



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL PNP.
LIMA, 2022”

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de
Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados de Enfermería

Autor: SANTOS ZUTTA, NATIVIDAD

Código Orcid: 0000-0001-6081-547X

LIMA – PERÚ

2022

Tesis

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
ENFERMEROS DEL HOSPITAL PNP”

Línea de investigación

SALUD Y BIENESTAR

Asesor

DR. MISAEL ERIKSON MAGUIÑA PALMA

Código Orcid: 0000-0002-4545-7413

Agradecimiento

Mi profundo reconocimiento a la UPNW,
a sus administrativos, maestros, y
consultores, que han hecho posible la
realización de la presente investigación.

Índice general

Agradecimiento	3
Resumen	9

Abstract	10
Introducción	11
CAPITULO I: EL PROBLEMA	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos	16
1.3 Objetivos de la investigación	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la investigación	17
1.4.1 Teórica	17
1.4.2 Metodológica	18
1.4.3 Práctica	18
1.5 Limitaciones de la investigación	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes de la investigación	19
2.2 Bases teóricas	27
2.3 Formulación de hipótesis	36
2.3.1 Hipótesis general	36
2.3.2 Hipótesis específicas	36
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	38
3.1. Método de investigación	38
3.2. Enfoque investigativo	38
3.3. Tipo de investigación	38
3.4. Diseño de la investigación	39
3.5. Población, muestra y muestreo	39
3.6. Variables y operacionalización	40

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	43
3.7.1. Técnica	43
3.7.2. Descripción	43
3.7.3. Validación	44
3.7.4. Confiabilidad	45
3.8. Procesamiento y análisis de datos	45
3.9. Aspectos éticos	46
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	47
4.1 Resultados	47
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	47
4.1.2. Prueba de hipótesis	52
4.1.3. Discusión de resultados	57
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
5.1 Conclusiones	60
5.2 Recomendaciones	61
REFERENCIAS	63
ANEXOS	68
Anexo 1: Matriz de consistencia	68
Anexo 2: Instrumentos	71
Anexo 3: Validez del instrumento	73
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	75
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética (<i>solo para egresados</i>)	78
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	79
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS, PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE (<i>solo para egresados</i>)	81
Anexo 8: Programa de intervención para estudios experimentales	82
Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin <i>solo para egresados</i>	83

Índice de tablas y gráficos

Tabla 1.	Matriz operacional de la variable Gestión del Talento Humano.	40
Tabla 2.	Matriz operacional de la variable Compromiso Organizacional.	41

Tabla 3.	Disposición de enfermeros según el nivel de gestión del talento humano. Hospital PNP LNS. Lima, 2022.	46
Tabla 4.	Disposición de enfermeros según las dimensiones de la gestión del talento humano. Hospital PNP LNS. Lima, 2022.	47
Tabla 5.	Disposición de enfermeros según el nivel de compromiso organizacional. Hospital PNP LNS. Lima, 2022.	49
Tabla 6.	Disposición de enfermeros según los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional. Hospital PNP LNS. Lima, 2022.	50
Tabla 7.	Prueba de normalidad de los puntajes de las variables y sus dimensiones.	51
Tabla 8.	Análisis de relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.	52
Tabla 9.	Análisis de relación entre gestión del talento humano y compromiso afectivo en enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.	53
Tabla 10.	Análisis de relación entre gestión del talento humano y compromiso normativo en enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.	54
Tabla 11.	Análisis de relación entre gestión del talento humano y compromiso continuo en enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.	55
Gráfico 1.	Disposición de enfermeros según el nivel de gestión del talento humano. Hospital PNP LNS. Lima, 2022.	47
Gráfico 2.	Disposición de enfermeros según las dimensiones de la Gestión	

	del Talento Humano. Hospital PNP LNS. Lima, 2022.	48
Gráfico 3.	Disposición de enfermeros según el nivel de compromiso organizacional. Hospital PNP LNS. Lima, 2022.	49
Gráfico 4.	Disposición de enfermeros según los niveles de las dimensiones Del compromiso organizacional. Hospital PNP LNS. Lima, 2022.	50

Resumen

El estudio de “Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los enfermeros del Hospital PNP de Lima, 2022” tiene por objetivo principal la determinación de relación con las variables Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional. Es una investigación de tipo Aplicada, de diseño No experimental; de corte Transversal o transeccional; de alcance Correlacional. La muestra está constituida por 240 Licenciados de Enfermería del Hospital PNP “Luis N. Sáenz”. La técnica que se usó es la encuesta; los instrumentos que recolectaron la data informativa constaron de dos cuestionarios, ya validados por otros autores, aplicados a nuestra población. La validación de instrumentos se llevó a cabo mediante el juicio de expertos; para estas variables, la confiabilidad de instrumentos fue medida con alfa de Cronbach: 0.898 para la Gestión del Talento Humano y 0.809 para el Compromiso Organizacional. Los Resultados muestran que: el 67.1% de los enfermeros perciben la gestión del talento humano como Regular; el 98.3% de los enfermeros tienen un nivel Medio de Compromiso Organizacional. Se resuelve que, existe una relación significativa y directa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los enfermeros del Hospital PNP “Luis N. Sáenz”, con valores de $p = .000 (< 0.05)$ y $r = 0.269$, que nos dice que su relación es positiva débil. Ello indica que, con un grado eficaz de Gestión del Talento Humano, se tendría un mayor grado de Compromiso Organizacional en los enfermeros.

Palabras clave: Talento humano, compromiso organizacional, gestión, enfermería.

Abstract

The study of "Human Talent Management and Organizational Commitment of the nurses of the PNP Hospital of Lima, 2022" has as its main objective the determination of the relationship with the variables Human Talent Management and Organizational Commitment. It is an Applied study, of Non-experimental design; Transverse or transectional cut; Correlational scope. The sample is made up of 240 Nursing graduates from the "Luis N. Saenz" PNP Hospital. The technique used is the survey; The instruments that collected the informative data consisted of two questionnaires, already validated by other authors, applied to our population. Instrument validation was carried out through expert judgment; For these variables, the reliability of the instruments was measured with Cronbach's alpha: 0.898 for Human Talent Management and 0.809 for Organizational Commitment. The Results show that: 67.1% of the nurses perceive the management of human talent as Regular; 98.3% of nurses have a Medium level of Organizational Commitment. It is resolved that there is a significant and direct relationship between the Human Talent Management and the Organizational Commitment of the nurses of the "Luis N. Sáenz" PNP Hospital, with values of $p = .000 (< 0.05)$ and $r = 0.269$, which says their relationship is weak positive. This indicates that with an effective degree of Human Talent Management, there would be a higher degree of Organizational Commitment in nurses.

Key words: Human talent, organizational commitment, management, nursing.

Introducción

En la actualidad, diferentes empresas, de distintos rubros, buscan mejorar notablemente la Gestión del Talento Humano, ya que están convencidos que es la clave para el alcance de objetivos y metas organizacionales. Pero esto no es sencillo a causa de la globalización y el avance tecnológico, donde observamos la mecanización de los procesos, la mala administración de los recursos humanos y la falta de compromiso con su centro laboral. En el ámbito laboral las personas han variado notablemente el desarrollo de las capacidades requeridas.

Mediante la renovación de la gestión de recursos humanos se percibe un cambio de conceptos respecto a la dirección de la fuerza laboral, ya que son el principal bien con que cuenta una institución y debería ser lo más competitivo posible, reconociendo sus potenciales, ya que ello repercute en el progreso o fracaso de la institución. Anteriormente, se concebía al talento humano como un costo y, por lo tanto, este debía ser reducido para alcanzar mejores resultados organizacionales.

La descentralización en salud, respecto a la gestión del talento humano, utiliza modelos que se acoplen a las características de cada subsistema que los conforma; tienen una dinámica de integración e interdependencia. Entonces, para un desempeño óptimo, respecto a un sistema de salud, con una saludable población, es importante el logro de resultados saludables, a través de una óptima gestión de talento humano. En Perú, el personal de salud tiene la designación de sus funciones a través del MINSA, en busca de la mejora continua de sus labores, debiendo conocer sus competencias laborales, mediante el Documento Técnico “Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud”- 2011.

Es acertado mencionar que el personal de enfermería, dentro de toda institución de salud, lleva numéricamente la delantera a otras profesiones y su labor asistencial es primordial para la subsistencia de la institución. Un personal de enfermería es quien se lleva las mayores exigencias, se le evalúa por capacidades y siempre se busca su competitividad, aplica conceptos aprendidos y los adapta a las diversas situaciones que le desafían diariamente dentro de su campo laboral; por ello es importante brindarles una adecuada gestión y obtener de ellos un óptimo compromiso organizacional, en beneficio de ambas partes.

Este trabajo de investigación busca conocer la relación que podría existir entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los enfermeros del Hospital PNP “Luis N. Sáenz” y, a través de esto proporcionar recomendaciones en beneficio de la institución y el logro de objetivos institucionales.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Gestión o dirección del talento es una técnica enfocada en la búsqueda de habilidades profesionales, disposición e idoneidad en el desempeño de funciones en cada puesto laboral de una empresa; y, además, buscando el beneficio de ambas partes. Depende de la cultura, la estructura adoptada, las particularidades de su entorno, el sistema que le acomode, la transformación interna, etc. (1)

El nuestro país, el estado es quien designa los recursos, tanto físicos como humanos, con los que nuestro sistema de salud tendrá que abastecer a toda la población y asegurarles prestaciones de en óptimas condiciones. Todo ello es a un modo ideal, ya que existe el defectuoso direccionamiento en salud, reflejado en toda jerarquía del sistema de salud, locales y nacionales, que no permiten ofrecer dichos servicios con cualidades satisfactorias. Entonces, es así como nuestros talentos humanos de salud, en este caso enfermeros, en cualquier rango de su entidad de salud, adolecen las repercusiones de estas deficiencias al ser gestionados. (2)

El compromiso organizacional viene siendo una cuestión de suma relevancia en las esferas profesionales, en la psique institucional, y más aún en la gestión del talento o recurso humano. El compromiso organizacional es una causal determinante para que un individuo perdure en su plaza asignada. Además, se le considera como un índice de labor cuando se trata de rotar al personal, en el ausentismo laboral e identificar el rendimiento óptimo de un trabajador. De este modo Así, el conocimiento a profundidad del empeño de sus trabajadores es muy necesario cuando se trata de detallar y ocuparse de la problemática organizacional, considerando también las percepción y puntos de vista de los empleados, que son la columna vertebral dentro de la misma. (2)

Según el INEI, y el Colegio de Enfermeros del Perú, para el año 2020, hubo 338 habitantes por cada Licenciada (o) de enfermería, una cifra alarmante que demuestra el déficit que existe para poder brindar atención de calidad, gestionar el recurso humano eficientemente y lograr un óptimo compromiso organizacional.

