



Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Velásquez Falcón Katya Vanessa

ASESOR:

Dr. Vértiz Osoreo Jacinto Joaquin

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de la salud.

PERU-2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): VELASQUEZ FALCON, KATYA VANESSA

Para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL PUESTO DE SALUD BAHÍA BLANCA, 2018.

Fecha: 29 de agosto de 2018

Hora: 10:15 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Mitchell Alarcón Díaz

Firma: [Signature]

SECRETARIO: Dra. Marlene Magallanes Corimanya

Firma: [Signature]

VOCAL: Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo

Firma: [Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

[Empty lines for observations]

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Revisar APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Página del jurado

Dr. Mitchell Alarcón Díaz
Presidente

Dra. Marlene Magallanes Corimanya
Secretario

Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osores
Vocal

Dedicatoria

La culminación del presente trabajo es la llave que abrirá puertas para lograr nuevos retos.

Agradecimientos

A mí familia ya que la satisfacción obtenida con el cumplimiento de una meta, debe ser compartida con las personas especiales que Dios nos regala desde que nacemos.

Resolución de vicerrectorado académico N° 00011-2016-UCV-VA**Lima, 31 de marzo de 2016****Declaración de Autoría**

Yo Velásquez Falcón, Katya Vanessa, estudiante del Programa de Maestría en gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión del Talento Humano Y Compromiso Organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca,2018” presentada, en 105 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud , es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 5 de mayo del 2018

.....

Br. Katya Vanessa Velásquez Falcón.

DNI 07467313

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Gestión del Talento humano y Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca,2018” que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y compromiso organizacional.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La conclusión de la investigación fue que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca ,2018.

La autora

Índice

| | |
|---|-----|
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Índice de tablas | ix |
| Índice de figuras | x |
| Resumen | xi |
| Abstract | xii |
| | |
| I. Introducción | |
| 1.1 Realidad problemática | 14 |
| 1.2 Trabajos previos | 15 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 20 |
| 1.3.1 Gestión del talento humano | 21 |
| 1.3.2 Compromiso organizacional | 30 |
| 1.4 Formulación del problema | 36 |
| 1.5 Justificación del estudio | 37 |
| 1.6 Hipótesis | 39 |
| 1.7 Objetivos | 39 |
| II. Método | |
| 2.1 Diseño de Investigación | 42 |
| 2.2 Variables, operacionalización | 43 |
| 2.3 Población y muestra | 45 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 45 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 48 |
| 2.6 Aspectos éticos | 49 |
| III. Resultados | |
| 3.1 Resultados descriptivos | 51 |
| 3.2 Resultados inferenciales | 55 |
| IV. Discusión | 59 |
| V. Conclusiones | 62 |

| | |
|---|----|
| VI. Recomendaciones | 64 |
| VII. Referencia | 66 |
| Anexos | |
| Anexo A. Artículo científico | 74 |
| Anexo B. Matriz de consistencia | 82 |
| Anexo C. Autorización para encuesta | 85 |
| Anexo D. Base de datos | 86 |
| Anexo E. Base de datos | 88 |
| Anexo F. Correlación SPSS | 89 |
| Anexo G. Instrumento gestión del talento humano | 91 |
| Anexo H: Instrumento compromiso organizacional | 93 |
| Anexo I. Turnitin | 95 |
| Anexo J. Acta de originalidad | 96 |
| Anexo 1. Dictamen | 97 |

Índice de tablas

| | | |
|----------|--|----|
| Tabla 1 | Operacionalización de la variable gestión del talento Humano | 45 |
| Tabla 2 | Operacionalización de la variable compromiso Organizacional | 46 |
| Tabla 3 | Baremo de la escala para gestion del talento humano | 47 |
| Tabla 4 | Baremo de la escala para compromiso organizacional | 48 |
| Tabla 5 | Confiabilidad – Alfa de Cronbach | 49 |
| Tabla 6 | Grado de correlación | 50 |
| Tabla 7 | Distribución de niveles de la variable gestion del talento humano | 51 |
| Tabla 8 | Distribución de las dimensiones de la variable gestion del Talento humano. | 52 |
| Tabla 9 | Distribución de niveles de la variable compromiso organizacional. | 53 |
| Tabla 10 | Distribución de las dimensiones de la variable compromiso organizacional. | 54 |
| Tabla 11 | Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional | 55 |
| Tabla 12 | Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo. | 56 |
| Tabla 13 | Correlación entre la gestión del talento humano y el Compromiso de continuidad | 57 |
| Tabla 14 | Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo . | 58 |

Índice de figuras

| | | |
|----------|--|----|
| Figura 1 | Diseño de investigación | 22 |
| Figura 2 | Niveles de la variable gestión del talento humano | 51 |
| Figura 3 | Niveles de la dimensión selección del personal | 52 |
| Figura 4 | Niveles de la dimensión capacitación del personal | 53 |
| Figura 5 | Niveles de la dimensión desarrollo del personal | 54 |
| Figura 6 | Niveles de la variable compromiso organizacional | 55 |
| Figura 7 | Niveles de la dimensión compromiso afectivo | 56 |
| Figura 8 | Niveles de la dimensión compromiso de continuidad | 57 |
| Figura 9 | Nivel Niveles de la dimensión compromiso normativo | 58 |

Resumen

Esta investigación que fue titulada: Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca ,2018 tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

Bajo un enfoque cuantitativo, el método empleado fue hipotético deductivo, de tipo sustantivo, con nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental de corte transversal, para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta, teniendo un instrumento por cada variable que se basó en el uso de cuestionarios, graduados en la escala de Likert.

La confiabilidad de estos instrumentos fue dada por el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, con un valor de 0,796 para la variable Gestión del Talento Humano y 0,915 para la variable Compromiso Organizacional. La población estuvo conformada por 51 trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca entre administrativos y asistenciales.

Se concluyó que, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,646 y un nivel de significancia igual a 0,000.

Palabras clave: Gestión del talento humano y compromiso organizacional

Abstract

This research was titled: Management of human talent and organizational commitment of the employees of Bahía Blanca Health Post, 2018, aimed to determine the relationship between human talent management and organizational commitment, responding to the institutional problems of the health sector.

It presents a quantitative approach, the method used was hypothetical deductive, of substantive type, with correlational descriptive level, of non-experimental and cross-sectional design; For the collection of information, the survey technique was used, with one instrument having a questionnaire for each of the variables, the population was made up of 51 workers from the Bahía Blanca health post between administrative and health care.

It was concluded that there is a significant relationship between the management of human talent and organizational commitment in the workers of the Bahía Blanca health post, 2018; having obtained a rho of Spearman = 0,646.

Keywords: Human talent management, organizational commitment

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, donde se dan cambios científicos y tecnológicos vertiginosos, la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, siguen siendo un desafío permanente en todos los campos, siendo inevitable seguir investigando sobre los mismos.

Cuando se habla de empresa y/o institución en la actualidad, se dice que una gestión del talento humano adecuada, es sumamente importante, ya que dentro de una institución juega un rol significativo para cumplir con los objetivos y metas en base a la misión y visión que éstas tengan, esto conlleva a que las empresas inviertan gran parte de su capital en este aspecto, pues es un elemento fundamental para el buen funcionamiento de toda organización.

A nivel internacional, en la mayoría de instituciones públicas o privadas, la gestión del talento humano se ve reflejada en identificar y comprometer al trabajador con la institución. Es debido a ello, que dichas instituciones apuestan por formar y capacitar de manera constante al trabajador, y así, maximizar la productividad y generar el aporte de cada colaborador para beneficio de la institución.

Por otro lado, cuando se habla de compromiso laboral tal y como lo menciona Romero (2017), se verificó que el compromiso laboral no fue significativo en el grupo que estudio, donde la mayoría de la muestra estaba disconforme por distintos motivos con su trabajo en aquel momento y no se sentían considerados como parte del equipo.

A partir de ese punto se puede decir que uno de los grandes problemas de nuestro país es que no se ve un compromiso adecuado entre los empleadores y colaboradores de una institución y más si se habla de una institución del Estado.

El Centro de Salud Bahía Blanca es un establecimiento dedicado a la atención primaria de más de veinte mil personas, cuenta con cincuenta y un colaboradores entre personal de salud asistencial y personal administrativo. Si bien

es cierto la gestión de talento humano promueve la selección, capacitación y desarrollo de las personas, se puede observar, que ello no se lleva a cabo adecuadamente, ya que no hay capacitación constante por parte de la entidad pública y si la hay no se da de la manera esperada o muchas veces tiene que ser costeadada por el mismo trabajador en un ente externo ,ello genera que el desarrollo personal no se genere y por ende no haya un correcto manejo del personal en base a sus capacidades y logros, tomando en cuenta su mérito. Con este antecedente, es necesario conocer el compromiso organizacional de cada colaborador para cumplir metas y objetivos de la organización, ver si tienen una identificación con la misma para captar la dinámica en un ambiente competitivo cambiante.

De ahí que en el presente estudio busca conocer:

¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del P.S Bahía Blanca?

1.2 Trabajos previos

Antecedentes internacionales.

Romero (2017) en su trabajo titulado: *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales*, en la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Tuvo como objetivo: analizar los factores que influyen en el compromiso de los servidores públicos. De tipo descriptivo y diseño estudio de caso, con una muestra de 372 sujetos, a quienes se les aplicó la encuesta de Meyer y Allen, y concluyó: El grado de responsabilidad es mayor el nivel es más alto, solo el 26% del total de la muestra tienen posgrado finalizado y pertenecen a los niveles de supervisión y jerárquico. La mayoría, el 73% no tienen personal a cargo y el 17% sí tiene. Uno de los compromisos más cuestionados es el compromiso personificado, donde se dirige exigiendo obediencia y hasta sumisión.

Kheirkhah, Akbarpouran y Haqhani (2016) en su artículo de investigación titulado: *Relacion entre la Gestion del Talento Humano y Compromiso Organizacional en Obstetras que laboran en la Universidad de Ciencias medicas de Iran*.Tuvieron como objetivo: determinar la relación entre la gestion del talento

humano y el compromiso organizacional en las Obstetras. Estudio de tipo descriptivo, transversal, con una población censal de 177 obstetras, a quienes se les aplicó los cuestionarios de Arabpour y Nikpour para gestión del talento humano y de Meyer y Allen para compromiso, concluyendo que existe relación significativa entre Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional.

Ingram y Glod (2015) en su artículo de investigación titulado : *La gestión del talento humano en las organizaciones sanitarias en Polonia*. Tuvo como objetivo comparar la gestión del talento humano entre grandes hospitales que emplean más o menos a 160 trabajadores entre administrativos y asistenciales y en pequeños hospitales que emplean a 50 trabajadores ,concluyendo que ambos grupos tienen como principal objetivo de la gestión del talento humano incrementar el conocimiento y mantener un alto nivel de motivación para el trabajo, relacionándose así como el desarrollo de personas y el compromiso afectivo.

Toledo y Maldonado (2015) en su trabajo titulado: *El compromiso organizacional de los bibliotecarios que laboran en instituciones de educación superior de Baja California, México*, en la Universidad Autónoma de México. Tuvo como objetivo: comparar el compromiso de los bibliotecarios de instituciones de educación superior. De tipo descriptivo y diseño comparativo, con una muestra comprendida por 54 bibliotecarios, a quienes se les aplicó el cuestionario de Meyer y Allen, y tuvo como conclusiones: Los bibliotecarios tuvieron un alto grado de compromiso con un 76,9%, significando que desarrollan sus actividades de manera adecuada con una buena calidad de servicio.

Pasaoglu (2015) en su artículo de investigación titulado: *Relación entre las prácticas de gestión de talento humano y el compromiso organizacional en la industria bancaria de Turquía*. Tuvo como objetivo evaluar los efectos de las prácticas de gestión de recursos humanos en el compromiso organizacional de 304 empleados de Eskisehir, que trabajan en la industria bancaria. Determinando que las prácticas de gestión de los recursos humanos tiene un efecto significativo en el compromiso organizacional.

Cuesta (2013) en su trabajo, titulado: *Compromiso y gestión humana en la empresa cubana*, en la Universidad Tecnológica de La Habana, Cuba. Tuvo como objetivo: medir la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño. De tipo sustantivo y diseño correlacional, con una muestra de 65 sujetos, a quienes se les aplicó un cuestionario, y llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación alta y positiva entre el compromiso y la gestión humana en la empresa cubana luego de la aplicación de los cuestionarios.

Prieto (2013) en su tesis de grado, titulado: *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*, en la Universidad de Medellín, Colombia. Tuvo como objetivo: determinar la influencia de un modelo de gestión como estrategia para retener el personal. De tipo básico y diseño correlacional causal; con una muestra de 78 sujetos a quienes se les aplicó cuestionarios, y se llegó a la siguiente conclusión: El modelo orientado a la persona, donde su satisfacción laboral en todos sus aspectos sea lo primero, se traduce en una política de retención del talento humano, que ofrece beneficios a la organización.

