual

Administración: Individual

Ámbito de aplicación: nosocomio

Duración: 15 minutos.

Alternativas de respuesta: El cuestionario a emplear sobre compromiso organizacional contiene 3 tipos de respuesta: (1) Nunca (2) A veces (3) Con frecuencia (4) Casi siempre (5) Siempre

Los niveles de medición se clasificarán en 3 tipos: Mala (23-53) Regular (54-84) Buena 85-115)

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente redacción es para invitarlo(a) a participar en el desarrollo de la presente investigación, para ello es necesario que considere ciertos puntos importantes antes de decidir si participar o no. De aceptar, el investigador le otorgará una copia firmada de este documento. La presente investigación se titula "Gestión del talento humano y compromiso organizacional del centro quirúrgico de un hospital de Villa el Salvador, 2024". Dicha investigación se dio por Limascca Zorrilla Ruth enfermera de profesión, que está realizando su postgrado en gestión de los servicios de salud en la universidad César Vallejo. El objetivo es obtener información respecto a la relación que existe entre la gestión de talento humano y compromiso organizacional del centro quirúrgico de un hospital de Villa el Salvador, 2024. La encuesta le tomará 15 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio o inconveniente. Asimismo, participar en esta encuesta no le generará ningún costo o riesgo. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente. Su identidad será tratada de manera anónima, es decir, el investigador no conocerá la identidad de quién completó la encuesta. Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Firma del investigador (o encargado de recoger información): \_\_\_\_\_



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: RUTH MIRIAN LIMASCCA ZORRILLA  
Título del ejercicio: TURNITIN Parte 1 (Moodle TT)  
Título de la entrega: turnitin final  
Nombre del archivo: 92154\_RUTH\_MIRIAN\_LIMASCCA\_ZORRILLA\_turnitin\_final\_39...  
Tamaño del archivo: 99.42K  
Total páginas: 39  
Total de palabras: 12,130  
Total de caracteres: 67,918  
Fecha de entrega: 03-ago.-2024 11:51p. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entrega: 2426701626



### Esquema empleado: En donde:

m = Personal asistencial

del centro quirúrgico

O1 = Gestión de talento humano

O2 = Compromiso Organizacional

R = Correlación de Rho de Spearman.