Es evidente, en las diferentes entidades de salud, que los enfermeros son el mayor número de profesionales de salud en un contexto hospitalario; constituyéndose así, como el sector con mucha más mano de obra. En el staff de salud, los enfermeros suministran atención de salud continua a los usuarios, 24 horas, los 7 días de la semana, los 365 días del año, en el área de hospitalización. Pese a ello, actualmente, las jefaturas de enfermería no cuentan con las estructuras y facultades acordes a la magnitud de este importante recurso humano que direccionan; persisten con reducidas y defectuosas gestiones en casi todo establecimiento hospitalario. (2)

Diversos estudios en enfermería, en cuanto a direccionamiento del recurso humano, vienen considerando recientes enfoques que aseguren, de manera competente, la realización del trabajo con responsabilidad y empeño en las organizaciones (3). En el Perú, la existencia de estudios, con los contenidos mencionados, son curiosamente limitados; se hace crucial el replanteamiento, poder contar con una amplia visión del correcto direccionamiento y reforzar los vínculos que facilitan la identidad e involucramiento con la empresa y, porque no, la permanencia en ella.

El Hospital PNP "LNS", es una institución que no cuenta con un sector exclusivo para el reclutamiento enfermero, ocasionando que una selección, y dirección de la calidad en la atención, estén a cargo del área de recursos humanos, que cuenta con un equipo con suficiente pericia en el tema, pero no la necesaria cuando se trata de enfermeros.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la variable independiente Gestión del talento humano y la variable dependiente Compromiso Organizacional de los enfermeros profesionales del Hospital PNP?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso afectivo de los enfermeros del Hospital PNP LNS Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso normativo de los enfermeros del Hospital PNP LNS Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso continuo de los enfermeros del Hospital PNP LNS Lima, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los enfermeros.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso afectivo de los enfermeros.
- Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso normativo de los enfermeros.
- Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso continuo de los enfermeros.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Esta investigación proveerá referencias del manejo y direccionamiento de los enfermeros y cómo influye con su compromiso organizacional del personal de enfermería. Es cierto que hay protocolos, formatos establecidos y una variedad de instrumentos que favorecen el tamizaje y la subsiguiente designación del personal mejor calificado a cada puesto laboral en la esfera de enfermería que contribuye a ampliar la complacencia laboral de la misma, la evidencias reflejan que éstos no siempre se realizan ni se toman en cuenta en las recientes incorporaciones del personal de enfermería en dichas instituciones. (3)

Lo más palpable en cuanto a secuelas de este problema son los incrementados indicadores de deserción laboral, el nivel de descontento laboral y la falta de responsabilidad declarado por el personal. Todo ello, ocasiona serias dificultades cuando se conforman el staff, en el que deben prevalecer sentimientos de pertenencia, y cuando se requiera apoyar los diversos sectores del servicio, con constantes rotaciones y cambios de personal. Por tanto, es indispensable una planificación seria y consensuada a la hora de adjudicar al personal con el perfil profesional adecuado en el puesto laboral correcto. Este debería ser el fundamental objetivo para lograr, y poder evidenciar el nivel de complacencia laboral en cada profesional, que infaliblemente conducirá a la meta de ofrecer un cuidado de calidad. (4)

1.4.2 Metodológica

Se proporcionará a la institución dos instrumentos validados, con estándares que permitirán medir la gestión de talento humano y el compromiso organizacional de sus enfermeros, cuando estos realicen sus labores en el Hospital PNP “Luis N. Sáenz”.

1.4.3 Práctica

Se busca conocer cómo una adecuada gestión del talento humano beneficia al compromiso organizacional de sus enfermeros cuando ellos suministran sus cuidados a los usuarios de dicho hospital, fortaleciendo la imagen profesional e institucional del mismo.

1.5 Limitaciones de la investigación

- El limitado tiempo con que cuentan los colegas, durante sus labores, para rellenar una encuesta.
- La negatividad de los colegas para formar parte del estudio.
- Los prejuicios entre colegas y el temor de repercusiones negativas en su ámbito laboral por participar en estudios de investigación.
- Escasos estudios de investigación similares a esta realidad problemática.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Flores, et al (2017). Mediante la “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016”, tiene por objetivo demostrarnos que las particularidades de un trabajo están relacionadas con la performance laboral. Su metodología fue: cualitativa, ya que hicieron un análisis de contenido, y cuantitativa, por hacer uso de encuestas estructuradas con preguntas cerradas. Tuvo una muestra universal de 39 personas para ir obteniendo su información necesaria; hizo un muestreo probabilístico, con tamizaje aleatorio; uso el criterio causal, seleccionado intencionalmente a su población de estudio. Resultados: El confort de los trabajadores, en el cumplimiento de funciones, afectan los frutos laborales. Conclusiones: Recomienda llevar a cabo reiterados balances del desempeño a fin de conseguir inmejorables resultados en la performance del funcionario. (5)

Soares, et al. (2016). Su trabajo de investigación “Gestión de recursos humanos y su interfaz en la sistematización de la asistencia de enfermería”, tiene por objeto un exhaustivo análisis,

desde la perspectiva de enfermería, de los determinantes para la aplicación de una estructura asistencial de labores de enfermería, que estarían relacionadas a la dirección del recurso humano y sus centros laborales. Su investigación es de enfoque cualitativo, dentro del marco de la hermenéutica-dialéctica. La muestra la conformaron 32 enfermeras. Trabajo con un grupo focal con la pregunta guía: "¿La gestión de los recursos humanos en enfermería conlleva dificultades en la implementación de la sistematización de la atención de enfermería?". Posterior a las entrevistas dadas, sus respuestas fueron redactadas en su totalidad. El análisis realizado dio a conocer los temas de dificultad: reducción del número de empleados, el absentismo, la rotación y el carente empeño profesional. Para brindar una asistencia de calidad, se hace necesario contar con una sistematización, en el marco de enfermería. En las conclusiones nos dice que, es imprescindible conocer la cantidad de personal con que se cuenta, lo complejo de las necesidades del paciente e inclusive lidiar con la renuencia de cierto número de enfermeras que no consideran como un legítimo amparo la estructuración de cuidados enfermeros. (6)

Sullivan, (2016). En el "Diseño de un Cuadro de mando integral para el Departamento de Enfermería", buscó demostrar la importancia de aplicar un Sistema de Control de gestión. Su metodología fue cimentada en la línea directriz del plan de Magister en Control de gestión, que brindaba un compendio documentado del tema en cuestión, complementado de clases presenciales. Luego hizo el diagnóstico PESTEL, identificándose oportunidades y amenazas; construyó su matriz de fortalezas y debilidades, permitiendo definir la Propuesta de Valor que se plasmaría en un mapa de estrategias. Resultados: gracias al estudio focalizado del staff de Enfermería seleccionaron un modelo de negocios, basado en el modelo Canvas. Se incorpora el mapa estratégico, el diseño del cuadro de mando integral y los respectivos tableros de control. Finaliza con la incorporación de un sistema de incentivos. Como conclusiones: la integración

del sistema de incentivos es básico para la integridad organizacional, y ofrecería una competencia superior, asegurando una estancia en el emporio laboral. (7)

Yañez y Toffoletto (2016). Su trabajo de investigación de “Reflexiones sobre los Recursos Humanos en Enfermería y Salud”, busca un entendimiento deliberado de la fuerza laboral en Enfermería y del sistema sanitario hispanoamericano, en cuanto al abastecimiento general en salud, visto desde los testimonios científicos. Su metodología: entre 2009 y 2014, llevó a cabo una verificación integral y profunda de escritos y antecedentes de la “Organización Mundial de la Salud”, con sustento en la Literatura Latinoamericana y del Caribe en Ciencias de la Salud, Biblioteca Científica Electrónica online e Índice acumulativo de Enfermería, y toda información aliada con salud. Como resultado, se encontró que la administración del recurso humano, en la mayoría de los casos (más del 50%), es deficiente, asimismo los enfermeros perciben en gran proporción (78 %) que no tienen adecuados sistemas de gestión, y la formación de recursos humanos debe basarse en estrategias tecnológicas prácticas y efectivas para lograr la cobertura universal de salud, que resulte en la entrega de un tratamiento de calidad. Las conclusiones nos indica que la asignación de recursos humanos en áreas rurales y urbanas de América Latina, es la responsable de la dificultad para el logro de objetivos de seguridad sanitaria universal y metas para el desarrollo del milenario. Dentro de una realidad de escasez, se prioriza la perspectiva de adhesión y regularización de las doctrinas sanitarias, acorde al estudio del mercado de trabajo. (8)