Coronel (2013) en su tesis titulada: *Gestión del talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa "Duramás Cía. Ltda"*, en la Universidad de Cuenca, Ecuador; con el objetivo de describir el comportamiento de las competencias laborales en la gestión del talento humano. De tipo básico y diseño correlacional causal, y se aplicó cuestionarios a una muestra de 55 sujetos, llegando a las siguientes conclusiones: Las instituciones deben brindar mayor importancia al talento humano que poseen, siendo un elemento fundamental para el funcionamiento, desarrollo y logro de los objetivos propuestos. Existe poca consideración del talento humano en la empresa Duramás Ltda., con un sistema administrativo autoritario que genera un inestable clima laboral.

Antecedentes nacionales.

Mendoza (2017) realizó la tesis, titulada: *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos, drogas e insumos 2017*, en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo determinar la

relacion entre gestion del talento humano y compromiso organizacional. De tipo sustantivo y diseño no experimental , se trabajo con una muestra de 105 trabajadores , concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la gestion del talento humano y el compromiso organizacional de la dirección general de medicamentos e insumos.

Lomparte (2016) realizó la tesis: *Gestion del talento humano y su relación con la cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Medico Naval, Callao, 2017*, en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo establecer la relación entre gestion del talento humano y la cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Medico Naval. De tipo descriptivo ,correlacional , con una muestra de 180 profesionales de enfermería del Centro Naval,concluyendo que hay relación significativa entre la gestion del talento humano y las dimensiones de la cultura organizacional, con un rho igual a 0.475.

Gianella (2016) realizó la tesis, titulada: *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016*, en la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo: determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. De tipo básico y un diseño correlacional, con una muestra de 200 licenciadas, a quienes se les aplicó un cuestionario, y concluye: Existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, ya que al aumentar la gestión del talento humano la productividad va en aumento también.

Vega (2016) realizó la tesis: *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal docente de un Instituto Superior Tecnológico, 2016*, en la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. De tipo sustantivo y diseño no experimental, correlacional, aplicó cuestionario a una muestra comprendida por 69 docentes, y concluyó: Existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, a pesar de realizarse en profesionales del sector educación .

Magiliano (2015) en la tesis, titulada: *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador, 2015*, en la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo: determinar la relación entre la gestión del talento humano y compromiso organizacional; de tipo básico, diseño correlacional, con una muestra comprendida por 180 docentes, a quienes se les aplicó cuestionarios que permitió llegar a la siguiente conclusión: Existe una relación directa, alta y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes de la red 13 de Villa el Salvador.

Farfán (2015) realizó la tesis: *Gestión de talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo, Ugel 04, Comas, 2015*, en la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo: determinar la gestión del talento humano y el compromiso organizacional; de tipo básico, de diseño no experimental, correlacional de corte transversal; aplicó un cuestionario a una muestra de 98 administrativos; y llegó a la siguiente conclusión: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional del personal administrativo de la Ugel 04, Comas, 2015, con un $\rho=0,761$.

Quispitupac (2015) en la tesis: *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*, en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Tuvo como objetivo: conocer las necesidades y características del mercado empresarial. De tipo básico y diseño correlacional, con una muestra de 88 sujetos, a quienes aplicaron cuestionarios y llegó a la siguiente conclusión: Existe una demanda insatisfecha en los servicios de gestión del talento humano ofrecidos por las consultoras del país.

Huapalla (2015), en su tesis titulada: *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los docentes del nivel primario en las Instituciones Educativas del Cercado de Huaral, 2015*. Tuvo como objetivo: establecer la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, de tipo básico y diseño correlacional, con una muestra probabilística de 125 docentes, a quienes se les aplicó cuestionarios y llegó a la siguiente conclusión: Existe relación directa

y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes del nivel primario.

Cabrera (2014) en su estudio titulado: *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los docentes de la maestría en administración de la educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014*. Tuvo como objetivo: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, con una muestra de 56 docentes, a quienes les aplicó cuestionarios, y concluye: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de maestría de la Universidad César Vallejo, con un $\rho=0,57$ y un $p\text{-valor}=0,000$.

Lino (2014), tuvo como objetivo primordial de la investigación, determinar la correlación entre la GTH y el desempeño de la labor de los pedagogos del colegio 3057 – Carabayllo – 2014, la metodología que se utilizó en la investigación es descriptiva correlacional; la muestra fue constituida con 188 docentes, concluyendo que existe una alta correlación de la GTH y el desempeño de la labor de los docentes

Castro (2014) en su tesis: *Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del docente de la red N° 11, VMT, 2014*, en la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo: determinar la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso organizacional. De tipo básico y diseño correlacional causal, con una muestra de 173 docentes, a quienes se les aplicó cuestionarios y llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los docentes, con un $\rho=0,947$ y una influencia del 89,7%.

1.2. Teorías relacionadas al tema

A continuación, se presentan las diferentes concepciones y teorías relacionadas con la gestión del talento humano y el compromiso organizacional, se describen las dimensiones que permitieron la medición de las variables de estudio y las diferentes teorías bajo las cuales se desarrolló la presente investigación.

1.3.1 Variable 1 . Gestión del talento humano.

Conceptualización.

Chiavenato (2009) señaló que la gestión del talento humano, es un conglomerado de práctica y política necesaria para la dirección de aspectos de los cargos directivos que se relacionan con las personas y recursos, donde se incluye el reclutamiento, selección, capacitación, incentivos y evaluación del desempeño.

Vásquez (2008) manifestó que, es una actividad que casi no depende de la jerarquía, orden y mandato; donde es importante, la participación en la organización, que conlleva a medidas como el compromiso de los trabajadores, con un objetivo empresarial, pago del salario; teniendo en cuenta la productividad de cada uno, un trato justo y la formación profesional.

Según Dessler (2006), es la práctica y política necesaria para el manejo de las relaciones humanas del trabajo administrativo, es decir, el reclutamiento, evaluación, capacitación, remuneración y el ofrecimiento de un ambiente seguro y equitativo para los trabajadores de la organización.

Modelos de la gestión del talento humano.

Modelo de un sistema de administración del capital humano de Werther y Davis (2004). De acuerdo con Werther y Davis (2004), el papel de las gerencias es optimizar las cooperaciones, relacionadas a la producción de los empleados, planteando responsabilidades desde una planeamiento de manera que sean participes en muchos aspectos ejemplo, ético y social. El principal desafío , es alcanzar una estabilidad entre los rangos de optimización de los trabajadores y las conclusiones económicas de la organización, para ello la administracion de administrar el recurso humano es responsable de mejorar las contribuciones que efectúa el personal mediante metas claras y actividades específicas.

Para Werther, et al. (2004), formar es fomentar el crecimiento de capacidades procedimientos eficaces y gerenciales según los cargos de los

empleados y contribuir a que todos los miembros de una institución contribuyan al crecimiento de la misma sin dejar de cumplir sus responsabilidades.

La calidad de vida organizacional es el ambiente, la atmosfera que se siente en una el ambiente que se respira en una organización. Un sistema de mejora de la importancia de la atmosfera del puede realizar provecho vinculados con el crecimiento de la institución. (Werther et al., 2004).

Modelo de dirección estratégica de recursos humanos según Alles (2011). Según Alles (2011), en bien de las instituciones la administración de personal es uno de las estrategias con mejores resultados y no se complementa en el provecho para los individuos, sino que apoya a mejorar el mercado ,desde el punto de vista económico porque aumenta su productividad.

La selección del personal empieza indicando el concepto de perfil. En otra fase es indispensable estudiar las capacidades o factores individuales de los que se vinculan con el cargo y la autoridad y el concepto de su perfil. La evaluación del desempeño nos permite ver las debilidades de entrenamiento,nos enseña las fortalezas de la institución.

Modelo de gestión de talento humano según Chiavenato (2002). De acuerdo con Chiavenato (2002), el modelo de administración de habilidad humana es:

Es el conjunto de normas y experiencias necesarias para admiistrar los factores de los puestos administrativos vinculados con los individuos, captación, seleccionar, entrenamiento, premios y diagnósticos del trabajo. Es una operación ,dedicada a la captación, adiestramiento, examen y salario de los trabajadores. (p. 9).

Para Chiavenato (2002), la gestión de talento humano el entorno es fundamental y es vital para el mejoramiento del rendimiento de las personas. El entorno de la gestión de talento humano está formado por los individuos y las instituciones, quienes luego de un trabajo en equipo operan y alcanzan el éxito de las instituciones. Las instituciones, se deben a sus individuos para operar, producir recursos y atención, tratar a los usuarios, competencia en tiendas y lograr los

elementos en general y planeamientos. Los trabajadores y la organización se dividen en dos grupos independientes pero el trabajo asociativo de los dos produce beneficios recíprocos en donde se debe ganar - ganar, es entonces donde nace la gestión de Talento Humano.

Modelo de gestión por competencias expuesto por Pereda, Berrocal y García (2011). Seleccionar personas, por competencias es el primer proceso se realiza con un procedimiento de información que tiene como objetivo, tener datos, para, lograr una meta ya requerido. En el desarrollo de personas se emplean diversas técnicas como coaching ejecutivo que ,se basa en el desarrollo de las capacidades ,necesarias para que las personas puedan cambiar aspectos vinculados con su vida personal: modelo de vida , equilibrio relaciones personales y organización personal, así como el liderazgo, la planificación, comunicación, la integración de la compañía, control de emociones negativas, el desarrollo de la inteligencia emocional y como consecuencia ayuden al desarrollo de su organización.

Modelo de competencias expuesto por Dirube (2004). Recomendó como primer paso para implantar un sistema de gestión por competencias la identificación de las mismas para llevar a cabo un desempeño excelente en cada puesto de trabajo, o al menos en los puestos clave. La misión de la gestión es conseguir que las personas normales obtengan resultados excelentes; esto implica tener la capacidad para asignar a cada persona el trabajo en el que se verá más eficaz

Según Dirube (2004), las competencias pueden ser de dos formas diferentes: a) mediante valoración del puesto: se da cierta responsabilidad acorde a la dificultad para tomar decisiones y estableciendo un nivel salarial en la que se pondrá como prioridad, la contribución que realice a la organización, esta contribución se hará en virtud de sus competencias a medida que vaya desarrollando sus competencias irá mejorando su nivel retributivo dentro de su puesto de trabajo; y, b) mediante un bono o gratificación: relaciona las competencias, a su desarrollo, al grado de adecuación al perfil del puesto y ofrece las siguientes ventajas: muestra a la organización la importancia que supone cambiar los comportamientos, refuerza otras iniciativas que tengan como referencia a las competencias.

Procesos de la gestión del talento humano según Chiavenato.

Según Chiavenato (2006), la gestión del talento humano comprende los siguientes procesos :

Provisión.

Según Chiavenato (2006), cuando se habla de proveer de talento humano a una organización, se refiere “a la ejecución de un proceso, en el cual todas sus etapas son de vital importancia para el éxito de tal propósito” (p. 41). Como pasaría con cualquier proceso, omitir alguna de sus etapas, implica afectar directamente la calidad y en general, la efectividad de los resultados. Es por esto, que se recomienda ser muy cuidadosos al momento de administrar, para este caso, el proceso de provisión de talento humano.

Chiavenato (2006), las técnicas de selección de personas son:

Avisos en periódicos y revistas especializadas.

Agencias de reclutamiento.

Contactos con escuelas, universidades y asociaciones gremiales.

Carteles en sitios visibles.

Presentación de candidatos por recomendación de empleados, bajo costo, altos rendimientos, efectos relativamente rápidos

Consulta en archivos de candidatos: el archivo de base de datos, que puede catalogar los candidatos que se presentan espontáneamente o que no fueron teniéndose en cuenta en reclutamientos anteriores.

Base de datos de candidatos, candidatos sobrantes en reclutamientos, son introducidos en la base de datos de la empresa para utilizarlos en nuevos reclutamientos.

La selección de personas funciona como un filtro que permite que sólo algunas personas puedan ingresar en la organización: las que presentan características deseadas por la organización. La selección busca los candidatos entre varios reclutados, el más adecuado para los cargos de la organización, con el fin de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficiencia de la organización.

Las técnicas de selección más utilizadas, según Chiavenato (2006) son:

Entrevista de selección: Es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan, y una de las partes está interesada en conocer mejor a las otras.

Pruebas de conocimiento y capacidades: Instrumentos para evaluar el nivel de conocimiento general y específico de los candidatos.

Pruebas sicométricas: Constituyen una medida objetiva y estandarizada de una muestra del comportamiento referente a aptitudes de la persona.

Pruebas de personalidad: Estas características se identifican en rasgos de personalidad y distinguen a una persona de otra.

Técnicas de simulación: Su punto de partida es el drama, que significa reconstruir un escenario, se pretende estudiar y analizar de qué modo reacciona el aspirante al cargo ante la situación.

Entrenamiento.

Según Chiavenato (2006), el director, tiene hoy en día que enfrentar, nuevos retos y desafíos en la gestión, especialmente en manejar conductas, tratar el tema de cómo motivar eficazmente a la gente, como optimizar sus competencias, como gestionar el conocimiento, etc, por lo tanto, es necesario echar una mirada a otras actividades u orientaciones que puede realizar además de las clásicas, entre actividades señalamos:

Capacitarse en coaching, esta será una competencia fundamental para dirigir personas.