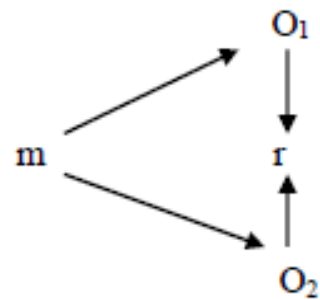
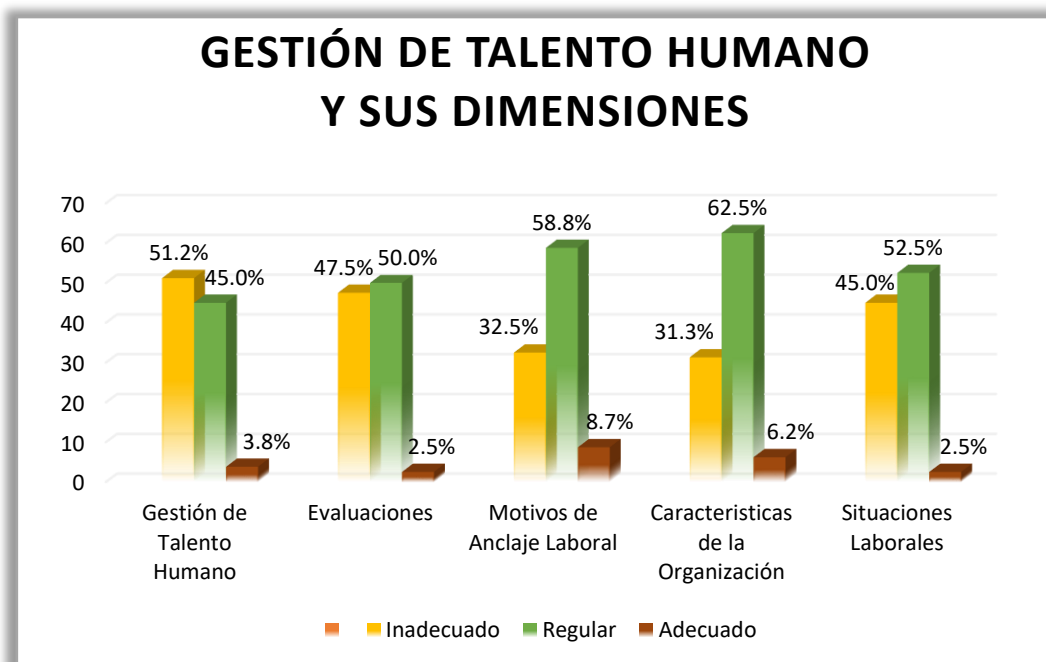
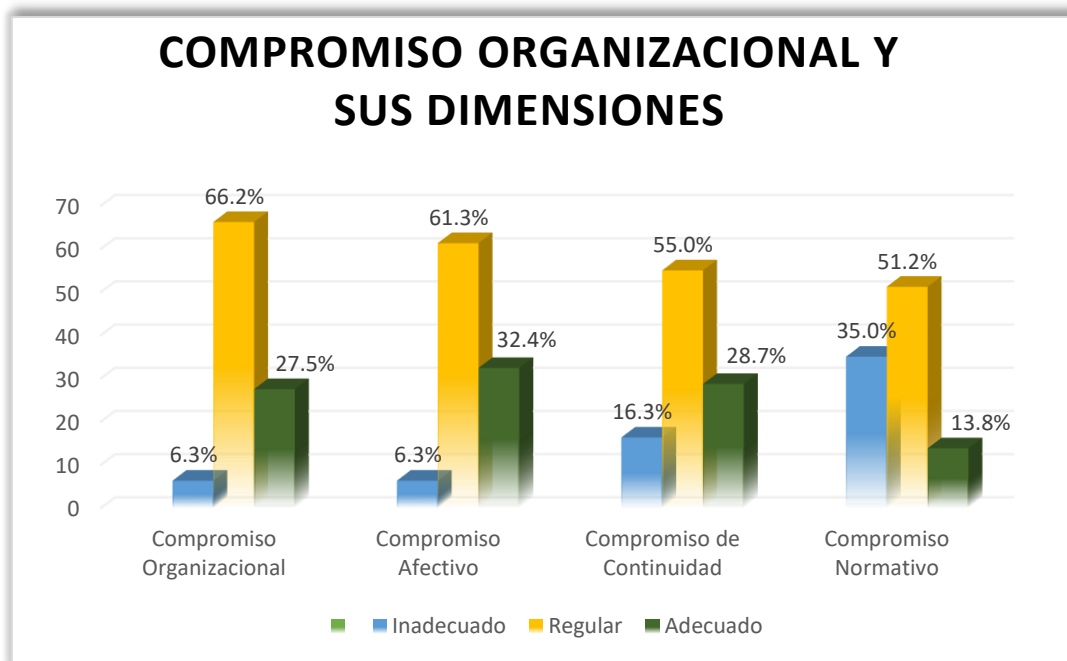