Caizabanda (2015). Realizaron una investigación denominada “Nivel de satisfacción del usuario y su relación con las acciones del personal de enfermería para el cuidado del niño del área de pediatría”, con el objeto de determinar, en la estancia hospitalaria, cuan satisfechos esta

un cuidador de paciente pediátrico, en relación al cuidado enfermero en el área de Pediatría. Metodología: estudio descriptivo, con un plan transversal y de cohorte, conformado por licenciados y auxiliares de enfermería. Para recolectar información usaron una encuesta y el cuestionario aplicado a los acompañantes de hospitalización de los pacientes pediátricos. Resultados: El 60% de acompañantes pediátricos se siente satisfecho con el servicio percibido, mientras que el 40% presenta insatisfacción. Mencionaron que es necesario brindar información adecuada, mantener un trato de mejora continua, oportuna y basado en el respeto mutuo con los niños y niñas y sus cuidadores. Conclusiones: El nivel de satisfacción, respecto a la calidad de atención de enfermería, en el Hospital Provincial Docente Ambato, es medianamente aceptable, siendo necesario atender los aspectos que requieran una mejora inmediata, tales como: ofrecer una información adecuada, elaborar planes de alta, ofreciendo un trato cordial, oportuno y sobre todo respetando a los usuarios y familiares. (9)

Frutos, (2014). En su investigación “Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y burnout en los profesionales de Enfermería”, su motivo de estudio mostrar cómo los distintos estándares de administración del capital humano generan un notable cansancio y agotamiento en el profesional de enfermería. Metodología: Estudio descriptivo, de corte transversal, con 1208 profesionales de enfermería como población, sometidos al instrumento de cuestionario. Los resultados, mediante la prueba de Kruskal-Wallis, exponen que sus patrones de gestión son de un centro laboral arbitrario, meramente administrativo e inflexible, enfatizado al cumplimiento de deberes; no tenían identidad y el interés para la búsqueda de la satisfacción personal era escaso. Conclusiones: Existen brechas abismales que generan el estrés laboral y hay fuertes repercusiones para una categorización de la profesión, en renombre institucional y sus modelos de gestión laboral. (10)

Delgado, et al. (2013). En su investigación de “Percepción de la calidad de atención en salud en CEDIUC”, tuvo por objeto de estudio la determinación, partiendo de una perspectiva paternal, si sus niños recibían una atención cálida y particular. Se trató de una exploración cuantitativa - descriptiva de su población estudiada. Usaron un formulario de recolección de datos. En sus resultados: el 61.9% de usuarios, de un total de 118, manifiestan acerca del trato recibido en CEDIUC es excelente; asimismo, un 99.1% que uso la “Estimulación Temprana” la calificó por entre excelente y buena. Conclusión: La atención que se percibe en CEDIUC es entre optima a excelente. (11)

Barzola, (2012). Realizó un estudio titulado “Gestión del Recurso Humano en Enfermería: Criterios de reclutamiento y selección de personal”, con el objetivo: conocer los criterios utilizados en el tamizaje de los enfermeros, a fin de argumentar sobre el direccionar de los mismos. Metodología: estudio descriptivo, de corte transversal, aplicada y obtención de información obtenida en el propio terreno laboral; conformando dicho estudio una muestra universal de 36 enfermeros. Resultados: el 22% del personal ingresó directamente, esto revela que la mayoría de los trabajadores cumplió con algunas condiciones importantes para la obtención del trabajo; un considerable ínfimo número de trabajadores rindió una prueba escrita, un 11%. Sin embargo, el porcentaje de personas que presentó un currículum y fue entrevistado, es alto, estos pasos están en el proceso de contratación y no dejan de ser muy importantes. Conclusiones: Mediante políticas escritas, es necesario autenticar los distintos sistemas de captación y contratación de sus empleados. La constante instrucción debe suscitarse en toda entidad de salud. (12)

Nacionales

Yenque, (2018). Su estudio “Calidad del cuidado de enfermería y su relación con el grado de satisfacción”, tiene por objetivo conocer la relación entre el cumplimiento de las expectativas del paciente y la atención que provee enfermería, al culminar su intervención quirúrgica. Su exploración, de óptica cuantitativa, contó con 140 pacientes, que fueron tratados en emergencia. Los resultados mostraron que la atención que provee un enfermero era 84,3% eficiente, 12,1% moderadamente eficiente y 3,6% ineficaz. El 67,1% de los pacientes se mostró satisfecho con el trato recibido, el 20,8% algo satisfecho y el 12,1% insatisfecho. Como conclusión, determinaron que hay una importante conexión con la cualidad de cuidado suministrado por enfermero (a) y el contento del paciente inmediatamente después de la cirugía. (13)

Chacaltana, (2018). En su investigación, “Gestión de recursos humanos y su relación con la calidad de atención de pacientes”, su objetivo fue conocer si el buen cuidado al usuario es afectado por la administración de su personal. Metodología: Estudio representado in situ con un diseño no experimental. Su población estudiada la conformaron 31 trabajadores para su primera variable y 91 pacientes para la segunda. Como resultado, confirma que la gestión de recursos humanos presenta significativa relación respecto a la calidad de la atención a los pacientes, existiendo un grado de relación positivo de 56,9%; llegando a la conclusión de que, si hay una mejoría de la gestión de recursos humanos, podría lograrse una satisfacción en el personal de salud y, en consecuencia, la de los usuarios. (14)

Rojas y Vilchez (2018). Su estudio “Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal de salud”, tuvo el fin de dar a conocer los datos informativos sobre el direccionamiento del recurso humano y del ejercicio en su campo de labor.

Metodología: estudio cuantitativo, aplicada, no experimental y correlacional. Su muestra: 50 trabajadores de salud. Para obtener sus datos se apoyó con la técnica de observación, entrevista y encuesta. Su instrumento, el cuestionario. Dentro de sus resultados: con el direccionamiento de RR. HH, el 50% de los trabajadores están de acuerdo; el 44% Totalmente de acuerdo; ni de acuerdo / ni en desacuerdo un 4%; y, el 2%, totalmente en desacuerdo. En cuanto al Rendimiento en sus puestos, un 60% están totalmente de acuerdo; de acuerdo un 34%; ni de acuerdo/ ni en desacuerdo, el 4%; y totalmente en desacuerdo, el 2%; asimismo, encontraron una relación positiva entre gestión de talento humano y el desempeño laboral ($r=0.641$); Conclusiones: Halló correspondencia estadísticamente significativa entre las variables de su estudio, de su población en mención, de quienes se ve afectado trabajo por haber erróneas formas de gestión. (15)

Sandoval, (2016). En su investigación, “Calidad de Cuidado del Profesional de Enfermería y Satisfacción del Paciente Adulto”, tiene por objetivo medir la calidad percibida por el paciente adulto, respecto al cuidado del profesional enfermero, y satisfacción del mismo. Su enfoque es cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transversal. Toda la información que obtuvieron fue mediante una encuesta sobre la naturaleza de la atención del profesional enfermero y una encuesta sobre complacencia del usuario. Resultados: el 4.2% considera de mala calidad el tratamiento brindado por los profesionales de enfermería, un 84,5% la considera moderada y el 11,3% la considera óptima. La complacencia del usuario hospitalizado fue de 1,4%, considerado como bajo; de un 85,9% como moderado y, por último, de un 12,7% considerado como alto. Conclusiones: el regocijo del usuario adulto hospitalizado tiene estrecha conexión con la atención que percibe por parte del especialista enfermero. (16)

Quenta y Silva. (2016). Su investigación “Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en

enfermeras”, tuvo por objetivo instaurar el nexo entre los caracteres del liderazgo y la complacencia en el campo laboral de las enfermeras. Fue una investigación cuantitativa, de corte transversal. Su población constó de 153 enfermeras. Utilizó la encuesta para la recolección de datos y el cuestionario por instrumento. Resultados: la variable Satisfacción Laboral en las enfermeras obtuvo un 52.94% como moderada; un 32.03% de enfermeras estuvo ni satisfecha ni insatisfecha; en un menor porcentaje de 3.27% estuvieron moderadamente insatisfechas. Conclusiones: establecer las jerarquías, que permitirá ejercer un liderazgo saludable dentro del ambiente laboral, de manera gratificante y satisfactoria. (17)

Fabian, (2015). Su investigación “Nivel de satisfacción percibida y calidad del cuidado enfermero en la persona hospitalizada”, su objetivo es conocer los niveles de satisfacción de una persona hospitalizada y la calidad de los cuidados que éste percibe. Metodología: estudio cuantitativo retrospectivo, con línea descriptivo correlacional. Su muestra incluyó a 142 pacientes hospitalizados, al que se les aplicó el cuestionario de “Satisfacción de los pacientes hospitalizados y calidad de la atención del profesional de enfermería”. Resultados: la complacencia que advierte un paciente en área hospitalaria promedió el 42%; y con el 44% se promedió la cualidad de la atención por parte de enfermeros; al realizar la prueba estadística encontró la relación de estas variables, mediante $p=0.004$, con una relación de Pearson de 0.237, que es moderada, con una significancia del 0.01. Conclusiones: Si se observa una relación significativa entre el grado de satisfacción que perciben los usuarios hospitalizados y la calidad del cuidado enfermero. (18)

Carmona, (2015). Su investigación “Percepción de los pacientes sobre la calidad del cuidado del profesional de Enfermería”, tuvo la finalidad de conocer la apreciación de la naturaleza del

cuidado enfermero de los pacientes hospitalizados. Metodología: estudio descriptivo, de corte transversal. Su muestra la conformaron 65 pacientes. Su técnica fue la entrevista y uso el cuestionario de Calidad de Cuidados de Enfermería, en sus 3 dimensiones: Técnico-Científica, Humana y de Entorno, donde se evaluó la apreciación de la calidad como buena, mala y regular. Como resultados, el 44,6% de los pacientes atendidos reconocieron como regular los servicios que brindan las enfermeras y el 27,7% los reconoció como mala y buena. Por otro lado, la dimensión de cumplimiento más alta fue la del entorno, con un 56,9%, la humana con un 47,75% y la técnica científica con un 46,2%. En conclusión, los pacientes de este nosocomio reconocen que la calidad del servicio brindado por las enfermeras No era Buena. (19)

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Gestión del Talento humano

TALENTO HUMANO.