El optimizar y/o fomentar un clima de trabajo abierto, cálido y participativo, coadyuvando la internalización de los valores fundamentales.

Fomentar una cultura de trabajo inspirada en una visión común,

Empoderar a la gente, promoviendo la creatividad, innovación y la autonomía psicológica para “gerenciar” sus puestos de trabajo.

Las instituciones se ocupan del entrenamiento, cuyos objetivos primordiales son abrir el camino al nuevo empleado en forma rápida y económica, mejorar la cantidad y la calidad de trabajo, equipar al nuevo docente con los conocimientos necesarios y contribuir a obtener la mejor moral estimulando el interés por la institución .

Entre sus ventajas se encuentran: incrementar la eficiencia, motivar al personal, elevar el compromiso del docente con su tarea, mejor organización e incremento de las utilidades como consecuencia de la eficiencia, además de proporcionar al nuevo trabajador los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus tareas.

El entrenamiento se torna esencial cuando el docente, ha tenido poca experiencia. Sin embargo, una vez incorporados los trabajadores, ésta tiene la obligación de desarrollar en ellos actitudes y conocimientos indispensables para que cumplan bien su cometido.

Mediante las jornadas de capacitación se pueden actualizar conocimientos y perfeccionar las habilidades adquiridas. El desarrollo de habilidades para ejecutar las tareas debe complementarse con los conocimientos, actitudes y comportamientos que sirvan tanto al trabajador como a la institución para enfrentar las futuras demandas, propósitos de la capacitación.

Las fases de capacitación incluyen la detección de necesidades, identificación de los recursos adecuados para desempeñar el cargo, el diseño del plan de trabajo, ejecución del programa de entrenamiento requerido para ocupar el cargo, su evaluación, control y el seguimiento al desempeño del cargo.

Los objetivos de la capacitación apuntan a que la empresa obtenga mayor rentabilidad y a que los empleados tengan una actitud más positiva, mejorar el conocimiento del puesto a todos los niveles, ayudar al personal docente a identificarse con los objetivos de la institución, obtener una mejor imagen, fomentar la apertura y la confianza, mejorar la relación jefe-subalterno, agilizar la toma de decisiones, contribuir a la formación de líderes, incrementar la productividad, calidad laboral y reducir la tensión.

Los procesos de capacitación permiten establecer y reconocer requerimientos futuros, el suministro de docentes calificados y asegurar el desarrollo de los recursos humanos disponibles.

La capacitación está dirigida al perfeccionamiento del docente para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la institución.

A través de la capacitación se busca que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo.

Desarrollo.

Por desarrollo del potencial humano, se entiende “el proceso de ampliación de las oportunidades del recurso humano para lograr una gestión de mayor calidad y por lo tanto mejores resultados para la persona y la institución” (p. 46). El proceso del talento humano se da por vía del aprendizaje, se busca la formación de los empleados, en la alternativa entre la teoría y a práctica, la evaluación a partir de los criterios de desempeño y la construcción de competencias que incluyen los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los resultados demostrables cuando se cumple una función.

Para Chiavenato (2010), “este proceso corresponde a tener satisfechos a los trabajadores que conforman la organización en el cual el clima organizacional sea el más agradable para ejecutar las actividades laborales” (p. 439).

Se relaciona con los trabajadores que son el talento humano de una organización por ende hacen que funcionen favorablemente y así obtengan resultados positivos, para ello en las entrevistas laborales al momento de contratar al personal se debe seleccionar a los más idóneos y también a los trabajadores existentes de las organizaciones mantenerlos conformes. Este proceso incluye la higiene laboral, la seguridad en el trabajo y la calidad de vida. La higiene laborales un conjunto de normas que los trabajadores deben seguir con el fin de que los puestos de trabajo de una organización se mantengan limpios para que puedan realizar sus actividades sin ningún inconveniente. Con la implementación de la seguridad en el trabajo busca que no exista ningún accidente dentro de la empresa de esta manera salvaguarda a los empleados mediante estas medidas.

La calidad de vida refleja el compromiso de trabajar en conjunto por ende se atribuye los beneficios que les corresponde por generar cambios institucionales con el fin de cumplir con los objetivos.

Supervisión al personal.

Chiavenato (2010), indicó que “este es el último proceso que se desarrolla en las organizaciones correspondientes al modelo de gestión de talento humano en el que supervisan que los trabajadores realicen cada una de las actividades” (p. 503).

Son procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de los colaboradores mediante un registro y de esta manera verificar resultados en cuanto al seguimiento previo de las funciones designadas se desarrollen acordemente bajo la supervisión.

Para Chiavenato(2010), la base de datos “es un registro del personal actual y anterior que han desempeñado sus labores en las organizaciones para que en un tiempo determinado en caso de que necesiten sus servicios utilicen la base de datos” (p. 507).

La base de datos es imprescindible dentro de una organización en caso de algún inconveniente como la de contratar a un nuevo personal se apoyen en el registro del personal.

Otras formas de mantenimiento son las bonificaciones, las recompensas y las sanciones; estas formas de mantenimiento son consecuencias significativas del accionar de los trabajadores.

Dimensiones de la gestion del talento humano.

Las dimensiones que resumen los procesos de la Gestion del Talento Humano, se dividen en tres siendo las siguientes:

Dimensión 1: Selección de personas.

Para Chiavenato (2009), permite el ingreso de personas que cuentan con requisitos mínimos y/o características deseadas por la organización. Es decir, seleccionar a la persona indicada para el puesto indicado. Busca la persona más indicada para los puestos existentes en la organización, y está orientado a aumentar la eficiencia y el desempeño laboral.

Dimensión 2: Capacitación de personas.

Según Certo (2001), es el proceso del desarrollo de la cualidad del recurso humano, que los prepara para ser más productivo y contribuir de manera óptima a lograr el objetivo de la organización. Tiene como propósito, la influencia en el comportamiento de los trabajadores para el incremento de la productividad laboral.

Dimensión 3: Desarrollo de personas.

Para Chiavenato (2009) es la preparación y desarrollo a través del cambio que presenta el trabajador, es decir, está referido al nuevo aprendizaje de la persona. Maslow (2001) propuso una jerarquía de necesidades que representó a través de una pirámide, ubicando en el vértice superior las necesidades personales o realización de sí mismo, que se define como el deseo y la aspiración de aproximación o transformación a lo que es más necesario para él.

Señaló que solo un mínimo de personas llegaba la autorrealización, considerando el 1% de la población, donde su visión esquemática de jerarquía de necesidades, se interpretó erróneamente del desarrollo personal, que estaba reservado al trabajo y sus buenas condiciones.

Su visión esquemática de una jerarquía de necesidades, tuvo con frecuencia una falsa interpretación sobre que el estadio «superior» del desarrollo personal, se encontraba reservado a el empleo y de las buenas condiciones de trabajo.

1.3.2. Compromiso organizacional .

Conceptualización.

En la actualidad cuando se habla de compromiso organizacional, se ve que es un término muy utilizado por las instituciones para la medición de la filiación de sus colaboradores, diversos autores lo han definido de distintas maneras, veamos alguno de ellos:

Robbins (2004) define el compromiso organizacional como “un estado en el cual un trabajador se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización (p. 54). Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.

Asimismo, Chiavenato (2006), opina que el compromiso organizacional “es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes” (p. 36).

Meyer y Herscovitch (2001) señalaron al compromiso de manera multidimensional. como un estado psicológico que permite relacionar la persona con una institución, con consecuencias de permanencia o no.

Meyer y Allen (1991) señalaron tres dimensiones del compromiso: continuidad, afectiva y normativa. Mondy (2003) es la que define al compromiso organizacional como la “fuerza relativa de la identificación y el involucramiento de un individuo con una determinada organización”. (p.79)

Teorías del compromiso organizacional.

Entre las teorías relacionadas al compromiso organizacional, se tiene:

Teoría de la identidad social.

La teoría de la identidad social de Tajfel (1984), es un enfoque simple que sostiene que todos los seres humanos quieren aumentar su autoestima al sentirse conectados a una organización o grupo específico. Esto no niega los enfoques conductuales, al contrario, pretende colocarse detrás de los ingredientes específicos para este tipo de compromiso. La teoría de la identidad sostiene que un autoconcepto positivo es; al menos en parte; creado por tener asociaciones positivas para un grupo que está conectado a tu propia persona. Un ejemplo podría ser un hombre que trabaja para una organización de servicio social. El grupo podría tener fuertes asociaciones sociales positivas, que, a su vez, se reflejan en el trabajador como hombre.

Teoría del intercambio social.

La teoría del intercambio social de Alexander (2000), señala que la noción de intercambio se basa en la idea de reciprocidad por medio de un mecanismo de transacción: dar y recibir. Para esta teoría, toda interacción social tiene un precio, donde se procura tener una mejor relación para uno mismo, es decir, la interacción individual consiste en las sanciones y recompensas, y la respuesta de cada individuo ante el otro es acorde con la “retribución” que cada cual recibe. Lo que hacemos, y cuánto hagamos, depende de la cantidad y calidad de la recompensa que obtenemos. Por lo que la interacción equivale un intercambio de recompensas: “Cuanto más frecuente se recompense una acción, y cuanto más valiosa sea la recompensa, con más frecuencia la repetiremos.

Modelos de compromiso organizacional.

Modelo de Lagomarsino (2013)

Identifica al compromiso organizacional considerando tres aspectos: compromiso económico, compromiso de crecimiento y compromiso moral.

Modelo de gestión de recursos humanos de alto compromiso. Rodríguez (2008)

Este modelo vincula factores de mayor responsabilidad en base a los logros obtenidos, este tipo es reconocido por sus iniciales en inglés HPWS (HighPerformance Work Systems), se utiliza en ellas experiencias como: buen trato, inversión en el crecimiento de los trabajadores, promueve la seriedad en la administración y la responsabilidad en los objetivos de las instituciones. (p. 69).

Modelo de gestión de recursos humanos orientados a la seguridad y compromiso en el trabajo. “Prácticas propuestas: crecimiento del administrador que transforma, fortalece el empleo de nivel, diagnóstico de las experiencias de gestión” Rodríguez (2008, p. 71).

Con esta muestra se da a observar las habilidades de la persona, se ve por su confianza y ambiente de trabajo se ve las condiciones donde hace sus labores y alcanzando así responsabilidades con la compañía.

Modelo de gestión de compromiso laboral de Werther y Davis..

Este tipo es. Su meta fundamental es la elaboración de una estructura de escalas diversas que deben estar coordinadas con la Organización y lo divide en los siguientes enfoques:

Enfoques del compromiso organizacional. Chaquinga y Zárate (2015), manifestaron que existen dos grandes enfoques del compromiso organizacional: el enfoque unidimensional y el enfoque multidimensional.

Enfoque unidimensional. Según Dunham, Grube y Castañeda (1994), este método se destaca inicialmente en una línea de investigación que divide el compromiso en actitudinal y conductual.

Enfoque multidimensional. O’Reilly y Chatman (1986), destacaron la estimación mental que es la fundamental responsabilidad de la institución, resultando 3 aspectos: comprometer herramientas con premios extrínsecas, compromisos en la amistad que se basan en equidad personales e institucionales.

Por su parte, Allen y Meyer (1990), aunque reconoce lo real de las magnitudes de constructo y acordaron que la responsabilidad se ve en el vínculo mental que junta al empleado con la institución, señalan que la responsabilidad es la suma de 3 elementos al mismo tiempo, difiriendo en fuerza: elemento amistoso, elemento frecuente y elemento normal.

Las personas deben cumplir con sus responsabilidades como parte de una organización, las mismas que se definen por las propiedades individuales, las propiedades del empleo y la práctica en las labores. Las propiedades de los individuos, aprovechan la posibi

Construcción del compromiso organizacional.

Fuente y Vallejo (2008), manifestaron que: Construir el compromiso de los miembros hacia el grupo implica que: cada uno de los colaboradores se encuentre consciente de la mejora continua, debe tener claro cuáles son los objetivos a corto, mediano y largo plazo a alcanzar, desarrollar la comunicación efectiva, la voluntad de superar diferencias, desarrollar la visión de los objetivos como una responsabilidad, desarrollar la confianza en sus propias posibilidades y se despierte un sentimiento de ser capaces de alcanzar metas. (p. 122).

Asimismo, Fuente y Vallejo (2008), afirmaron que para la construcción apropiada del compromiso organizacional se debe: a) establecer reglas y crear una situación de equilibrio emocional; b) conocer las motivaciones e intereses de las personas; c) fomentar la participación (desarrollo de competencias y consecución de la cohesión); y, d) consecución progresiva de objetivos y espíritu de reto.

El compromiso con la organización se cultiva desde el primer contacto con la organización, siendo esencial la información que se provee desde la entrevista inicial, presentando de manera clara que es la organización, a donde quiere llegar y que busca en sus colaboradores, por esta razón es indispensable la socialización de la misión, visión, valores y objetivos con los recién llegados a la empresa.