Figura 1: Frecuencia de gestión de talento humano y sus dimensiones



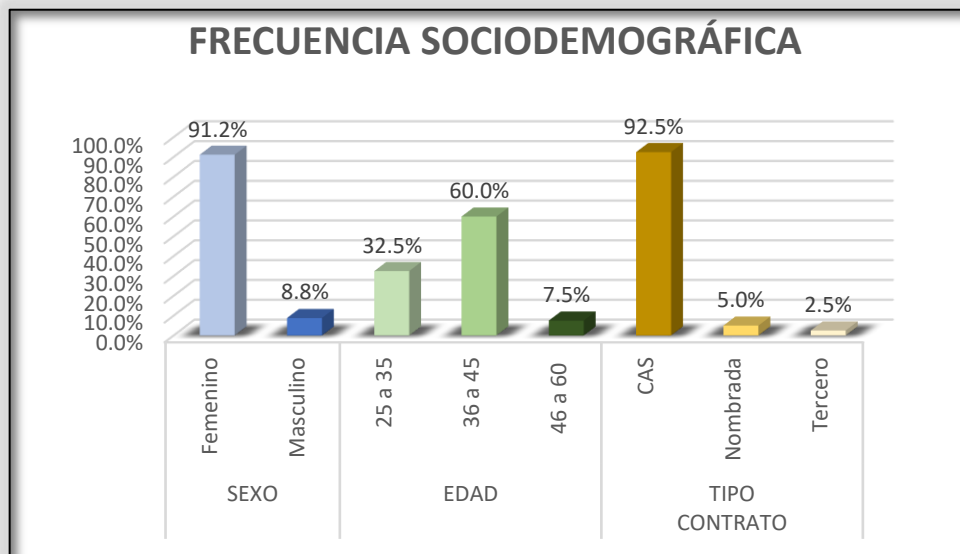
Interpretación: Según el gráfico correspondiente, se evidencia que la gestión de talento humano en el hospital estudiado no ha sido completamente efectiva. Se observa un notable porcentaje de calificaciones inadecuadas y regulares, lo que sugiere que una parte significativa del personal de salud no está completamente satisfecho con las cuatro dimensiones evaluadas. Específicamente, en la dimensión de evaluaciones, el 47.5% muestra una percepción inadecuada, mientras que, en los motivos de anclaje laboral, el 58.8% indica una calificación regular, aunque las calificaciones inadecuadas también son elevadas. Similarmente, las otras dos dimensiones muestran predominancia de calificaciones regulares.

Figura 2: Frecuencia de compromiso organizacional y sus dimensiones.



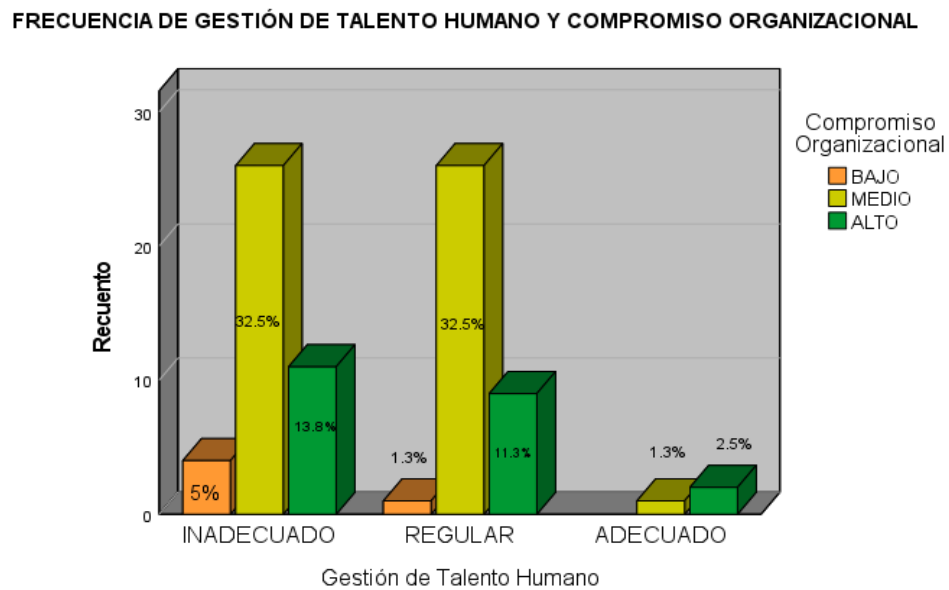
Interpretación: De acuerdo a la representación de la figura 2, se interpreta que el compromiso organizacional en el hospital objeto de estudio no es totalmente desfavorable, aunque claramente muestra puntos que requieren mayor foco. Se observa un notable porcentaje de calificaciones regulares y adecuadas, lo que sugiere que existe un nivel significativo de expectativas y compromiso entre el personal de salud de centro quirúrgico. Dentro de esta variable se consideró tres dimensiones clave del compromiso organizacional —afectivo, de continuidad y normativo— se destaca que más del 51% de los encuestados han calificado estas dimensiones como regulares, seguido de calificaciones adecuadas. Este resultado indica una base sólida de compromiso, aunque también resalta la necesidad de implementar estrategias para fortalecer aún más este compromiso y mejorar la satisfacción y retención del personal en el hospital.