Son el grupo de fuerza laboral con el que cuenta una organización, un cierto sector o una economía en su conjunto. Tienen un vínculo. Los recursos humanos dependen de la función gestora con especialidad en adquisición, formación, evaluación y retribución de los mismos. (20)

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Son las actividades relacionadas entre sí, con el fin de lograr el incremento y sostenimiento de las labores de los miembros de una organización, enmarcados en una proyección, beneficiando a las personas y las organizaciones. Tiene una naturaleza contingente y situacional, dependiente de la estructura y cultura organizacional de cada empresa, de sus

características ambientales, las actividades organizacionales, la ingeniería empleada, actividades internas y otros varios aspectos más. (20)

FUNCIÓN DEL AREA DE RRHH.

Ámbito interno organizacional, formado por un conjunto de personas que organizan y direccionan su fuerza laboral, permitiendo su selección, formación y el compromiso de las mismas para con la empresa, quien tiene el deber de proporcionar a sus trabajadores lo necesario para ejercer un buen trabajo, que también le satisfaga a él y a sus necesidades. (20)

OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Las personas son el bien esencial de una organización; su éxito se lo deben a que maximizan el retorno de la inversión de todos los socios, enfocándose en los empleados, indudablemente mantendría su crecimiento, prosperidad y aseguraría su continuidad. La gestión del talento de una organización es una necesidad que involucra la participación efectiva del individuo, trabajador, funcionario, recurso humano, etc. para el logro de objetivos organizacionales y personales. Un individuo bien puede hacer crecer o fracasar a su institución en función al trato que este perciba de su empleador. En el ámbito gestor la fuerza laboral o recurso humano, es imperativo optimizar la productividad laboral, aportando medidas confortables a sus empleados y dejando en claro sus tareas a desempeñar. (20)

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUS PROCESOS

- **Admisión de personas:** Consta del proceso de incorporación o contratación de

trabajadores; incluye reclutamiento y selección de estas, a cargo de psicólogos, sociólogos, etc. (21)

- **Aplicación de personas:** Diseña las actividades a realizaran las personas en la empresa; guía y monitorea sus actividades. Se diseña, organiza, describe y analiza los puestos, orientados a la búsqueda de talento y la revisión del cumplimiento de labores (a cargo de un estadístico, analista de puestos y salarios). (21)
- **Compensación de las personas.** Este proceso anima a las personas y se satisface sus reales necesidades. Se incluye recompensas, compensaciones, beneficios y bienestar social (a cargo de trabajadores sociales, profesionales de programas de bienestar). (21)
- **Mantenimiento de personas:** Este proceso forma y propicia el crecimiento profesional y personal: capacitación continua, desarrolla capacidades, ofrece programas innovadores, oportunidades de desarrollo profesional, programas de comunicación e incorporación. (a cargo de Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores). (21)
- **Evaluación de personas.** Aquí se monitorea, controla las funciones laborales, y se mide los logros alcanzados. Cuenta con bases y sistemas informativos de gestión. (a cargo de auxiliares administrativos, Analistas disciplinarios). (21)

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SUS DIMENSIONES

1. **Selección de Personal:** Teniendo en cuenta las características y necesidades con las que cuenta una empresa, esta hace la elección de su personal acorde a sus perfiles laborales, en base a tres modelos: a) colocación, donde se plantean los puestos laborales; b) selección, que recoge los datos sobresalientes de cada postulante

mediante tests de conocimientos, entrevistas y habilidades sociales, y c) categorización, que define los cargos de cada postulante seleccionado. (22)

La selección de personas sería lo primordial para ejecutar y hasta sería la fase menos complicada partiendo de los efectos internos. Es claro que en un determinado tiempo se seleccionará a las personas competentes y capacitadas, pero a lo largo de este proceso es cuando realmente se observa el desempeño personal por competencias con más claridad. Allí se conocen las brechas entre los perfiles solicitados y el real perfil profesional que se obtuvo. (22)

- 2. Capacitación:** Se da en un determinado plazo, se adapta cautelosamente y es organizado para la transmisión de saberes, fortalecer habilidades y competencias para el logro de objetivos empresariales. La capacitación necesita una instrucción cualificada, pues implica obtener habilidades motrices y conocimientos técnicos, para afrontar situaciones diversas. (22)

- 3. Desarrollo de las Personas:** La superación personal se cimienta en el propio crecimiento del trabajador, enlazando destrezas y experiencias necesarias dentro de una organización. Esta dimensión enfoca el crecimiento profesional técnico y personal de la persona, en base a destrezas que debe adquirirse en sectores especializados dentro de la empresa. (20) Lo importante no es trabajar todas las competencias, sino el trabajo, dentro de lo requerido, hacia para lograr una performance superior. (22)

Si una entidad progresa, las tareas del gerente a cargo se segmentan y necesitará el apoyo de un asesor de personal especializado en recursos humanos. La dirección del área de Recursos Humanos es una función de personas profesionales. Si bien se tiene en cuenta el principio de responsabilidad directa y las funciones de los empleados, la gestión del personal debe descentralizarse al nivel jerárquico; las funciones internas de asesoramiento las manejan las agencias de personal. Todos deben orientarse al logro de una mejor gerencia de su personal, ya que estos son el pilar fundamental, y alcanzar objetivos como empresa. (22)

2.2.2. Compromiso Organizacional.

CONCEPTUALIZACIÓN

Es el ímpetu de identidad e inserción de un sujeto para con una organización. Se adquiere por medio de un contrato formal, posterior a concesiones, en el que ambos se beneficiarían. Esto involucra directamente a la persona hacia la institución. (23). Contando con un referente epistemológico basado en teorías administrativas, anticipando al modelo de Meyer y Allen, se propone tres aspectos, a aplicarse por los encargados expertos; son:

- Características en cuestiones personales; hay necesidad de logro, claves sociodemográficas, fricación de cargos y beneficios esenciales para su vida, etc.
- Características laborales; pretende enfocar a las tareas laborales siempre como un reto y ocasión que mostraría lo mejor de uno, comprometerse con las labores y, a la vez exista interacción personal a discreción, y contar con una retroalimentación constante, etc.
- Experiencias laborales; enfoca la disposición que uno tiene con el grupo laboral, la propia percepción organizacional, las inversiones ascendentes alcanzadas en el

tiempo, las dificultades presentadas y que a la vez fueron superadas como institución; por último, las previsiones retributivas y la determinación que nació en la misma empresa.

Los compromisos como tales tendrían 2 esencias: actitudinal, donde un individuo halla su vínculo organizacional, donde los principios y metas de ambos están involucrados entre sí. El segundo, lo conductual, donde la estabilidad es una meta para el individuo. Estos cimientos teóricos plantean tres caracteres: 1) el afecto, que conserva el estrecho vínculo con los afectos; 2) la continuidad, donde prima la imperativa necesidad de pertenecer a la organización; y 3) lo normativo, concerniente a la parte legal. (23)

El compromiso organizacional es la herramienta, propia de los directivos de Recursos Humanos, que hace reflexionar al individuo sobre su lealtad y vinculación con la Organización; ambos en busca del logro de objetivos que les permita obtener ventajas viables y perdurables en el tiempo. La identidad e implicancia organizacional son primordiales para la permanencia del individuo. (24)

Al compromiso organizacional lo rige un método dinámico que le permite incrementarse y transformarse constantemente, a la par con la organización, mediante diversas teorías, que le brinda un amplio panorama de la relación generada entre ellos. (24)

EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SUS DIMENSIONES

Un compromiso organizacional abarca más que solo la relación entre actitudes y conductas, y lo compondrían, “como estado psicológico”, a) un anhelo (compromiso afectivo), (b) un

requerimiento (compromiso de continuidad), (c) una exigencia para conservar un lugar de trabajo. (compromiso normativo) (25). Cada componente cumpliría una función diferenciada, con implicaciones para el comportamiento laboral:

Dimensión 1: COMPROMISO AFECTIVO.

Referido al vínculo emocional generado entre el empleado y su lugar de trabajo (26), visto en los nexos psicológicos al satisfacerse ciertas necesidades básicas, enmarcadas en una pirámide de necesidades (27). Estas son:

- Fisiológicas: Estas son innatas en el individuo, aseguran su supervivencia: respirar, alimentación, vestido, sexo, etc.
- De seguridad: Donde la persona tiene el objetivo de crear y conservar un entorno ordenado y seguro en su vida gozando de salud, medios financieros, un lugar donde morar, etc.
- Sociales: Precisa sentirse parte de un colectivo social, laboral, familiar, de amistades, tener un compañero de vida, etc.
- Reconocimiento: Es imperativa la confianza, independencia personal, la reputación y metas financieras, a nivel personal.
- Autorrealización: Una vez logradas satisfactoriamente las necesidades anteriores, se alcanza el éxito personal.

Las interacciones humanas, en relación a un hábitat, tienen una gama de comportamientos medibles. Pueden comunicarse verbalmente o por medio de gestos, implicando al apego, que genera intercambio de comportamientos entre las personas, a lo largo del tiempo. Es usual ver,

mediante la experiencia y ya como parte de las organizaciones, que las personas generan relaciones continuas y satisfactorias en el que afectan diversos factores como: la confianza mutua, amistad, empatía, etc. (28)

- Estima: referido al amor uno mismo y la confianza que nos tenemos. Nacida desde la psique, donde lo complejo del ser humano es capaz de obtener vivencias positivas y significativas de su existencia, interrelación y convivencias
- Autorrealización: un camino lleno de vivencias continuas con la meta de sentirse completo e integro con lo obtenido a lo largo de su vida, en ámbito personal, espiritual, social, etc.

En tal sentido, los requerimientos de una persona son afectos por la personalidad y conductas que poseen a lo largo de su vida. (28)

Las emociones van direccionadas hacia alguien o algo. Los sentimientos, conformados por una diversidad de vivencias durante la vida. Ambos son acumulables y crean el compromiso afectivo con la organización que le brinde al individuo una estabilidad emocional y laboral, dando lugar a la confianza por personalización, que muchas veces son experiencias satisfactorias en la vida profesional y el cumplimiento de metas organizacionales. (28)

Dimensión 2. COMPROMISO DE CONTINUIDAD.