Según Rodríguez, Zarco y González (2009), para generarlo existen diversas tácticas como: a) Colectividad, busca involucrar al nuevo colaborador en

experiencias grupales, con respuestas estándar; b) Formales, buscan que el nuevo colaborador desarrolle su inducción al puesto y su correcto aprendizaje de manera apartada; c) Secuenciales, los nuevos colaboradores reciben la información sistemática de cómo se llevan los procesos de socialización en la organización; d) Fijas, son aquellas que otorgan información de acuerdo con los programas y horarios de los puestos de trabajo de los empleados que están siendo sometidos a socializar, muy estructurados con cronogramas; e) Conjuntivas, utilizan a los responsables de cada área como guías, con el fin de generar la posibilidad de nuevas formas de realizar una función; y, f) Investigadoras, se forman en el soporte social y competencias que aportan los empleados con mayor experiencia y años en la organización, se trasmite este conocimiento popular a los nuevos empleados que llegan a la organización.

La socialización es esencial para que el nuevo colaborador llegue a conocer a la organización que llegó, y a su vez adaptarse a las conductas de dicha institución buscando encajarse y acoplarse de mejor manera tanto a su nuevo labor como al entorno de trabajo. Es importante que mediante la socialización correcta se alinea correctamente la adaptación entre creencias, metas valores y objetivos tanto personales como con la organización, buscando que ambos trabajen para alcanzar una misma meta. Navas (2016).

Dimensiones del compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1997) señalaron tres tipos de componentes:

Dimensión 1: Compromiso afectivo (deseo).

Para Meyer y Allen (1991) citados por Arias (2003), es el tipo de compromiso que describe una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización, por lo que “es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma” (p. 23). Grado en que un individuo se involucra emocionalmente con su organización.

Según Arias (2001) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su

permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Meyer y Allen (1991) citados por Arias (2001, p. 64), consideraron que el compromiso afectivo se compone de las siguientes categorías:

Las características personales. Son las características como la edad, el sexo y la educación, y que se han visto relacionadas con el compromiso.

Las características estructurales. Las que más se asocian tiene que ver con las relaciones de empleado/supervisor, tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización.

Las características relativas al trabajo. Aquí se encuentra la participación en la toma de decisiones. El empleado busca que sean compatibles dentro de la organización el cumplimiento de necesidades, la utilización de capacidades y la expresión de valores (pp. 87-88).

Dimensión 2: Compromiso de continuación (necesidad).

Según Meyer y Allen (1991) citados por Arias (2001, p. 65), es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización. En el compromiso de continuación (necesidad) es muy posible encontrar una consistencia de la persona respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea de los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo, es decir, aquí hay un beneficio asociado con continuar participando en la organización y un costo asociado a irse.

Arias (2001) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

Dimensión 3: Compromiso normativo (deber).

Meyer y Allen (1991), señalan que se encuentra en la creencia de la lealtad a la organización quizá por la recepción de beneficios que deriva en el sentido del deber de proporcionar reciprocidad. Es el “sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto... este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar” (p. 31), sin importar cuánto pueda sentirse satisfecho con su trabajo.

Para Arias (2001) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Por ello, se puede afirmar que, el compromiso organizacional consiste, entonces, en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Significa coloquialmente “ponerse la camiseta” de la institución y verse como parte de ella. Esta actitud es de gran beneficio para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la organización en general.

1.4 Formulación del problema

Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018?

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento Humano y el compromiso afectivo en los trabajadores del puesto de salud Bahía Blanca,2018?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca,2018?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento Humano y el compromiso normativo en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca,2018?

1.5 Justificación

La presente investigación es de suma importancia debido a que responde a la necesidad de gestión del sistema sanitario en nuestro país.

Justificación teórica.

La investigación se justifica porque permite el incremento de conocimientos teórico científico acerca de la gestión del talento humano y el compromiso organizacional; que han sido analizado internacional y nacionalmente, encontrándose aún de manera ineficaz en distintas instituciones, se ha encontrado más investigaciones en el plano nacional.

En la investigación se presentan antecedentes y fundamentos teóricos que permiten abordar científicamente el problema planteado, pues el análisis de las diferentes teorías sobre el talento humano y el compromiso laboral sustentan la importancia mejorar las condiciones laborales y por ende el cumplimiento de metas y objetivos propios de las instituciones mediante un mejor compromiso laboral por parte de los trabajadores.

Justificación social.

La indagación acerca de la importancia del talento humano y el compromiso laboral que presentan el personal de salud, tiene relevancia social pues permitirá identificar los aspectos de una adecuada selección, capacitación y desarrollo del personal para lograr un compromiso afectivo, de continuidad y normativo de parte de ellos. Ello como herramienta fundamental para mejorar el desempeño laboral y la calidad de atención al usuario tanto externo como interno dentro de la institución en donde se está efectuando el presente estudio.

Este conocimiento alcanza una connotación social, puesto que advierte a los jefes, coordinadores y directores en general acerca de los aspectos que deberán ser corregidos para mejorar las condiciones en las cuales se lleva a cabo la labor de sus colaboradores. Se resalta el liderazgo que debe de llevar la cabeza institucional con el fin de brindar un mejor y adecuado servicio.

Se espera entonces que mediante esta investigación se reconozca y socialice la importancia que tiene la gestión de talento humano y el compromiso organizacional. De esta forma se insiste en la necesidad de que el sistema de salud garantice el adecuado liderazgo que permitirá a sus trabajadores sentirse autorrealizados y proyectarlo con su trabajo a los demás.

Justificación práctica.

Con esta investigación se demostró la relación que existe entre la gestión de talento humano y el compromiso organizacional. Muestra la importancia de lograr tener una adecuada selección, capacitación y desarrollo de las personas que conforman parte de una institución a su vez que al tener todo ellos bien establecido se logrará un compromiso afectivo de continuidad y normativo de parte de todo el personal resultados de esta investigación sustentan la importancia del entorno, del ambiente laboral, clima organizacional y liderazgo para un eficaz desempeño. La información vertida en esta investigación sustenta la implementación de investigaciones que implementen programas de mejora y capacitación a todo el personal para mejorar el desarrollo profesional, pero desde una visión holística, es decir considerando no sólo los aspectos cognitivos, sino también las áreas que lo conlleven a su

desarrollo profesional y todo ello sirva como base para futuras investigaciones y/o aplicaciones en distintas instituciones.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018.

Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018.

Hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018.

Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Banca, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018.

Objetivos específicos.

Objetivo específico 1

Identificar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018.

Objetivo específico 2.

Identificar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018

Objetivo específico 3.

Establecer la relación del talento humano y el compromiso normativo en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Se utilizó un diseño no experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), que no se realizó ninguna manipulación de variables, presentando solo la medición de la variable. Los diseños no experimentales, tiene por característica no manipular los datos solo se observan en un contexto normal o natural, para después analizarlos. Asimismo, la investigación fue de corte transversal, porque los datos se recogieron en un tiempo limitado.

Por su alcance, es correlacional, según Hernández et al. (2014), ya que se determinó la manera como se relaciona la variable gestión del talento humano sus dimensiones con la variable compromiso organizacional de los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca. Teniendo esta investigación el propósito de ver el grado de dos o más variables o conceptos que se puedan relacionar.

El esquema representativo para este tipo de diseño lo encontramos en la siguiente figura:

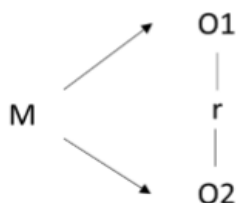


Figura 1.

Diseño de investigación

Dónde:

M: Muestra

Grupo de estudio: trabajadores del P.S. Bahía Blanca

O1: Observ. variable 1 (Gestión del talento humano)

O2: Observ. variable 2 (Compromiso organizacional)

R: relación entre ambas variables

Metodología.

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, realizando el acopio de datos para la contrastación de hipótesis, basado en la medición numérica y el análisis estadístico, siendo el propósito poder establecer pautas de comportamiento y probar teorías. En el enfoque cuantitativo, según Hernández et.al. (2014), hay que tener mucho orden y no saltarse los pasos que el proceso mismo lo requiere, de las preguntas se establecen hipótesis y se determinarán las variables.

Tipo de investigación.

Por su finalidad, según Sánchez y Reyes (2008), la investigación fue de tipo básico o sustantivo, de nivel descriptivo, ya que se orienta a conocer la realidad en un espacio temporal dado.

2.2. Variables, operacionalización

Definición conceptual de las variables.

Gestión del talento humano. Chiavenato (2009) es la suma de normas que son imprescindibles para llevar todo lo que se relaciona con aspectos como gerenciales y relacionados con los trabajadores.

Compromiso organizacional. Meyer y Allen (1991) se describe como el pensar de cada trabajador en relación a su institución y la forma como esto influye en sus decisiones para continuar o abandonar la empresa.

Definición operacional de las variables

Gestión del talento humano. La gestión del talento humano fue medido a través de un cuestionario tipo escala de Likert con 30 ítems en sus tres dimensiones: selección del personal, capacitación del personal y desarrollo del personal.

Compromiso organizacional. Los indicadores del compromiso organizacional fueron medidos a través del cuestionario de Meyer y Allen (1997), en el encontramos tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión del talento humano

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas y valores | Niveles o rango |
|--------------------------|------------------------------------|-----------------------|---------------------|--------------------------|
| Selección de personas | Comunicación | 1,2,3,4,5, | Siempre | Deficiente (30 – 69) |
| | Prueba de selección | 6,7,8,9,10 | (5) | |
| | Realización de labores | | Casi Siempre (4) | |
| Capacitación de personas | Capacitar para un mejor desempeño. | 11,12,13,14, | A veces (3) | Regular (70 – 110) |
| | Uso de recursos | 15,16,17,18, | | |
| | Evaluación de personal | 19,20 | | |
| Desarrollo de personas | Oportunidad de superación. | | Raras veces (2) | Eficiente (111 – 150) |
| | Uso de tecnologías. | 21,22,23,24, | | |
| | Atención personalizada. | 25,26,27,28, 29,30 | Nunca (1) | |

Tabla 2

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escalas y valores | Niveles o rangos |
|---------------------------|---------------------------------|----------|------------------------------|--------------------|
| Compromiso afectivo | Sentimiento de felicidad | 1,2,3 | Totalmente en desacuerdo | Bajo (18 – 41) |
| | Valoramiento de la Institución. | 4,5,6 | (1) En | |
| Compromiso de continuidad | Costumbre de la Institución. | 7,8,9 | desacuerdo | Medio (42 – 66) |
| | Alternativas Inexistentes | 10,11,12 | (2) Indiferente | |
| Compromiso normativo | Lealtad | 13,14,15 | (3) | Alto (67 – 90) |
| | Responsabilidad en permanecer | 16,17,18 | De acuerdo (4) | |
| | | | Totalmente de acuerdo (5) | |

2.3 Población y muestra

Hernández, et al. (2014) definió a la población como “el total de personas que poseen, características propias, que pueden ser medidas si se desea analizar”. (p.174)

Población censal.

La población estuvo conformada por 51 trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca. Zarcovich (2015) señaló que debido a una población accesible y pequeña, se tomó como muestra la población total.

Criterios de inclusión.

Total, de trabajadores que laboran en el Puesto de salud Bahía Blanca.

Criterios de exclusión.

Trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca que voluntariamente no desean participar de la investigación ,trabajadores que se encuentren en periodo vacacional.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica.

Según Giroux y Tremblay (2008) la técnica se define como procesos sistematizados, las mismas que sirven para solucionar los problemas. Las técnicas a utilizar deben ser escogidas teniendo en cuenta lo que se desea investigar, el porqué, para que y como se investigará. La técnica aplicada en esta investigación es la encuesta.

Instrumento.

Para la investigación el instrumento empleado es el cuestionario, que según Giroux y Tremblay (2008), son descritos como herramientas que nos ayudan a obtener, información general.

Ficha técnica 1.

Nombre: Encuesta de Gestion del talento humano

Autor: Chiavenato, Idalberto. Adaptado por Lino Alejandro (2014).

Objetivo: Conocer el nivel de la gestión del talento humano.

Administracion: Cuestionarios individuales.

Duracion: 15 minutos.

Estructura: el instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual estuvo graduado en escala de Likert; establecido con tres dimensiones, las cuales son las siguientes: selección de personas, capacitación de personas y desarrollo de personas; las mismas que contienen 10 preguntas cada una.

Baremación .

Para la baremación se consideró las puntuaciones transformadas a escalas descritas en la siguiente tabla.

Tabla 3

Baremo de la escala para Gestion del Talento Humano

| Gestion del Talento Humano | |
|----------------------------|----------|
| Deficiente | 30 - 69 |
| Regular | 70 - 110 |
| Eficiente | 111 -150 |

Ficha técnica 2.

Nombre: Cuestionario sobre compromiso organizacional

Autor: Meyer, Allen y Smith (1991).

Objetivo: conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los individuos con su organización.

Administracion: Individual

Duracion: 10 minutos.