Figura 3: Frecuencia sociodemográfica



Interpretación: Según los datos sociodemográficos analizados, se destacan tres puntos relevantes. En primer lugar, en cuanto al sexo de los participantes, hubo predominio significativo del sexo femenino, representando el 91.2%, mientras que el sexo masculino fue menor, con un 8.8%. En segundo lugar, al considerar la distribución por edad, se encuentra que el grupo más representativo se sitúa en la franja de 36 a 45 años, abarcando el 60% de los participantes. Le sigue el grupo de 25 a 35 años, con un 32.5%, y finalmente, los participantes de 46 a 60 años constituyen el 7.5% restante. Por último, en relación al tipo de contrato, la mayoría de los participantes pertenecen al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), con un 92.5%. Los contratados bajo el régimen de nombramiento representan el 5%, mientras que los terceros constituyen el 2.5%. Estos datos sociodemográficos proporcionan un perfil detallado de la muestra estudiada, fundamental para comprender mejor las características del grupo analizado en la investigación.

Figura 4: Frecuencia de gestión de talento humano y compromiso organizacional

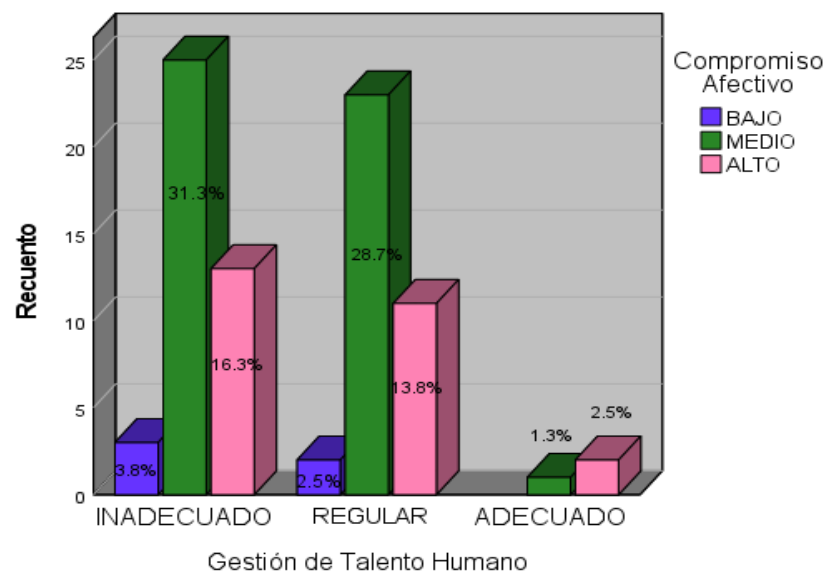


Interpretación: Según el gráfico, la variable de gestión de talento humano se evaluó en tres categorías: Inadecuado, Regular y Adecuado. Los resultados indican un predominio significativo de GTH calificada como inadecuada. A pesar de esto, el compromiso organizacional se mantuvo en un nivel medio, con un 32.5% seguido de un nivel alto con un 13.8%. La segunda calificación más frecuente fue la categoría Regular, donde el compromiso organizacional se mantuvo en un 32.5% en el nivel medio mientras que el nivel alto disminuyó a 11.3%. En contraste, una gestión de talento humano considerada adecuada mostró un bajo porcentaje, con un 1.3% en nivel medio y un 2.5% en nivel alto de compromiso organizacional. Estos resultados sugieren que, a pesar de las deficiencias en la gestión de talento humano identificadas, el compromiso organizacional en el contexto estudiado se mantiene significativo.