Agradecimiento, percibido por la persona, por su constancia dentro de la organización, aceptando los costes que esto requiera, aun sabiendo que solo podría estar obteniendo habilidades para otro empleo y, una posteriormente su renuncia al puesto de trabajo que le ofrecen. (26)

Las conductas de las personas, en eventos laborales, tienen la motivación orientada a la búsqueda de la plenitud cuando se trata de satisfacer sus requerimientos personales y laborales. (29)

En tal sentido, dentro de las organizaciones, los trabajadores son piezas esenciales debido a las constantes modificaciones en los dinanismos contractuales. La persona ofrece sus prestaciones a cambio de un pago, y es necesario también recibir un reconocimiento por sus servicios. El compromiso de continuidad es la conexión entre el trabajador y la empresa y permite la reducción de rotaciones y despidos. (30)

Dimensión 3: COMPROMISO NORMATIVO.

Un compromiso normativo trae consigo la permanencia por deberse a un principio moral de correspondencia, en base a compromiso de lealtad y el sentimiento de tener que persistir en su organización y alcanzar metas satisfactorias. (26)

El comportamiento en una organización es precedido por conductas distintivas, dotado de competencias y pericias unipersonales, enfocados a un trato interpersonal, permitiéndole desempeñarse laboralmente con sus compañeros dentro de la institución. Esto posibilita el proceso e interpretación de la información, la comunicación, la transferencia y delegación cuando se presenten las dificultades y hallar las alternativas de solución, tomando en cuenta las mejores opciones presentadas. (31)

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

- Hay relación estadística entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.

2.3.2 Hipótesis específicas

- Hay relación estadística entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso afectivo de los enfermeros del Hospital PNP LNS Lima, 2022.
- Hay relación estadística entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso normativo de los enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.
- Hay relación estadística entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso continuo de los enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El enfoque Hipotético-deductivo, mediante el acopio de información, probará la hipótesis, basada en mediciones numéricas y los análisis estadísticos de estos datos informativos, a fin de instituir pautas conductuales y documentar las diferentes teorías. La metodología deductiva nos permite la extracción de conclusiones en base a una premisa o varias proposiciones que se asumirían como verdaderas. (32)

3.2. Enfoque investigativo

El enfoque Cuantitativo tiene por característica privilegiar la lógica empírico-deductiva mediante el planteamiento del problema de estudio delimitado y concreto, usa métodos experimentales y técnicas de recolección de datos estadísticos. (32)

3.3. Tipo de investigación

Se trata de una exploración aplicada, pues pretende resolver el problema de este estudio, buscando incrementar los conocimientos científicos. Alcance: Correlacional, ya que se medirá dos variables de estudio. (32)

3.4. Diseño de la investigación

Es una exploración **No experimental**, no manipula voluntariamente las variables de estudio; de corte **Transversal o transeccional** ya que se realiza en un determinado periodo de tiempo; de alcance de **Correlacional** ya que no es complicado su diseño y realización. (32)

Dónde:

M = muestra

O1= observación de la variable gestión del talento humano en enfermería

O1= observación de variable Compromiso Organizacional.

r= relación entre las variables.

3.5. Población, muestra y muestreo

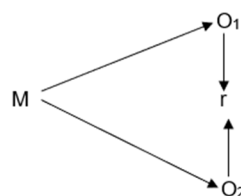
Población Total:

Licenciados en Enfermería que laboran en el Hospital PNP “Luis N. Sáenz”, Jesús María.

El número de profesionales de enfermería que laboran, hasta el momento de la recolección de datos en julio y agosto, es de 240 enfermeros, según datos de la Oficina de Recursos Humanos del hospital.

Cálculo del tamaño de muestra:

Se trata de un estudio censal, ya que consideró como muestra a toda la población de estudio, dado su número reducido. Se considerará un muestreo no probabilístico, por conveniencia, considerándose población muestral. (32).



Número de muestra final (n):

Al ser un estudio censal, la muestra final fue de 240 sujetos.

Criterios de inclusión y exclusión

INCLUSIÓN:

- Enfermeros (as) licenciados que acepten participar voluntariamente en el estudio.
- Enfermeros (as) licenciados que cumplan sus turnos de forma regular en el hospital.
- Enfermeros (as) licenciados que laboren más de 6 meses en el hospital.
- Enfermeros (as) licenciados que firmen el consentimiento informado para el estudio.

EXCLUSIÓN:

- Enfermeros (as) licenciados que no deseen participar en la investigación.
- Enfermeros (as) licenciados que laboren menos de 6 meses en el hospital.
- Enfermeros (as) licenciados que se encuentren de vacaciones, aislamiento, sometido a ley o descanso médico.

3.6. Variables y operacionalización

- VARIABLE 1: Gestión del Talento Humano.
- VARIABLE 2: Compromiso Organizacional.

Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. (V. independiente)

Definición Operacional: Son las actividades relacionadas entre sí, con el fin de lograr el incremento y sostenimiento de las labores de los miembros de una organización, enmarcados en una proyección, beneficiando a las personas y las organizaciones. (21)

Tabla 1. Matriz operacional de la variable Gestión del Talento Humano.

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
1. Selección de Personal.	- Intercomunicación - Desarrolla pruebas de selección.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10.	- Definitivamente en desacuerdo.	- Deficiente
2. Capacitación de Personal.	- Capacitaciones para mejorar el desempeño.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.	- Muy en desacuerdo. - En desacuerdo.	- Regular
3. Desarrollo del Personal.	- Inversiones en las capacitaciones. - Motivación. - Satisfacción.	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.	- De acuerdo. - Muy de acuerdo.	- Eficiente
(V. independiente)				

Fuente: Chiavenato (2011)

Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL. (V. dependiente)

Definición Operacional: Es la apreciación del usuario reflejado en la estimación que se otorga a las magnitudes concernientes a los atributos de los cuidados. Se medirá con la escala de satisfacción del usuario. (30)

Tabla 2. Matriz operacional de la variable Compromiso Organizacional.

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
1. Compromiso Afectivo.	- Adhesión efusiva y sentimental. - Perspectivas.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.	- Definitivamente en desacuerdo.	- Alto - Medio - Bajo
2. Compromiso Normativo.	- Fidelidad a la organización.	8, 9, 10, 11, 12, 13.	- Muy en desacuerdo.	
3. Compromiso de Continuidad.	- Apreciación de escasas oportunidades para no hallar otros empleos.	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21.	- En desacuerdo.	
(V. independiente)			- De acuerdo. - Muy de acuerdo. - Definitivamente en acuerdo.	

Fuente: Meyer y Allen (1991)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Encuesta

Instrumento: Cuestionario.

3.7.2. Descripción

Se uso los siguientes instrumentos:

FICHA TÉCNICA 1: CUESTIONARIO SOBRE GESTION DEL TALENTO HUMANO. (V. independiente) (33)

Población: *trabajadores del hospital Edgardo Rebagliati Martins.*

Tiempo: *3 meses*

Momento: *durante las funciones administrativas de los participantes.*

Lugar: *hospital Edgardo Rebagliati Martins.*

Validez: *Juicio de expertos*

Fiabilidad: *alfa de Cronbach de 0.92*

Tiempo de llenado: *en promedio, 10 minutos.*

Número de ítems: *30 ítems*

Dimensiones: *Selección del Personal (ítems 1 al 10), capacitación del personal (ítems 11 al 20) y desarrollo del personal (ítems 21 al 30).*

Alternativas de respuesta: *definitivamente en desacuerdo, muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo.*

Baremos (niveles, grados) de la variable: *deficiente, bueno y excelente.*

FICHA TÉCNICA 2: ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.
(V. dependiente) (33)

Población: *trabajadores del hospital Edgardo Rebagliati Martins.*

Tiempo: *3 meses*

Momento: *durante las funciones administrativas de los participantes.*

Lugar: *hospital Edgardo Rebagliati Martins.*

Validez: *Juicio de expertos.*

Fiabilidad: *alfa de Cronbach de 0.96*

Tiempo de llenado: *en promedio, 10 minutos.*

Número de ítems: *21 ítems.*

Dimensiones: *Afectivo (del 1 al 7), Normativo (del 8 al 13), de Continuidad (del 14 al 21).*

Alternativas de respuesta: *definitivamente en acuerdo, muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, Muy en desacuerdo, definitivamente en desacuerdo.*

Baremos (niveles, grados) de la variable: *Alto, medio y bajo.*

3.7.3. Validación

Los instrumentos de estudio contaron con la validación de juicio de expertos en investigaciones anteriores por lo que no se necesitó hacer la validación de contenido ya que son instrumentos nacionales aplicados en entornos similares a la presente investigación.

La presente investigación utilizó los instrumentos: “Cuestionario sobre la Gestión del Talento Humano” y “Escala de Compromiso Organizacional”. Previo al estudio final, se realizó una Prueba Piloto en 32 sujetos de estudio. Para la obtención final de los datos, me aproxime al

profesional de enfermería en el desarrollo de sus actividades, con un consentimiento informado que explicaba los objetivos del estudio, posterior a ello se les entregó los cuestionarios de “Gestión del Talento Humano” con 30 ítems y la “Escala de Compromiso Organizacional” con 21 ítems; luego, se observó al profesional de enfermería en su guardia diurna para mejor recolección de información. La recolección de datos fue realizada en 48 días.

3.7.4. Confiabilidad

Se calculó el alfa de Cronbach, considerándose a un 10% de la población en estudio, como prueba piloto, para asegurar la representatividad de ambos instrumentos. Así, luego del análisis de los datos con el instrumento de GESTION DE TALENTO HUMANO, se obtuvo un valor de confiabilidad de 0.898 (MODERADA): y para el instrumento de COMPROMISO ORGANIZACIONAL un valor de confiabilidad de 0.809 (MODERADA).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

La redacción del informe fue mediante Microsoft Word. Se obtuvo la información de la población en estudio y se obtuvo el tamaño muestral.