Estructura: La escala consta de 18 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo, asimismo, la escala está conformada por 03 dimensiones.

Baremación .

Para la baremación se consideró las puntuaciones transformadas a escalas descritas en la siguiente tabla.

Tabla 4

Baremo de la escala para Compromiso Organizacional

| Compromiso Organizacional | |
|---------------------------|---------|
| Bajo | 18 - 41 |
| Medio | 42 - 66 |
| Alto | 67 - 90 |

Validación y confiabilidad del instrumento.**Validez .**

Para Hernández, et al (2010), “es el grado en que un instrumento le permite medir la variable en uso”.

Confiabilidad.

La confiabilidad de los instrumentos se determina por la medida de consistencia interna. La confiabilidad de los cuestionarios fue dada por el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, para lo cual se usó el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 15 trabajadores, para ir evaluando cómo se comporta el instrumento o en el momento de la toma de datos, para la consistencia del contenido.

.

Tabla 5

Confiabilidad – Alfa de Cronbach

| N° | Instrumento | Alfa de Cronbach | N° de ítems |
|----|----------------------------|------------------|-------------|
| 1 | Gestión del talento humano | 0,796 | 30 |
| 2 | Compromiso organizacional | 0,915 | 18 |

Se realizó una prueba piloto con 15 trabajadores ,con el propósito de evaluar los instrumentos a utilizar .

El valor de alfa de Cronbach para el instrumento de medición de la variable gestión del talento humano fue de 0,796 lo cual indica que el instrumento fue aceptable; asimismo, para el instrumento de medición de la variable compromiso organizacional fue de 0.9155, lo cual indica que el instrumento fue aceptable .

2.5 Métodos de análisis e interpretación de datos

Luego del análisis e interpretación de resultados, se elaboraron tablas y figuras estadísticas mediante el software estadístico SPSS 25. Realizándose para la estadística descriptiva, tablas de distribución de frecuencias, y figuras de barras acerca de las frecuencias. Asimismo, se elaboraron tablas de contingencia, para determinar la relación entre las variables y las dimensiones, y poder observar las relaciones prevalentes.

Para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que se tienen instrumentos de tipo ordinal, y fueron procesador mediante el Excel y el SPSS V.25, y responde a la siguiente fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \cdot \sum d^2}{N \cdot (N^2 - 1)}$$

Asimismo, la correlación de Spearman, presenta los siguientes niveles y rangos:

Tabla 6
Niveles y rango de correlación de Spearman.

| Valor del coeficiente r (positivo o negativo) | Significado |
|---|------------------------|
| 0,00 a 0,19 | Correlación muy débil |
| 0,20 a 0,39 | Correlación débil |
| 0,40 a 0,69 | Correlación moderada |
| 0,70 a 0,89 | Correlación fuerte |
| 0,90 a 1,00 | Correlación muy fuerte |

2.6 Aspectos éticos

En los trabajos de investigación se guardara absoluta reserva sobre el anonimato de los encuestados para este caso los trabajadores del Puesto de Salud Bahia Blanca.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Gestión del talento humano.

Tabla 7

Distribución de niveles de la variable gestión del talento humano en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Deficiente | 10 | 19,6 |
| Regular | 39 | 76,5 |
| Eficiente | 2 | 3,9 |
| Total | 51 | 100,0 |

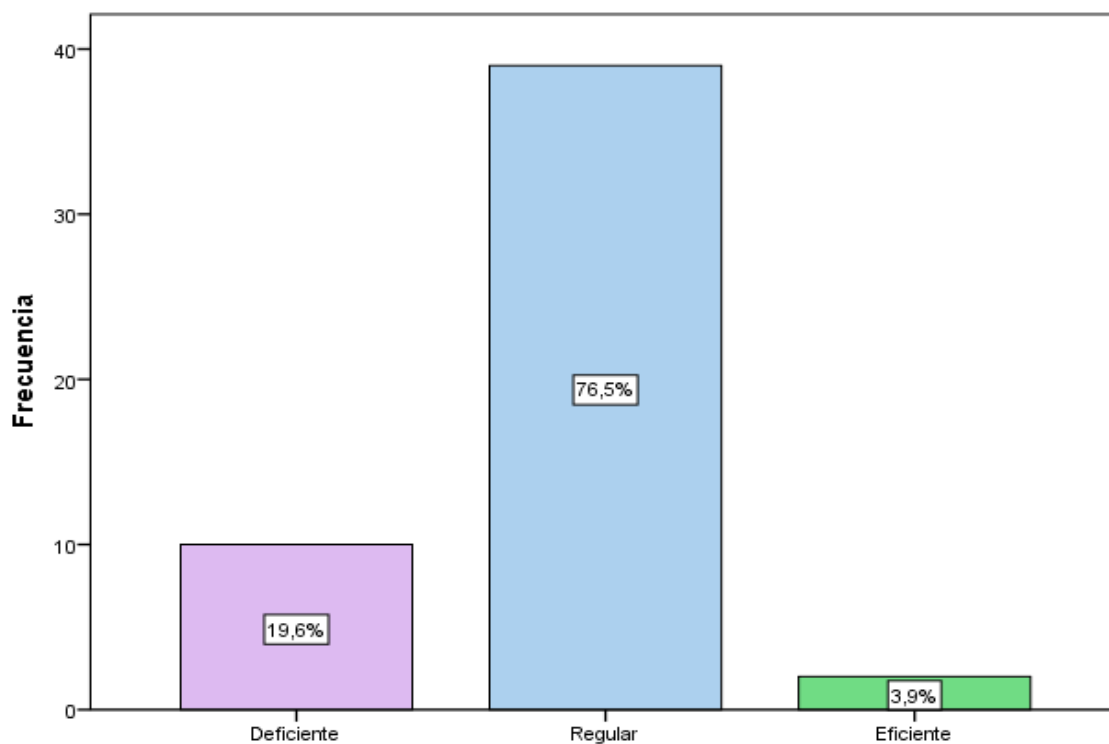


Figura 2 Niveles de la variable gestión del talento humano

Se observó que con respecto a la variable gestión del talento humano, un 80.4 % presentó un nivel aceptable entre regular y eficiente, el 19.6 % un nivel deficiente, por lo que se puede afirmar que, la mayoría del personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca percibe un nivel aceptable en la gestión del talento humano.

Tabla 8

Gestión del talento humano, según sus dimensiones en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca 2018.

| Dimensiones de la variable Gestión del Talento Humano | Deficiente | | Regular | | Eficiente | |
|---|------------|------|---------|------|-----------|------|
| | n | % | n | % | n | % |
| D1: Selección de personas | 4 | 7.8 | 44 | 86.3 | 3 | 5.9 |
| D2: Capacitación de personas | 16 | 31.4 | 29 | 56.9 | 6 | 11.8 |
| D3: Desarrollo de personas | 9 | 37.3 | 31 | 60.8 | 1 | 2.0 |

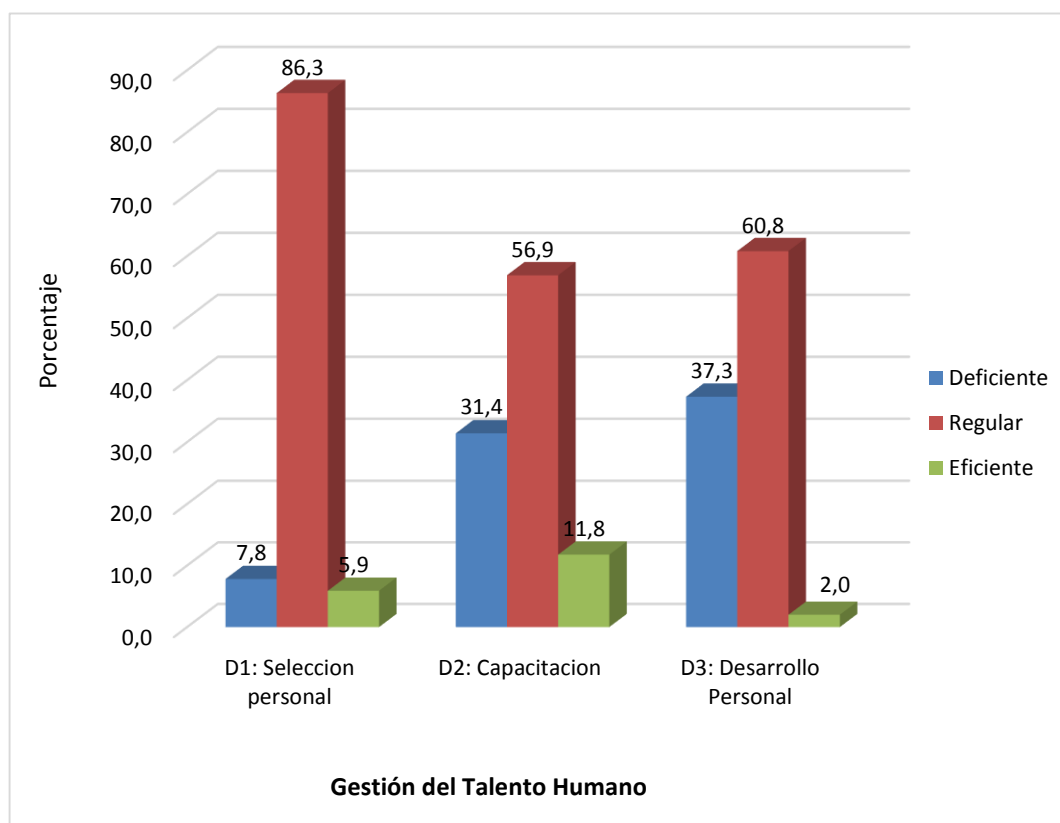


Figura 3 Gestión del talento humano según sus dimensiones, en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca 2018.

Con respecto a las dimensiones de gestión del talento humano, existe una prevalencia con respecto a la selección de personas, un 86.3 % en el nivel regular, en la capacitación de personas, 11.8 % en el nivel eficiente y en el desarrollo de personas, un 37.3 % en el nivel deficiente.

Compromiso organizacional.

Tabla 9

Distribución de niveles de la variable compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 10 | 19,6 |
| Medio | 26 | 51,0 |
| Alto | 15 | 29,4 |
| Total | 51 | 100,0 |

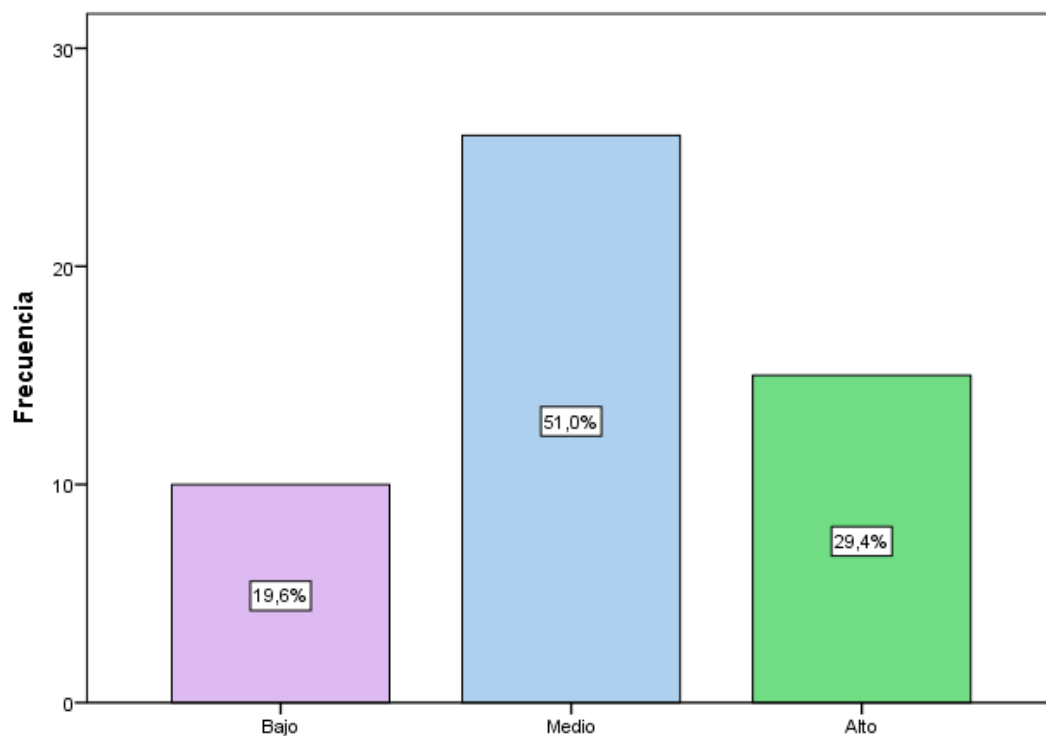


Figura 4. Niveles de la dimensión compromiso organizacional

Se observó que con respecto a la variable compromiso organizacional, un 80.4 % presento un nivel aceptable entre medio y alto , el 19.6 % un nivel bajo, ante ello

se puede afirmar que , la mayoría de los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca percibe un nivel aceptable en el compromiso organizacional .