Figura 5: Frecuencia de gestión de talento humano y compromiso afectivo

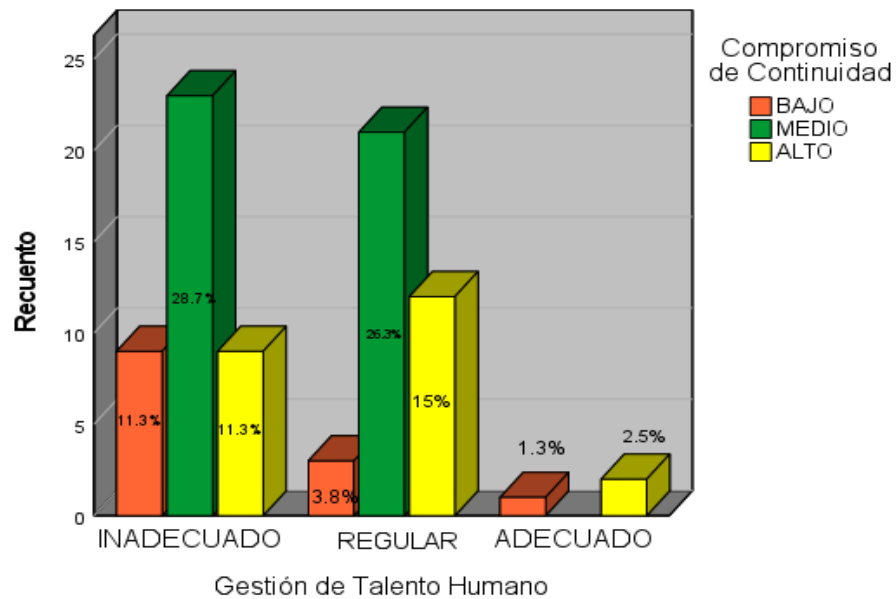
FRECUENCIA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y COMPROMISO AFECTIVO



**Interpretación:** De acuerdo al gráfico, la variable de gestión de talento humano se evaluó en tres categorías: Inadecuado, Regular y Adecuado. Los resultados manifiestan que en mayor porcentaje la gestión de talento humano fue calificada como inadecuada, donde el compromiso afectivo fue de 31.3% en medio seguido por un alto con 16.3%. La segunda calificación más frecuente fue la categoría Regular, donde el compromiso afectivo mostró una leve disminución con respecto al nivel medio con un 28.7% mientras que el compromiso afectivo alto redujo a 11.3%. Finalmente, la menor categoría en gestión de talento humano fue considerada adecuada mostró un bajo porcentaje, con 1.3% en nivel medio y un 2.5% en nivel alto de compromiso afectivo.

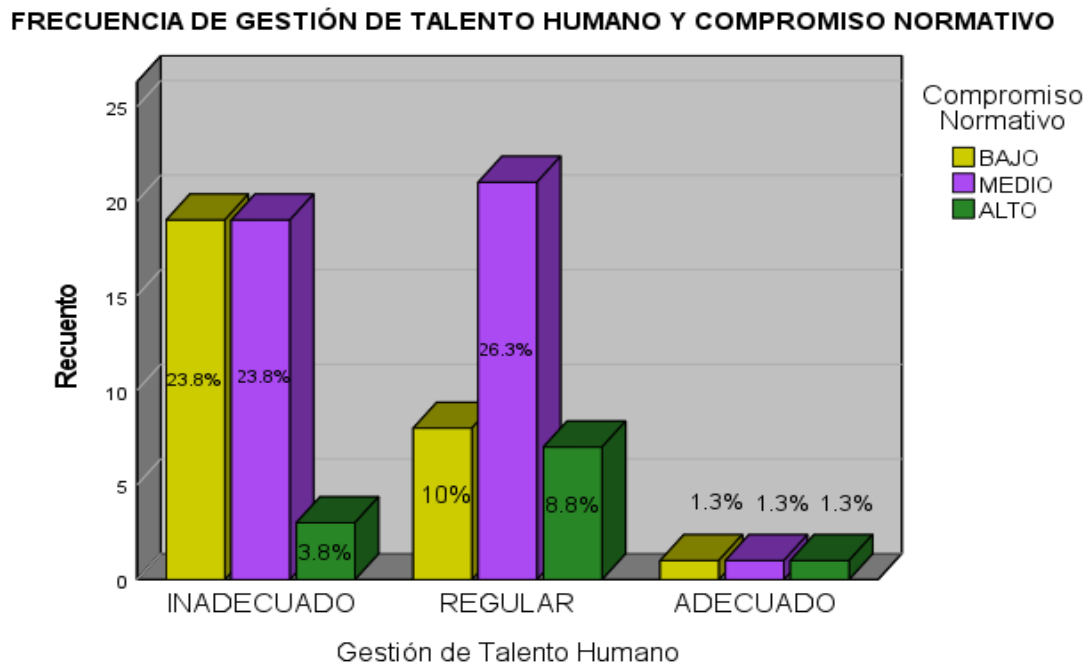
Figura 6: Frecuencia de gestión de talento humano y compromiso de continuidad