La información obtenida en los cuestionarios se procesó con Microsoft Excel y el programa estadístico (SPSS V.22), siguiendo las etapas de consistencia de la información, codificación y tabulación. Para ello se revisó los instrumentos con la información recolectada a fin de obtener la información completa, considerando los criterios de inclusión y exclusión. El análisis realizado es descriptivo, teniendo en cuenta la frecuencia absoluta y relativa; medida de orientación central y dispersión. Para establecer la correlación de variables se empleó el Coeficiente Rho de Spearman (estadística inferencial), que se ajusta bien cuando los datos no tienen distribución normal:

Interpretación: Rango Relación (34)

- Escasa o nula: 0 – 0,25
- Débil: 0,26-0,50
- Entre moderada y fuerte: 0,51- 0,75
- Entre fuerte y perfecta: 0,76- 1,00

Los productos se presentan en cuadros simples, de contingencia, y esquemas de barra.

3.9. Aspectos éticos

Este estudio se ajusta a las reglas de investigación en humanos, internacionales y nacionales; además de las resoluciones de medidas de seguridad actualizadas. Se hizo la redacción y envío de las documentaciones requeridas a la entidad involucrada para el recojo de información. La metodología consistió en aplicar los instrumentos de estudio, ya validados, con el adecuado nivel de confiabilidad, para alcanzar los objetivos de estudio. Se conservará la identidad de los participantes del estudio de forma anónima, según lo referido a la Ley N° 29733 (Ley de Protección de Datos Personales) (35). Se hizo entrega del formato de “consentimiento informado” a los participantes del estudio, en conformidad a su participación voluntaria. El documento también menciona el objeto y el procedimiento de la investigación a realizar.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

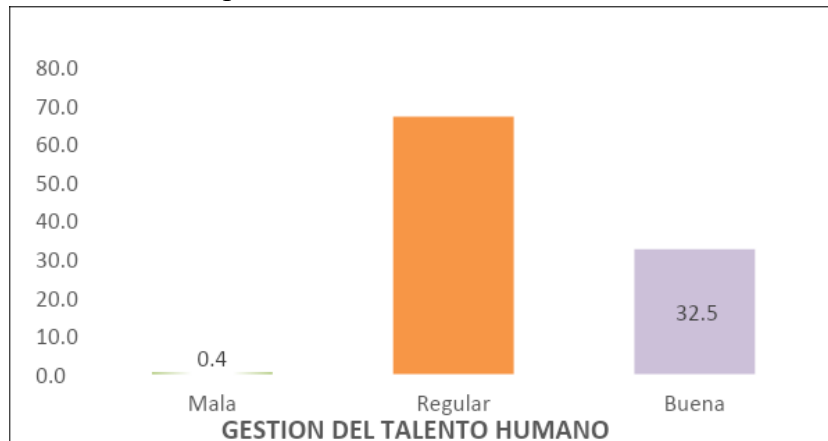
- VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Tabla 3. *Disposición de enfermeros según el nivel de gestión del talento humano. Hospital PNP LNS. Lima, 2022.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Mala	1	0.4
Regular	161	67.1
Buena	78	32.5
Total	240	100.0

Fuente: base de datos SPSS

Gráfico 1. Disposición de enfermeros según el nivel de gestión del Talento Humano. Hospital PNP LNS. Lima, 2022.



Fuente: base de datos SPSS

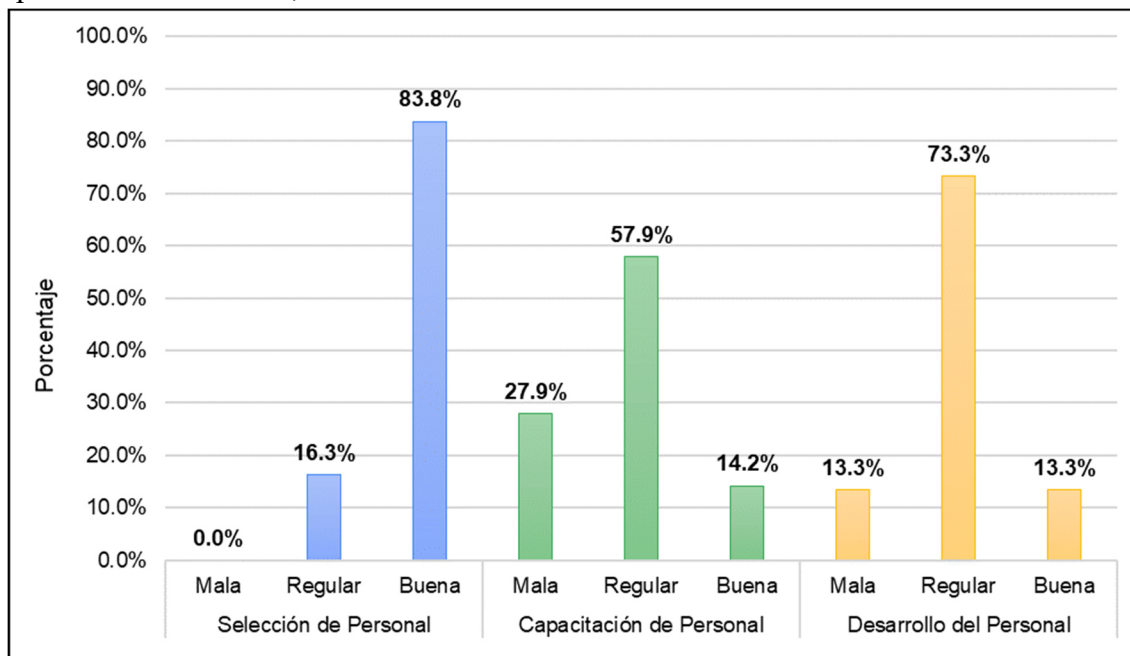
En la tabla 3 y figura N° 1, del total de enfermeros encuestados, 67.1% afirmaron que la gestión de talento humano es REGULAR en el Hospital PNP LNS; seguido del 32.5% de enfermeros que opinan que la gestión es BUENA. Mientras que un 0.4% considera que la gestión del talento humano es MALA.

Tabla 4. Disposición de enfermeros según las dimensiones de la gestión del talento humano. Hospital PNP LNS. Lima, 2022.

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Selección de Personal	Mala	0	0.0%
	Regular	39	16.3%
	Buena	201	83.8%
Capacitación de Personal	Mala	67	27.9%
	Regular	139	57.9%
	Buena	34	14.2%
Desarrollo del Personal	Mala	32	13.3%
	Regular	176	73.3%
	Buena	32	13.3%

Fuente: base de datos SPSS

Gráfico 2. Disposición de enfermeros según las dimensiones de la Gestión del Talento Humano. Hospital PNP LNS. Lima, 2022.



Fuente: base de datos SPSS

En la tabla 4 y figura 2, del total de enfermeros participantes en el estudio, 83.8% afirmaron que la dimensión de selección de personal es BUENO en el Hospital PNP LNS; asimismo, indicaron que las dimensiones capacitación de personal y desarrollo del personal se encuentran en el nivel REGULAR con 57.9% y 73.3% respectivamente.

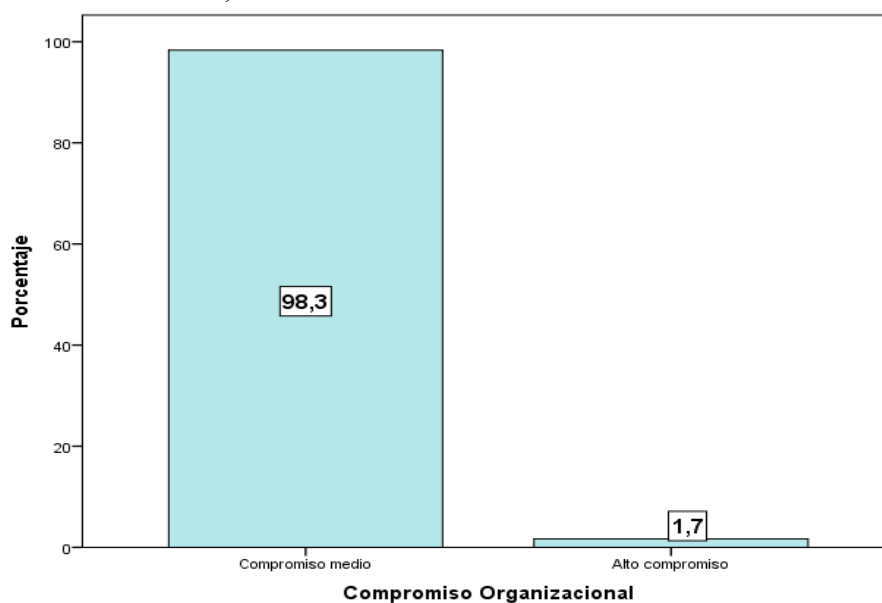
- **VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Tabla 5. Disposición de enfermeros según el nivel de compromiso organizacional. Hospital PNP LNS. Lima, 2022.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Compromiso medio	236	98.3
Alto compromiso	4	1.7
Total	240	100.0

Fuente: base de datos SPSS

Gráfico 3. Disposición de enfermeros según el nivel de compromiso organizacional. Hospital PNP LNS. Lima, 2022.