Tabla 10

Compromiso organizacional según sus dimensiones en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca 2018.

| Dimensiones de la variable Compromiso Organizacional | Bajo | | Medio | | Alto | |
|---|------|------|-------|------|------|------|
| | n | % | n | % | n | % |
| D1: Compromiso Afectivo | 9 | 17.6 | 21 | 41.2 | 21 | 41.2 |
| D2: Compromiso Continuidad | 10 | 19.6 | 27 | 52.9 | 14 | 27.5 |
| D3: Compromiso normativo | 12 | 23.5 | 25 | 49.0 | 14 | 27.5 |

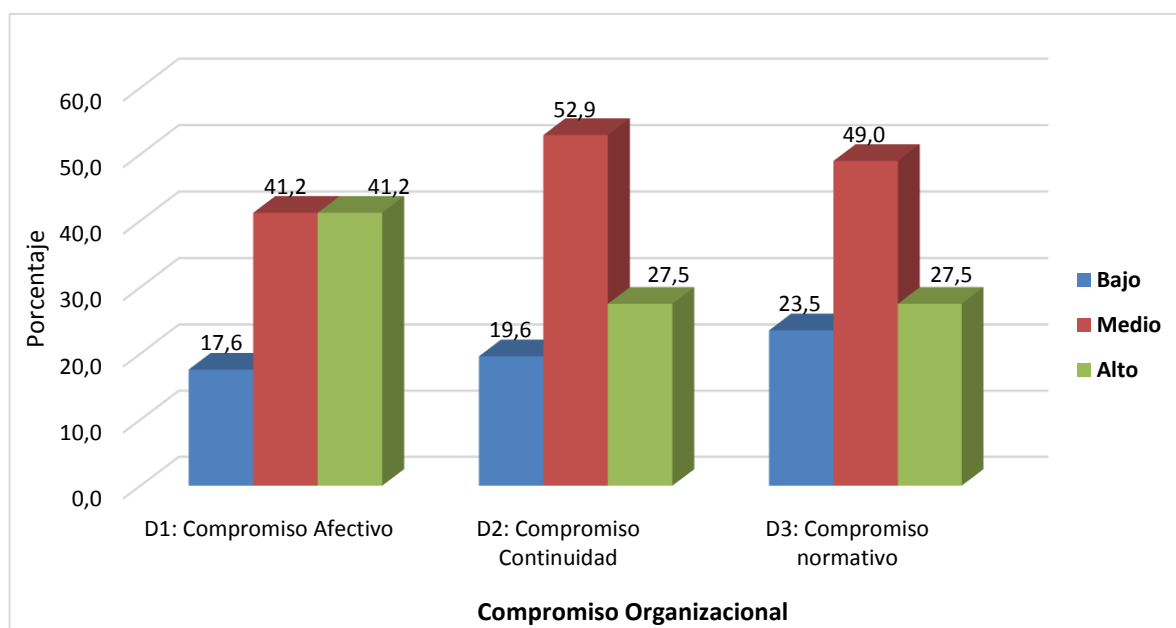


Figura 5 Compromiso Organizacional según sus dimensiones, en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca 2018

Según las dimensiones del Compromiso Organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca ,en el compromiso afectivo 42 trabajadores de 51 obtuvo el 82.9% ,entre nivel medio y alto, en el compromiso de continuidad se observó una prevalencia de 52.9 % en un nivel aceptable regular y en el compromiso normativo ,un 23.5 % bajo.

3.2 Resultados correlacionales

Hipótesis general.

Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018.

Prueba estadística

Coefficiente de correlación de Spearman.

Cálculos o reportes

Tabla 11

Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional

| | | | Gestión del talento humano | Compromiso organizacional |
|--------------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,646** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 51 | 51 |
| | Compromiso organizacional | Coefficiente de correlación | ,646** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 51 | 51 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Conclusiones.

De los resultados obtenidos en la tabla 11 se visualiza que la variable gestión del talento humano se relaciona directamente con el compromiso organizacional, según el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,646; lo que indica que existe una moderada relación entre ambas variables.

Hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018.

Prueba estadística

Coefficiente de correlación de Spearman.

Calculos o reportes

Tabla 12

Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo

| | | | Gestión del talento humano | Compromiso afectivo |
|--------------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,598** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 51 | 51 |
| | Compromiso afectivo | Coefficiente de correlación | ,598** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 51 | 51 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusiones

De los resultados obtenidos en la tabla 12, la variable gestión del talento humano se relaciona directamente con la dimensión compromiso afectivo, según el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,598; lo que indica que existe una moderada relación entre las variables.

Hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018.

Prueba estadística

Coefficiente de correlación de Spearman

Cálculos o reportes

Tabla 13

Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad

| | | | Gestión del talento humano | Compromiso de continuidad |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,472** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 51 | 51 |
| | Compromiso de continuidad | Coefficiente de correlación | ,472** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 51 | 51 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusiones

De los resultados obtenidos en la tabla 13, la variable gestión del talento humano se relaciona directamente con la dimensión compromiso de continuidad, según el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,472; lo que indica que existe una moderada relación entre las variables; con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico.

Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Banca, 2018.

Prueba estadística

Coefficiente de correlación de Spearman

Calculos o reportes

Tabla 14

Correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo

| | | | Gestión del talento humano | Compromiso normativo |
|----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,612** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 51 | 51 |
| Compromiso de normativo | Compromiso de normativo | Coefficiente de correlación | ,612** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 51 | 51 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusiones

De los resultados obtenidos en la tabla 14, la variable gestión del talento humano se relaciona directamente con la dimensión compromiso normativo, según el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,612; lo que indica que existe una moderada relación entre las variables.

IV. Discusión

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo como resultado que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y moderada con el compromiso organizacional, y tiene semejanza con el estudio de Mendoza (2017) quien concluyó que existe una relación alta entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el personal de la dirección general de medicamentos y drogas; así pues también se comprobó en los estudios internacionales realizados por Kheirkhah, Akbarpouran y Haqhani (2016) en Obstetras de Iran e Ingram y Glod (2015) en Hospitales de Polonia los cuales concluyeron que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. Este resultado coincide con los estudios de Pasaoglu (2015) a pesar de haberse realizado en una organización diferente como la industria bancaria de Turquía.

Asimismo, con respecto a la hipótesis específica 1 de la presente investigación se obtuvo como resultado que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso afectivo, que tiene semejanza con el estudio de Kheirkhah, Akbarpouran y Haqhani (2016) que concluyó: que existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo de las Obstetras que laboran en la Universidad de Ciencias Médicas de Iran, alcanzando el valor más alto en esta dimensión. Asimismo, Ingram y Glod (2015) en su artículo de investigación titulado : *La gestión del talento humano en las organizaciones sanitarias en Polonia*. Tuvo como objetivo comparar la gestión del talento humano entre grandes y pequeños hospitales que emplean un promedio de 160 a 50 trabajadores entre administrativos y asistenciales ,concluyendo que ambos grupos se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso afectivo y la motivación para el trabajo, relacionándose así como el desarrollo de personas.

De la misma manera, con respecto a la hipótesis específica 2 de la presente investigación se obtuvo como resultado que la gestión del talento humano se relaciona directamente con la dimensión compromiso de continuidad, existiendo

una moderada relación entre las variables que permite afirmar que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso de continuidad; y tiene semejanza con el estudio de Mendoza (2017) realizó la tesis , titulada: *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas,2017, en la Universidad Cesar Vallejo*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional. De tipo sustantivo y diseño no experimental , se trabajó con una muestra de 105 trabajadores , concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad de la dirección general de medicamentos e insumos. Asimismo : Pasaoglu (2015) en su artículo de investigación titulado: *Relación entre las prácticas de gestión de talento humano y el compromiso organizacional en la industria bancaria de Turquía*. Tuvo como objetivo evaluar los efectos de las prácticas de gestión de recursos humanos en el compromiso organizacional de 304 empleados de Eskisehir, que trabajan en la industria bancaria, concluyendo que existe relación entre la gestión del talento humano y compromiso de continuidad.

Finalmente, con respecto a la hipótesis específica 3; se obtuvo como resultado que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso normativo; y tiene semejanza con el estudio de Vega (2016) quien realizó la tesis: *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal docente de un Instituto Superior Tecnológico, 2016, en la Universidad César Vallejo*. Tuvo como objetivo: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional. De tipo sustantivo y diseño no experimental, correlacional, aplicó cuestionario a una muestra comprendida por 69 docentes, y concluyó: Existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo, al igual que Farfan (2015) quien realizó la tesis: *Gestión de talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo, Ugel 04, Comas, 2015, en la Universidad César Vallejo*, determinando que es significativa la relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional; del personal administrativo de la Ugel 04, Comas.

V. Conclusiones

Primera

Se determinó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,646

Segunda

Se identificó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,598.

Tercera

Se estableció que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,472.

Cuarta

Se determinó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Banca, 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,612 .

VI. Recomendaciones

- Primera Se sugiere a los directores de los Establecimientos de Salud capacitarse y/o actualizarse en temas como gestión del talento humano y así poder hacer un mejor uso de los recursos humanos.
- Segunda Se sugiere a los Trabajadores afirmar un mayor compromiso organizacional en lo que se refiere a la interacción con los demás agentes intersectoriales y puedan brindar una mejor calidad de atención.
- Tercera Se sugiere que los directores pongan mayor atención a las potencialidades de los trabajadores y refuercen sus habilidades y capacidades sobre un mejor compromiso con la institución de manera permanente.
- Cuarta Se sugiere a los directivos y trabajadores mayor participación en las actividades del establecimiento .
- Quinta Se recomienda a los investigadores que utilicen como antecedente la presente investigación, y así elaborar futuros proyectos sobre gestión del talento humano para la optimización del compromiso organizacional de los trabajadores sobre todo del sector salud.

VII. Referencias

- Allen N. y Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective Continuance and Normative Commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Alles, M. (2011). *Dirección estratégica de recursos humanos, gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica, S.A.
- Arias, G. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanecía: algunos factores para su incremento*. Recuperado de <http://revistas.unam.mx/index.php/rca/article/view/4509>
- Cabrera, A. (2016). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano basado en competencias para el personal administrativo de una Institución de Educación Superior Privada*. (Tesis de maestría). Universidad Católica del Ecuador, Ecuador.
- Castro W. (2014). *Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del docente* red No. 11 VMT-2014. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4748/Castro_FEW.pdf?sequence.
- Certo, S. (2001). *Administración moderna*. Bogotá: Pearson Educación de Colombia.
- Coronel, L. T. (2013). *Gestión del talento humano en base a competencias*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1133/1/tad985.pdf>
- Cuesta, M. (2013). *Compromiso y gestión humana en la empresa cubana*. Universidad Tecnológica de La Habana, Cuba.

- Chaquina, A. y Zárate, P. (2015). *Diseño de un modelo para el desarrollo del compromiso laboral y empresarial aplicado a la empresa "STEM"*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional*. México DF: Thomson.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson educación.
- Dirube, J. (2004). *Un modelo de gestión por competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- Dunham, R. Grube, J. y Castaned, M. (1994) Organizational commitment: the utility of an integrative definition. *Journal of applied psychology*, Vol. 79, No. 3, pp. 370 :380.
- Farfán, R. (2015). *Gestión de talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo, Ugel 04, Comas, 2015*. (tesis de maestría) Universidad César Vallejo
- Fuente, A. y Vallejo, R. (2008). *Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones*. Madrid. España: Pirámide.
- Gianella, R. (2016)- *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de obstetricia y enfermería de una red de salud del sur*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.

- Giroux, S. y Tremblay, G. (2008). *Metodología de las ciencias humanas*. México. FCE.
- Herscovitch, L, y Meyer, J. P. (2002): Commitment to organizational change: extension of a three component, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, pp. 474 : 487.
- Hernández, S.; Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw.Hill.
- Huapalla, P. (2015). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los docentes del nivel primario en las Instituciones Educativas del Cercado de Huaral, 2015*
- Kheirkhah, M., Akbarpouran V., Haqhani H. (2016). Relationship between talent management and organizational commitment in midwives working in Iran University of Medical Sciences. *Journal of Client-Centered Nursing Care*, 2(3), pp. 145-152
- Lagomarsino, R. (2003). *Compromiso organizacional*. Uruguay: Universidad de Montevideo-IEEM año 6, Nº 2, agosto 2003.
- Lino, A. (2014). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los Docentes de la Institución Educativa 3057 – Carabayllo – 2014*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Lomparte,C. (2016). *Gestión del talento humano y su relación con la cultura organizacional en el personal de enfermería del Centro Médico Naval, Callao*, (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo.
- Magiliano, S. (2015). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas privadas de Villa el Salvador* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo.