**FRECUENCIA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y COMPROMISO DE CONTINUIDAD**



Interpretación: Según representación del gráfico, la gestión de talento humano se calificó en tres categorías: Inadecuado, Regular y Adecuado. Los resultados muestran que en mayor preponderancia hubo una calificación inadecuada, donde el compromiso de continuidad muestra vulnerabilidad con 28.7% en ítem medio seguido por un alto con 11.3% no marcando diferencia con el bajo. La siguiente categoría con mayor calificación fue la Regular, mostró una leve disminución con respecto al nivel medio con un 26.3% mientras que hubo incremento en el nivel alto con 15%. Finalmente, la menor categoría en gestión de talento humano fue considerada adecuada mostró una baja calificación, con un 1.3% en nivel medio y un 2.5% en nivel alto de compromiso de continuidad.

Figura 7: Frecuencia de gestión de talento humano y compromiso normativo



Interpretación: De acuerdo al gráfico, en la gestión de talento humano se consideró tres categorías: Inadecuado, Regular y Adecuado. Los resultados mostraron que en mayor porcentaje existe un personal que considera una inadecuada GTH y esto hace vulnerable el compromiso normativo por parte del personal, se observó similitud en bajo y medio con un porcentaje 23.8% y alto en un 3.8, la siguiente categoría con mayor calificación fue la regular donde el ítem medio tuvo un resultado del 26.3% mientras que el bajo fue de 10% y alto de 8.8% y considerado como un adecuado GTH que fue en menor porcentaje se observó similitud en los tres niveles con 1.3% no marcando diferencia.



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Lima, 05 de junio del 2024

**Lic. Cruz Ramírez Selena Alexandra.**  
**Supervisora de Enfermería del Departamento de Centro Quirúrgico.**  
**Hospital de Emergencia de Villa el Salvador.**

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarla, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos para la obtención de mi grado académico, luego de la finalización de dichos estudios.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación cuyo título se menciona a continuación:

**"Gestión del talento humano y compromiso organizacional del departamento del centro quirúrgico de un hospital de Villa El Salvador, 2024".**

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que, se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

Ruth Mirian Limascca Zorrilla  
DNI N.º 10019892



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Autorización de uso de información de empresa

Yo, Cruz Ramírez Selena Alexandra identificado con DNI 42514112, en mi calidad de Supervisora de Enfermería del área de Centro Quirúrgico del Hospital de Emergencia de Villa el Salvador con RUC N° 20601224624 ubicada en la ciudad de Lima Distrito Villa el Salvador.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señora Ruth Mirian Limascca Zorrilla Identificado con DNI N° 10019892, de la Carrera profesional Licenciada en Enfermería que cursa el Programa de Maestría Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la UCV, para que utilice la siguiente información de la empresa:

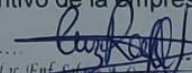
Recolectará datos a través de encuestas dirigidas a los empleados del centro quirúrgico del hospital de Emergencia de Villa el Salvador.

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Tesis para optar el Título profesional, (X) Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, ( ) Trabajo académico, ( ) Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

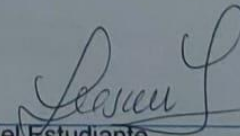
(X) Mencionar el nombre de la empresa.

  
Lic. Cruz Ramírez Selena Alexandra  
Especialista en Centro Quirúrgico  
CEP: 50877 REE: 17780

Firma y sello del Representante Legal<sup>6</sup>

DNI: 42514112

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Firma del Estudiante

DNI: 10019892