Fuente: base de datos SPSS

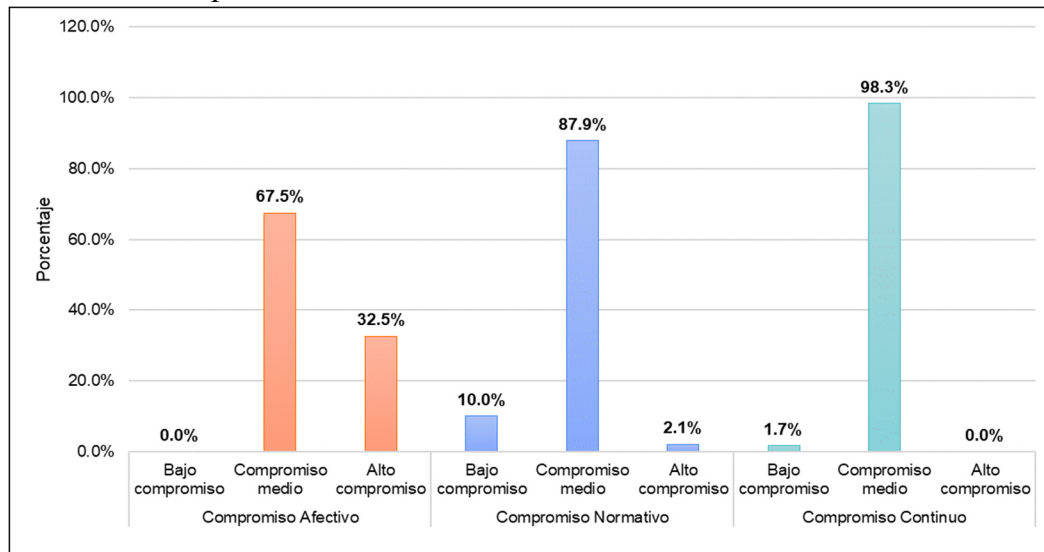
En la tabla 5 y figura 3, del total de enfermeros encuestados, 98.3% afirmaron que en el Hospital PNP LNS el compromiso organizacional se encuentra en un nivel MEDIO; mientras que 1.7% indicaron que existe un ALTO compromiso. El nivel BAJO no se presentó en la muestra de estudio.

Tabla 6. Disposición de enfermeros según los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional. Hospital PNP LNS. Lima, 2022.

Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Compromiso Afectivo	Bajo compromiso	0	0.0%
	Compromiso medio	162	67.5%
	Alto compromiso	78	32.5%
Compromiso Normativo	Bajo compromiso	24	10.0%
	Compromiso medio	211	87.9%
	Alto compromiso	5	2.1%
Compromiso Continuo	Bajo compromiso	4	1.7%
	Compromiso medio	236	98.3%
	Alto compromiso	0	0.0%

Fuente: base de datos SPSS

Gráfico 4. Disposición de enfermeros según los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional. Hospital PNP LNS. Lima, 2022.



Fuente: base de datos SPSS

En la tabla 6 y figura 4, del total de enfermeros participantes en el estudio, se observa que el nivel MEDIO predomina en las tres dimensiones del compromiso organizacional del Hospital PNP LNS. La dimensión de compromiso continuo tiene un mayor porcentaje en dicho nivel con el 98.3%; seguido por la dimensión de compromiso normativo con 87.9%; mientras que, en la dimensión de compromiso afectivo se presentó en el 67.5%. 32.5% indicaron que la dimensión de compromiso afectivo es ALTO.

4.1.2. Prueba de hipótesis

PRUEBA DE NORMALIDAD

- Ho: los puntajes tienen distribución normal.
- H1: los puntajes no tienen distribución normal.

Tabla 7. Prueba de normalidad de los puntajes de las variables y sus dimensiones.

Variables / dimensiones	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
<i>Gestión del Talento Humano</i>	.156	240	.000
Selección de Personal	.199	240	.000
Capacitación de Personal	.163	240	.000
Desarrollo del Personal	.259	240	.000
<i>Compromiso Organizacional</i>	.114	240	.000
Compromiso Afectivo	.260	240	.000
Compromiso Normativo	.237	240	.000
Compromiso Continuo	.216	240	.000

Fuente: base de datos SPSS

En la tabla 7 se observa los resultados de la prueba de normalidad para los puntajes directos de las variables y cada una de sus dimensiones. Se encontró que los valores de probabilidad de error (p) son iguales a cero; entonces se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, los puntajes NO TIENEN DISTRIBUCIÓN NORMAL.

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN.

A través del Coeficiente de Spearman, ya que los datos no tienen distribución normal.

Hipótesis general:

- Ho: No hay relación estadísticamente relevante entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.
- H1: Hay relación estadísticamente relevante entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.

Tabla 8. *Análisis de relación entre gestión del talento humano y compromiso organizacional en enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.*

			Gestión del Talento Humano	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1.000	,269**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	240	240
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,269**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	240	240

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

Fuente: base de datos SPSS

En la tabla 8, la gestión de talento humano y el compromiso organizacional se relaciona de manera positiva débil con un coeficiente Rho de Spearman 0.269 (34). Por otra parte, se rechaza la hipótesis nula para aceptar la hipótesis alternativa debido a que la significancia fue inferior a 0.05 ($0.000 < 0.05$) (36); en consecuencia, la gestión de talento humano se encuentra relacionado significativamente con el compromiso organizacional de los enfermeros del Hospital PNP LNS.

Hipótesis Específica 1:

- Ho: No hay relación estadísticamente relevante entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso Afectivo de los enfermeros del Hospital PNP LNS Lima, 2022.
- H1: Hay relación estadísticamente relevante entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso Afectivo de los enfermeros del Hospital PNP LNS Lima, 2022.

Tabla 9. *Análisis de relación entre gestión del talento humano y compromiso afectivo en enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.*

			Gestión del Talento Humano	Compromiso Afectivo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1.000	.080
		Sig. (bilateral)		.214
		N	240	240
	Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	.080	1.000
		Sig. (bilateral)	.214	
		N	240	240

Fuente: base de datos SPSS

En la tabla 9, la gestión de talento humano y el compromiso afectivo se relaciona de manera positiva escasa con un coeficiente Rho de Spearman 0.080 (34). Por otra parte, no se rechaza la hipótesis nula debido a que la significancia fue superior a 0.05 ($0.214 > 0.05$) (36); en consecuencia, la gestión de talento humano se encuentra relacionado de manera no significativamente con el compromiso afectivo de los enfermeros del Hospital PNP LNS.

Hipótesis Específica 2:

- Ho: No hay relación estadísticamente relevante entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso Normativo de los enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.
- H1: Hay relación estadísticamente relevante entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso Normativo de los enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.

Tabla 10. *Análisis de relación entre gestión del talento humano y compromiso normativo en enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.*

		Gestión del Talento Humano	Compromiso Normativo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	1.000	,451**
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	.000
		N	240
Rho de Spearman	Compromiso Normativo	,451**	1.000
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	.000
		N	240

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

Fuente: base de datos SPSS

En la tabla 10, la gestión de talento humano y el compromiso normativo se relaciona de manera positiva débil con un coeficiente Rho de Spearman 0.451 (34). Por otra parte, se rechaza la hipótesis nula para aceptar la hipótesis alternativa debido a que la significancia fue inferior a 0.05 ($0.000 < 0.05$) (36); en consecuencia, la gestión de talento humano se encuentra relacionado significativamente con el compromiso normativo de los enfermeros del Hospital PNP LNS.

Hipótesis Específica 3:

- Ho: No hay relación estadísticamente relevante entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso continuo de los enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.
- H1: Hay relación estadísticamente relevante entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso continuo de los enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.

Tabla 11. *Análisis de relación entre gestión del talento humano y compromiso continuo en enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.*

		Gestión del Talento Humano	Compromiso Continuo
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	1.000	.125
			.054
	N	240	240
Spearman	Compromiso Continuo	.125	1.000
		.054	
	N	240	240

Fuente: base de datos SPSS

En la tabla 11, El coeficiente Rho de Spearman resultó 0.125, se advierte que la gestión de talento humano y el compromiso normativo se relaciona de manera positiva escasa (34). Por otra parte, no se rechaza la hipótesis nula debido a que la significancia fue superior a 0.05 ($0.054 > 0.05$) (36); en consecuencia, la gestión de talento humano no se encuentra relacionado significativamente con el compromiso continuo de los enfermeros del Hospital PNP LNS.

4.1.3. Discusión de resultados

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los enfermeros del Hospital PNP, además de sus objetivos específicos; a la vez, se bosquejó una hipótesis general y tres específicas. Se describió las variables con las frecuencias y sus respectivos porcentajes; para el contraste de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. El instrumento para la recolección de la información fue diseñado en concordancia a las particularidades de los enfermeros, el cual, fue validado por expertos en el área de docencia universitaria y educación, cuya validez de contenido del instrumento es aplicable, de la misma forma, se procedió a calcular la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un valor de 0.898 para la Gestión de Talento Humano y un valor de 0.809 para el Compromiso Organizacional de los enfermeros. (33)

Los resultados obtenidos, después de haber ejecutado el instrumento, comprueban la existencia de una adecuada Gestión del Talento Humano; esto se confirma porque, del total de participantes en el estudio, el 67.1% indicaron que la gestión de talento humano es Regular, mientras 32.5% afirmaron que es Buena y el 0.4% mencionaron que es Mala; un 98.3% de enfermeros encuestados revelan un nivel Medio de Compromiso Organizacional. En el mismo contexto, se confirma mediante el coeficiente Rho de Spearman cuyo valor es 0.269, mostrando una relación positiva débil (34) entre la Gestión de Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los enfermeros del Hospital PNP LNS; por último, la significancia es menor a 0.05, por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y por consiguiente eligiendo la hipótesis alternativa. (36)

En la justificación de los resultados realizamos una comparación con lo de Soares, et al. (6) quienes mencionan que las dificultades en la gestión de los recursos humanos en enfermería son la reducción del número de empleados, el absentismo, la rotación y el carente empeño profesional. En la misma línea, Caizabanda (9) concluyo que, el nivel de satisfacción respecto a la calidad de atención de enfermería en el Hospital Provincial Docente Ambato es medianamente aceptable.