- Maslow, A. y la psicología transpersonal" (capítulo de libro), 40 pp.
<http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2013/teo-per/14.pdf>
- Mendoza, J. (2017). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos, drogas e insumos* (tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment human. *Resource Manegement Review*, Vol. 01, pp. 61-89
- Navas, M. (2016). *Compromiso organizacional y rotación en el área de hotelería de un hospital privado de la ciudad de Quito*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: UDLA.
- O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on pro-social behavior. *Journal of applied Psychology*, 71 (3) 492-499.
- Pasaoglu, D. (2015). Analysis of the relationship between human resources management practices and organizational commitment from a strategic perspective: Findings from the Banking Industry .Anadolu University, *Eskisehir*, 26470, Turkey
- Pereda, S., Berrocal, F. y García, M. (2011). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Universitaria Ramón Areces.
- Prieto, B. P. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia*.
Obtenido de <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

- Quispitúpac, M. P. (2015). *Elaboración de una herramienta*. Obtenido de <http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/338163/1/Tesis%20Qu>
- Rodríguez, A., Zarco V. y González, J. (2009). *Psicología del trabajo*. Madrid. España: Pirámide.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, A. (2008). *Psicología de los recursos humanos*. España: Piramide.
- Romero, M. P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales*. Quito, Ecuador
- Toledo, C., y Maldonado, T. (2015). *El compromiso organizacional de los bibliotecarios que laboran en instituciones de educación superior de la baja California, México*. Obtenido de file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/153-435-1-PB.pdf
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Peru: Busines support aneth S.A.C. ediciones.
- Tomasz, W. (2015). *Talent management in healthcare organizations - qualitative research results*. University of Economics in Katowice, Faculty of Economics, 1 Maja 50, Katowice 40-287, Poland
- Vega, N. (2016). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal docente de un Instituto Superior Tecnológico*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo.
- Werther, W. y Davis, K. (2004). *Administración de recursos humanos, gestión del capital humano*. México: McGraw Hill Interamericana

Zarkovich, S. S. (1968). *Calidad de los datos estadísticos*. Roma: FAO.

Anexos

Anexo A: Artículo científico

**ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del
Puesto de Salud Bahía Blanca – 2018

Br.Velasquez Falcon, Katya Vanessa.

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima Norte

Resumen

Esta investigación que fue titulada: Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca ,2018 tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

Bajo un enfoque cuantitativo, el método empleado fue hipotético deductivo, de tipo sustantivo, con nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental de corte transversal, para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta, teniendo un instrumento que se basó en el uso de un cuestionario por cada una de las variables, la población estuvo conformada por 51 trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca entre administrativos y asistenciales.

Se concluyó que, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca,2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,646 y un nivel de significancia igual a 0,000.

Palabras clave: Gestión del talento humano y compromiso organizacional

Abstract

This research was titled: Management of human talent and organizational commitment of the employees of Bahía Blanca Health Post, 2018, aimed to determine the relationship between human talent management and organizational commitment, responding to the institutional problems of the health sector .

It presents a quantitative approach, the method used was hypothetical deductive, of substantive type, with correlational descriptive level, of non-experimental and cross-sectional design; For the collection of information, the survey technique was used, with one instrument having a questionnaire for each of the variables, the population was made up of 51 workers from the Bahía Blanca health post between administrative and health care.

It was concluded that there is a significant relationship between the management of human talent and organizational commitment in the workers of the Bahía Blanca health post, 2018; having obtained a rho of Spearman = 0,646.

Keywords: Human talent management, organizational commitme.

Introducción

Mendoza (2017) realizó la tesis , titulada: *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas,2017, en la Universidad Cesar Vallejo*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional. De tipo sustantivo y diseño no experimental , se trabajo con una muestra de 105 trabajadores , concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de la dirección general de medicamentos e insumos. Con este antecedente, es necesario conocer el compromiso organizacional de cada colaborador para cumplir metas y objetivos de la organización, ver si tienen una identificación con la misma para captar la dinámica en un ambiente competitivo cambiante.

Definición de Gestión del talento humano

Chiavenato (2009) señaló que la gestión del talento humano, es un conglomerado de práctica y política necesaria para la dirección de aspectos de los cargos directivos que se relacionan con las personas y recursos, donde se incluye el reclutamiento, selección, capacitación, incentivos y evaluación del desempeño

Dimensiones de Gestion del Talento Humano.

Las dimensiones que resumen los procesos de la Gestion del Talento Humano, se dividen en tres siendo las siguientes:

Dimensión 1: Selección de personas

Para Chiavenato (2009), permite el ingreso de personas que cuentan con requisitos mínimos y/o características deseadas por la organización. Es decir, seleccionar a la persona indicada para el puesto indicado. Busca la persona más indicada para los puestos existentes en la organización, y está orientado a aumentar la eficiencia y el desempeño laboral.

Dimensión 2: Capacitación de personas

Según Certo (1994), es el proceso del desarrollo de la cualidad del recurso humano, que los prepara para ser más productivo y contribuir de manera óptima a lograr el objetivo de la organización. Tiene como propósito, la influencia en el comportamiento de los trabajadores para el incremento de la productividad laboral.

Dimensión 3: Desarrollo de personas

Para Chiavenato (2009) es la preparación y desarrollo a través del cambio que presenta el trabajador, es decir, está referido al nuevo aprendizaje de la persona.

Señaló que solo un mínimo de personas llegaba la autorrealización, considerando el 1% de la población, donde su visión esquemática de jerarquía de necesidades, se interpretó erróneamente del desarrollo personal, que estaba reservado al trabajo y sus buenas condiciones.

Su visión esquemática de una jerarquía de necesidades, tuvo con frecuencia una falsa interpretación sobre que el estadio «superior» del desarrollo personal, se encontraba reservado a el empleo y de las buenas condiciones de trabajo.

Definicion de Compromiso organizacional

En la actualidad cuando se habla de compromiso organizacional, se ve que es un término muy utilizado por las instituciones para la medición de la filiación de sus colaboradores, diversos autores lo han definido de distintas maneras, veamos alguno de ellos:

Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1997) señalaron tres tipos de componentes:

Dimensión 1: Compromiso afectivo (deseo). Para Meyer y Allen (1991) citados por Arias (2003), es el tipo de compromiso que describe una orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización, por lo que “es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma” (p. 23). Grado en que un individuo se involucra emocionalmente con su organización..

Dimensión 2: Compromiso de continuación (necesidad). Según Meyer y Allen (1991) citados por Arias (2003, p. 65), es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización. En el compromiso de continuación (necesidad) es muy posible encontrar una consistencia de la persona respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, o sea de los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo, es decir, aquí hay un beneficio asociado con continuar participando en la organización y un costo asociado a irse..

Dimensión 3: Compromiso normativo (deber). Meyer y Allen (1991), señalan que se encuentra en la creencia de la lealtad a la organización quizá por la recepción de beneficios que deriva en el sentido del deber de proporcionar reciprocidad. Es el “sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto... este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar” (p. 31), sin importar cuánto pueda sentirse satisfecho con su trabajo.

Metodología

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación realizada es de tipo básica, el diseño fue no experimental, de corte transversal, para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta con un instrumento que consistió en el cuestionario de cada una de las variables, la población estuvo

conformada por 51 trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018, siendo una población censal por lo que no se tiene muestra y se toma a todos los trabajadores del Puesto de Salud quienes participaron de manera voluntaria en la investigación, los instrumentos pasaron por las dos propiedades básicas que debe cumplir todo instrumento: tener validez y confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach.

Resultados

Se observó que con respecto a la variable gestión del talento humano, un 80.4 % presentó un nivel aceptable entre regular y eficiente, el 19.6 % un nivel deficiente, por lo que se puede afirmar que, la mayoría del personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca percibe un nivel aceptable en la gestión del talento humano. Con respecto a las dimensiones de gestión del talento humano, existe una prevalencia con respecto a la selección de personas, un 86.3 % en el nivel regular, en la capacitación de personas, 11.8 % en el nivel eficiente y en el desarrollo de personas, un 37.3 % en el nivel deficiente.

Se observó que con respecto a la variable compromiso organizacional, un 80.4 % presentó un nivel aceptable entre medio y alto, el 19.6 % un nivel bajo, ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca percibe un nivel aceptable en el compromiso organizacional.

Según las dimensiones del compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, en el compromiso afectivo 42 trabajadores de 51 obtuvieron el 82.9%, entre nivel medio y alto, en el compromiso de continuidad se observó una prevalencia de 52.9 % en un nivel aceptable regular y en el compromiso normativo, un 23.5 % bajo.

Discusión

Después de haber realizado el análisis e interpretación de los resultados de los estudios realizados a nivel nacional como internacional se puede afirmar que:

Con respecto a la hipótesis general, se obtuvo como resultado que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y moderada con el compromiso organizacional, y tiene semejanza con el estudio de Mendoza (2017) que concluyó: que existe una relación alta entre la gestión del talento humano y el compromiso

organizacional en el personal de la dirección general de medicamentos y drogas; así como también en el estudio de Huapalla (2015), gestión del talento humano y compromiso organizacional realizado en docentes del nivel primario en las instituciones educativas de Huaral, quien concluyó que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

Asimismo, con respecto a la hipótesis específica 1 de la presente investigación se obtuvo como resultado que la gestión del talento humano se relaciona de manera directa y significativa con el compromiso afectivo, que tiene semejanza con el estudio de Kheirkhah, Akbarpouran y Haqhani (2016) que concluyó: que existe correlación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo de las Obstetras que laboran en la Universidad de Ciencias Médicas de Iran, alcanzando el valor más alto en esta dimensión. Asimismo, Ingram y Glod (2015) en su artículo de investigación titulado: *La gestión del talento humano en las organizaciones sanitarias en Polonia*. Tuvo como objetivo comparar la gestión del talento humano entre grandes y pequeños hospitales que emplean un promedio de 160 a 50 trabajadores entre administrativos y asistenciales, concluyendo que ambos grupos se relaciona la gestión del talento humano con el compromiso afectivo y la motivación para el trabajo, relacionándose así con el desarrollo de personas.

Conclusiones

Se determinó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,646

Se identificó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,598.

Se estableció que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca, 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,472

Se determinó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los trabajadores del Puesto de salud Bahía Banca, 2018; habiéndose obtenido un rho de Spearman= 0,612 .

Referencias

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Huapalla, P. (2015),: *Gestión del talento humano y compromiso organizacional de los docentes del nivel primario en las Instituciones Educativas del Cercado de Huarala, 2015*
- Kheirkhah, M., Akbarpouran V., Haqhani H. (2016). Relationship between talent management and organizational commitment in midwives working in Iran University of Medical Sciences. *Journal of Client-Centered Nursing Care*, 2(3), pp. 145-152
- Lino, A. (2014). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa 3057 – Carabayllo – 2014*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima. Perú
- Mendoza (2017): *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos, drogas e insumos 2017, en la Universidad Cesar Vallejo*.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 01, pp. 61-89.
- Tomasz, W. (2015). *Talent management in healthcare organizations - qualitative research results*. University of Economics in Katowice, Faculty of Economics, 1 Maja 50, Katowice 40-287, Poland

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Katya Vanessa Velásquez Falcón, estudiante de la Escuela profesional de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; identificada con N^a DNI 07467313 declaro que el artículo científico titulado Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahia Blanca - 2018, presentado en 109 folios para la obtención del grado académico profesional de Magíster en gestión de los servicios de la salud es de mi autoría. Por tanto, declaro lo siguiente:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Velásquez Falcón, Katya Vanessa

DNI: 07467313

Anexo B: Matriz de consistencia

| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
|--|--|--|--|--|--------------|--|--|
| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | Variable 1: Gestión del talento humano | | | | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del puesto de salud bahía blanca -2018 ?. | Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del puesto de salud bahía blanca 2018. | Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en los trabajadores del puesto de salud bahía blanca 2018 | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rasgos Deficiente 30 – 69 Regular 70 - 110 Eficiente 111 - 150 |
| | | | Selección | Comunicación Prueba de selección | De 1 al 10 | 1: Nunca 2: Rara vez 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre | |
| | | | Capacitación | Capacitar para un mejor desempeño de recursos Evaluación de personal | Del 11 al 20 | | |
| | | | Desarrollo | Oportunidad de superación Uso de tecnología Atención personalizada | Del 21 al 30 | | |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | | | | | |
| ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en el personal del puesto de salud bahía blanca 2018? | Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los trabajadores del puesto de salud bahía blanca 2018. | Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso afectivo en los trabajadores del puesto de salud bahía blanca 2018. | | | | | |
| ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los trabajadores del puesto de salud bahía blanca 2018 ?. | Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los trabajadores del | Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso de continuidad en los trabajadores del | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---------------------------------------|--|--------------|---|------------------|
| ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los trabajadores del puesto de salud bahia blanca 2018 ?. | puesto de salud bahia blanca 2018. | puesto de salud bahia blanca 2018. | Variable 2: Compromiso organizacional | | | | |
| | Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los trabajadores del puesto de salud bahia blanca – 2018. | Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el compromiso normativo en los trabajadores del puesto de salud bahia blanca 2018 | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rangos |
| | | | Compromiso afectivo | Sentimiento de felicidad Valoramiento de la institución | De 1 al 7 | Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) | Bajo 18 – 41 |
| | | | Compromiso de continuidad | Costumbre de la institución Alternativas inexistentes | Del 8 al 13 | Indeciso (3) De acuerdo (4) | Medio 42 – 66 |
| | | | Compromiso normativo | Lealtad a la organización Responsabilidad en pertenecer | Del 14 al 21 | Totalmente de acuerdo (5) | Alto 67 - 90 |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA A UTILIZAR |
|--|--|---|--------------------------------------|
| <p>TIPO: Basica Nivel descriptivo correlacional (Sánchez y reyes, 2015)</p> <p>DISEÑO: No experimental. Transversal</p> <p>MÉTODO : enfoque cuantitativo (Sánchez y reyes, 2015)</p> | <p>POBLACIÓN CENSAL: La población estuvo conformada por 51 trabajadores del puesto desalud bahia blanca.</p> <p>MUESTREO No Probabilístico</p> | <p>Variable 1: Gestión del talento humano.</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario Autor: Chiavenato, Idalberto Año: 2009. Adaptado por Lino A. Monitoreo: permanente Ámbito de Aplicación: adultos Forma de Administración: colectiva</p> <hr/> <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario Autores: Meyer y Allen Año: 1990. Monitoreo: Permanente Ámbito de Aplicación: Lima. Forma de Administración: Individual o colectiva</p> | <p>DESCRIPTIVA: Tablas y figuras</p> |

Anexo C: Autorización para aplicación de instrumentos



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
DIRECCION DE RED DE SALUD DE VENTANILLA
MICRORRED PACHACUTEC
E.S. "BAHÍA BLANCA"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CARTA N° 001 – 2018-GRC/DIRESA/DRV/MRP/ESBB

Ventanilla, 11 de junio de 2018

Sra. Lic.:
KATYA VELASQUEZ FALCÓN
Presente.-

Asunto: Autorización para aplicación de encuesta.

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez comunicarle que se le autoriza la ejecución de la investigación titulada "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL P.S. BAHÍA BLANCA 2018" permitiéndole el levantamiento de información de fuente directa o indirecta que usted requiera para la culminación de la misma, siempre que los hallazgos de la misma sean compartidos con esta jefatura, con la única finalidad de ayudar en la toma de decisiones que redunden en beneficio del establecimiento.

Agradeciendo de atención prestada, es oportuna la ocasión para expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


 GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD DEL CALLAO
 Dirección de Red de Salud Ventanilla
 MICRORRED PACHACUTEC - P.S. BAHÍA BLANCA

 Dra. Noremi S. Medina Paz
 MEDICO JEFE - C.M.P.40369

Anexo E: Matriz de datos - Variable compromiso organizacional

| N° | Afetivo | | | | | | | De continuidad | | | | | | | Normativo | | | | | | | Total |
|----|---------|---|---|---|---|---|----|----------------|---|---|----|----|----|----|-----------|----|----|----|----|----|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | ST | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | ST | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | ST | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 21 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 23 | 64 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 22 | 3 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 62 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 63 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 62 |
| 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 11 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | 38 |
| 6 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 19 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 13 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 18 | 50 |
| 7 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 12 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 10 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 | 36 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 12 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 13 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 10 | 35 |
| 9 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 21 | 60 |
| 10 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 19 | 61 |
| 11 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 19 | 61 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 26 | 71 |
| 13 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 10 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 12 | 35 |
| 14 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 11 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 8 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 10 | 29 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 17 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 15 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 9 | 41 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 25 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 26 | 78 |
| 17 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 19 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 16 | 52 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 14 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 12 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 14 | 40 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 42 |
| 20 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 12 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 | 39 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 86 |
| 22 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 25 | 79 |
| 23 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 16 | 60 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 66 |
| 25 | 3 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 12 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 10 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 32 |
| 26 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 65 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 26 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 19 | 75 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 64 |
| 29 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 63 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 24 | 62 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | 62 |
| 32 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 | 77 |
| 33 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 5 | 22 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 23 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 23 | 68 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 | 88 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 90 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 26 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 1 | 19 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 67 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 20 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 18 | 61 |
| 38 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 64 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 22 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 62 |
| 40 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | 63 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | 62 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 15 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 60 |
| 43 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 19 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 22 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 62 |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 75 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 69 |
| 46 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 24 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 43 |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 64 |
| 48 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 25 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 | 70 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 | 59 |
| 50 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 25 | 71 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 27 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 23 | 77 |

TALENTO COMPROMISO 1 (2).spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Frecuencias
 Título
 Notas
 Conjunto de da
 Estadísticos
 Tabla de frecue
 Título
 VAR00001
 VAR00002
 VAR00003
 VAR00004
 VAR00005
 VAR00006
 VAR00007
 VAR00008
 Gráfico de barr
 Título
 VAR00001
 VAR00002
 VAR00003
 VAR00004
 VAR00005
 VAR00006
 VAR00007
 VAR00008
 Registro
 Correlaciones no pa
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no pa
 Título
 Notas
 Correlaciones
 Registro
 Correlaciones no pa
 Título
 Notas

Estadísticos

| | | VAR00001 (Agrupada) | VAR00002 (Agrupada) | VAR00003 (Agrupada) | VAR00004 (Agrupada) | VAR00005 (Agrupada) | VAR00006 (Agrupada) | VAR00007 (Agrupada) | VAR00008 (Agrupada) |
|---|----------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| N | Válido | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 | 51 |
| | Perdidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tabla de frecuencia

VAR00001 (Agrupada)

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 4 | 7,8 | 7,8 | 7,8 |
| | Regular | 44 | 86,3 | 86,3 | 94,1 |
| | Eficiente | 3 | 5,9 | 5,9 | 100,0 |
| | Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00002 (Agrupada)

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 16 | 31,4 | 31,4 | 31,4 |
| | Regular | 29 | 56,9 | 56,9 | 88,2 |
| | Eficiente | 6 | 11,8 | 11,8 | 100,0 |
| | Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

VAR00003 (Agrupada)

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Deficiente | 19 | 37,3 | 37,3 | 37,3 |
| | Regular | 31 | 60,8 | 60,8 | 98,0 |
| | Eficiente | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| | Total | 51 | 100,0 | 100,0 | |

IBM SPSS Statistics Processor está listo

TALENTO COMPROMISO 1 (2).spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Estadísticos
 - Tabla de frecue
 - Título
 - VAR00001
 - VAR00002
 - VAR00003
 - VAR00004
 - VAR00005
 - VAR00006
 - VAR00007
 - VAR00008
 - Gráfico de barr
 - Título
 - VAR00001
 - VAR00002
 - VAR00003
 - VAR00004
 - VAR00005
 - VAR00006
 - VAR00007
 - VAR00008
- Registro
- Correlaciones no pa
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no pa
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no pa
 - Título
 - Notas

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

| | | | VAR00004 (Agrupada) | VAR00008 (Agrupada) |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | VAR00004 (Agrupada) | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,646** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 51 | 51 |
| | VAR00008 (Agrupada) | Coefficiente de correlación | ,646** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 51 | 51 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00004 VAR00005
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

| | | | VAR00004 | VAR00005 |
|-----------------|----------|-----------------------------|----------|----------|
| Rho de Spearman | VAR00004 | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,520** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 51 | 51 |
| | VAR00005 | Coefficiente de correlación | ,520** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 51 | 51 |

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

09:13
18/08/2018

Anexo G: Instrumento gestión del talento humano

Cuestionario de gestión de talento humano

De: Chiavenato Idalberto, adaptado por Lino Gamarra 2014.

Estimado(a) trabajador, el objetivo del presente cuestionario es obtener información para determinar si la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Bahía Blanca. **Instrucciones:** lea con detenimiento los enunciados y alternativas, se solicita su opinión sincera al responder, marque con una x el número que corresponda con respecto a las siguientes competencias:

1 (nunca) 2 (raras veces) 3 (a veces) 4 (casi siempre) 5 (siempre)

| No. | SELECCION DE PERSONAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo. | | | | | |
| 2 | Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración. | | | | | |
| 3 | Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso. | | | | | |
| 4 | Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores. | | | | | |
| 5 | Realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas. | | | | | |
| 6 | Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones. | | | | | |
| 7 | Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos. | | | | | |
| 8 | Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño. | | | | | |
| 9 | Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores. | | | | | |
| 10 | Realiza el papel que desempeñara en la Institución, antes de seleccionarlo. | | | | | |
| No. | CAPACITACION DE PERSONAS | | | | | |
| 11 | Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio. | | | | | |
| 12 | Se realiza capacitaciones por especialidad en su Institución. | | | | | |
| 13 | Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su Institución. | | | | | |
| 14 | Los trabajadores son evaluados después de la capacitación. | | | | | |
| 15 | Los trabajadores de la Institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 16 | Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación. | | | | | |
| 17 | Se le capacita en nuevos temas relacionados a sus funciones. | | | | | |
| 18 | La Institución invierte recursos económicos en su capacitación. | | | | | |
| 19 | El director capacita personalmente en su Institución. | | | | | |
| 20 | Se le proporciona conocimientos en normativas de la Institución. | | | | | |

| No | DESARROLLO DE PERSONAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 21 | Se le brinda oportunidades de superación en su Institución. | | | | | |
| 22 | Es estimulado a participar en las relaciones con personal externos y/o usuarios. | | | | | |
| 23 | Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal. | | | | | |
| 24 | Asume cargos más elevados y complejos. | | | | | |
| 25 | Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades. | | | | | |
| 26 | Conoce y aplica nuevos temas relacionados a sus funciones. | | | | | |
| 27 | Se realiza rotación de cargos en su Institución. | | | | | |
| 28 | La dirección de su Institución le presta atención a sus necesidades. | | | | | |
| 29 | El director atiende las dificultades que se le presente en su desempeño en forma oportuna. | | | | | |
| 30 | Se siente satisfecho con la labor que desarrolla en su Institución. | | | | | |

Anexo H: instrumento compromiso organizacional

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

De Meyer y Allen (1991)

El objetivo del presente cuestionario es obtener información para determinar si la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores del Puesto de salud Bahía Blanca. **Instrucciones:** A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una X el número que corresponda a su opinión.

| | <i>Totalmente en desacuerdo 1</i> | <i>En desacuerdo 2</i> | <i>Indeciso 3</i> | <i>De acuerdo 4</i> | <i>Totalmente de acuerdo 5</i> | | |
|----|---|------------------------|-------------------|---------------------|--------------------------------|--|--|
| 01 | <i>Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.</i> | | | | | | |
| 02 | <i>Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.</i> | | | | | | |
| 03 | <i>No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.</i> | | | | | | |
| 04 | <i>No me siento ligado emocionalmente a mi organización.</i> | | | | | | |
| 05 | <i>No me siento integrado plenamente en mi organización.</i> | | | | | | |
| 06 | <i>Esta organización significa personalmente mucho para mí.</i> | | | | | | |
| 07 | <i>Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.</i> | | | | | | |
| 08 | <i>Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.</i> | | | | | | |
| 09 | <i>Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.</i> | | | | | | |
| 10 | <i>Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.</i> | | | | | | |
| 11 | <i>Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.</i> | | | | | | |
| 12 | <i>Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.</i> | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 13 | <i>No siento obligaciones algunas de permanecer en mi actual trabajo.</i> | | | | | |
| 14 | <i>Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.</i> | | | | | |
| 15 | <i>Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.</i> | | | | | |
| 16 | <i>Esta organización merece mi lealtad.</i> | | | | | |
| 17 | <i>No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.</i> | | | | | |
| 18 | <i>Estoy en deuda con la organización</i> | | | | | |



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Dr. Vértiz Osoreo Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018”**; de la estudiante **Velásquez Falcón, Katya Vanessa**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado de 24%, verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 18 de agosto de 2018




Dr. Vértiz Osoreo Jacinto Joaquín
DNI: 16735482

Anexo I: Pantallazo De Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1049816754&ro=1038&lang=es&o=990941362&s=1>

feedback studio | Tesis Maestría 3ra entrega



Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018.

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

AUTORA:
Br. Velásquez Falcón Katya Vanessa

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

| Nº | Fuente | Porcentaje |
|----|--|------------|
| 1 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 15 % |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 6 % |
| 3 | es.scribd.com Fuente de Internet | 1 % |
| 4 | core.ac.uk Fuente de Internet | 1 % |
| 5 | www.unitecnologica.ed... Fuente de Internet | <1 % |
| 6 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | <1 % |

Página: 1 de 44 | Número de palabras: 4740 | Text-only Report | High Resolution | Activado

10:47 18/08/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

VEZASQUEZ FALCON, Katya Vanessa

INFORME TÍTULADO:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN LOS TRABAJADORES DEL PUESTO DE SALUD BAHIA BLANCA, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 29/AGOSTO/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD


FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
 "César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

VELASQUEZ FALCON, Katya Vanessa
 D.N.I. : 07467313
 Domicilio : Av Oscar R. Benavides 3130 dpto 102 Lima
 Teléfono : Fijo : 5017966 Móvil : 943681864
 E-mail : kvelasquez.f257@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
 Escuela :
 Carrera :
 Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRA
 Mención : GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

VELASQUEZ FALCON, Katya Vanessa

Título de la tesis:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL
 EN LOS TRABAJADORES DEL NUESTRO DE SALUD BOHIA BLANCA

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

16/0ctubre/18