Asimismo, Chacaltana (14) concluyo que, existía una relación positiva entre la gestión de recursos humanos y la calidad de atención de los pacientes ($\rho=0.569$), en efecto mejorando la gestión de recursos humanos se logrará la satisfacción tanto del personal de salud y consecuentemente la de los pacientes. Además, Rojas y Vílchez (15) en su investigación correlacional encontró que existía un grado de relación positiva entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral ($r=0.641$), hallándose una correspondencia estadísticamente significativa. En la misma línea, Fabian (18) en su investigación, evidencio una relación significativa entre el nivel de satisfacción percibida y la calidad del cuidado enfermero en la persona hospitalizada ($r=0.237$).

Por otro lado, los resultados tienen una relación con la teoría de las variables gestión de talento humano, así como lo menciona Castillo (20) que la gestión de talento humano son actividades relacionados entre sí, con el fin de lograr el incremento de las labores de los miembros de una organización beneficiando a las personas y organizaciones. En la misma línea, Chiavenato (21) menciona que la gestión de talento humano consta de procesos de incorporación, diseño de actividades, compensación de personas, mantenimiento y evaluación de personas. Por último, los resultados logrados se relacionan con la teoría de compromiso organizacional, es así que,

Steers, et al (23) coincidieron en que el compromiso organizacional involucra directamente a la persona hacia la institución, caracterizados por las cuestiones personales, laborales y experiencias laborales. En el mismo contexto, Hurtado (24) menciona que el compromiso organizacional es la herramienta propia de los directivos de recursos humanos, que hace reflexionar al individuo sobre su lealtad y vinculación con la organización.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Se obtuvo un coeficiente Spearman de 0.269, que según Martínez (34), nos dice que este valor corresponde a una relación positiva débil, y se puede afirmar que existe relación entre las variables Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional de los enfermeros del Hospital PNP “Luis N. Sáenz”, con significancia estadística de $p = 0.000$, el cual rechaza la hipótesis Nula (36), en el periodo estudiado. Entonces, estas variables, si bien estamos frente a una correlación positiva, la unión entre ellas débil y esto indica que, a pesar de conservar un mismo direccionamiento, no habría dependencia marcada. Se entiende que, si la Gestión del Talento Humano mejoraría, el Compromiso Organizacional también lo haría.
2. Se obtuvo una relación de no significancia estadística con una $p = 0.214$, no se rechaza la hipótesis Nula (36); un coeficiente de Spearman de 0.080, un valor que nos dice que estamos frente a correlación positiva escasa (34), entre Gestión del Talento Humano y el Compromiso Afectivo de los enfermeros del Hospital PNP “Luis N. Sáenz”, 2022. Para estos valores se puede concluir que el Compromiso Afectivo sigue la

direccionalidad de la Gestión de Talento Humano, que es positiva, pero la relación que guarda una con la otra es escasa, ya que se demostró el rechazo a la hipótesis alternativa.

3. Se obtuvo una correlación de estadística significativa $p = 0.000$, que rechaza la hipótesis nula (36); un coeficiente de Spearman de 0.451, siendo esta relación positiva débil (34), entre Gestión del Talento Humano y el Compromiso Normativo de los enfermeros del Hospital PNP “Luis N. Sáenz”, 2022. Ambas variables guardan relación una con la otra, pero no de manera estrecha ni dependiente.
4. Se obtuvo el coeficiente de Spearman de 0.125, siendo este positiva escasa (34); con una correlación de No significancia estadística, entre gestión del talento humano y el compromiso continuo de los enfermeros del Hospital PNP “Luis N. Sáenz”. 2022, con $p = 0.054$, que no rechaza la hipótesis Nula (36). Por tanto, no hay relación entre las variables, pero siguen una misma dirección positiva, aun siendo escasa.

5.2 Recomendaciones

- Debido a que se halló correlación entre las variables, Gestión del talento Humano y Compromiso Organizacional, de los enfermeros del Hospital PNP “Luis N. Sáenz”, se recomienda a los directivos de dicha institución ofrecer a sus trabajadores una mejor Gestión de Talento Humano, ya que solo un 32,5% de enfermeros la reconoce como Buena, y el 0.4% indicaron que es Mala. Dichas gestiones para realizar serian capacitaciones y e inculcar un óptimo desarrollo del personal de enfermería.

- De la totalidad de enfermeros participantes en el estudio, el 67.5% mencionaron que hay un compromiso Afectivo Medio; para ello se recomienda a los directivos del Hospital PNP realizar gestiones que permitan identificar actividades y optimizar las adhesiones emocionales y afectivas de los enfermeros.
- Debido a que el 10.0% de enfermeros enfatizo un Bajo compromiso Normativo, se recomienda a los directivos del Hospital PNP fortalecer el principio moral de los enfermeros realizando capacitaciones, talleres, charlas acordes a las necesidades de las diversas áreas laborales.
- Debido a que el 1.7% de enfermeros mencionaron que perciben un Bajo compromiso Continuo, se recomienda a los directivos del Hospital PNP realizar gestiones pertinentes para ofrecer un reconocimiento continuo de la labor al enfermero dentro de la institución.

REFERENCIAS

1. Prieto P. Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal. [Tesis]. [Medellín, Colombia]: Universidad de Medellín; 2013
2. Alcalde J, Lazo O, Nigenda G. Sistema de salud de Perú. Salud pública Méx. 2011; 53 (2): 243- 254.
3. Nigenda G, Ruiz A, González M, Wirtz V, González C, Aguilar E y Bejarano R. Formación, empleo y regulación de los recursos humanos para la salud. Bases para su planeación estratégica. México: Instituto Nacional de Salud Pública y Cendex; 2010.
4. Harel H, Tzafrir S. El efecto de las prácticas de gestión de recursos humanos en las percepciones del desempeño organizacional y de mercado de la empresa. Rev. Gestión de recursos humanos. 1999; 38: 185-200.
5. Flores M, Velásquez N, Gómez M. Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. [Artículo científico]. [Estelí, Nicaragua]: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2017
6. Soares M, Resck Z, Camelo S. Gestión de recursos humanos y su interfaz en la sistematización de la asistencia de enfermería. Rev. Enfermería Global. 2016; 15(42): 341-352
7. Sulliván, C. Diseño de un Sistema de Control de Gestión para el Departamento de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Antofagasta. [Tesis]. [Santiago, Chile]: Universidad de Chile: 2016
8. Yañez A, Toffoletto M. Reflexiones sobre los Recursos Humanos en Enfermería y salud en América Latina: una revisión integradora. Rev. iberoam. educ. investi. Enferm. 2016; 6(1):78-87.

9. Caizabanda G. Nivel de Satisfacción del Usuario y su Relación con las acciones del personal de enfermería para el cuidado del niño del área de pediatría del Hospital Provincial Docente Ambato. [Tesis]. [Ambato, Ecuador]: Universidad Técnica De Ambato; 2015
10. Frutos D. Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y burnout en los profesionales de Enfermería de atención Especializada. [Tesis]. [León, España]: Universidad de León; 2014
11. Delgado F, Andrade X, Chuquiralagua P. Percepción de la calidad de atención en salud en el Centro de Desarrollo Infantil de la Universidad de Cuenca “CEDIUC” [Tesis]. [Cuenca, Ecuador]: Universidad de Cuenca; 2013
12. Barzola L. Gestión del Recurso Humano en Enfermería criterios de reclutamiento y selección de personal [Tesis]. [Mendoza, Argentina]: Universidad Nacional de Cuyo; 2012
13. Yenque M. Calidad del cuidado de enfermería y su relación con el grado de satisfacción Hospital Rebagliati Martins. [Tesis]. [Lima, Perú]: Universidad Nacional de Trujillo; 2018
14. Chacaltana R. Gestión de recursos humanos y su relación con la calidad de atención de pacientes del Servicio de Otorrinolaringología y Cirugía de Cabeza y Cuello del Hospital Nacional Luis N. Sáenz PNP. [Tesis]. [Lima, Perú]: Universidad Privada Norbert Wiener; 2018
15. Rojas R, Vilchez S. Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. [Tesis]. [Lima, Perú]: Universidad Privada Norbert Wiener; 2018
16. Sandoval Y. Calidad de Cuidado del Profesional de Enfermería y Satisfacción del

- Paciente Adulto en Emergencia, Hospital Leoncio Prado – Huamachuco. [Tesis]. [Trujillo, Perú]: Universidad Nacional de Trujillo; 2016
17. Quenta R, Silva K. Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado. [Tesis]. [Arequipa, Perú]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2016
 18. Fabian D. Nivel de satisfacción percibida y calidad del cuidado enfermero en la persona hospitalizada. Hospital Jerusalén – La Esperanza. [Tesis]. [Trujillo, Perú]: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote; 2015
 19. Carmona J. Percepción de los pacientes sobre la calidad del cuidado del profesional de Enfermería en el Servicio de Cirugía General. Hospital Regional de Cajamarca [Tesis]. [Cajamarca, Perú]: Universidad Nacional de Cajamarca; 2015
 20. Castillo F. Importancia de la Gestión del Talento Humano. Asociación de Egresados y Graduados de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2010. Disponible <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>.
 21. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. México: Mc GrawHill; 2009
 22. Alles M. Desarrollo del talento humano basado en competencias. Argentina: Ediciones Granica SA; 2007
 23. Steers R, Mowday R. Porter L. La medición del compromiso organizacional. Rev. Comportamiento vocacional. 1979; 14 (2): 224-247
 24. Hurtado, M. Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura. [Tesis]. [Piura, Perú]: Universidad de Piura; 2017

25. Bayona C, Goñi S, Madorrán C. Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégicas de los Recursos Humanos. Rev. Europea Dialnet. 2000; 9 (1): 139-149
26. Meyer J, Allen N. Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. Rev, Science Direct. 1991; 1 (1): 61-89
27. Sevilla P. Pirámide de Maslow. Rev. Economipedia. 2015.
28. Arnoletto E, Diaz A. Un Aporte a la Gestión Pública, Hacia nuevos enfoques en la gestión organizacional de la administración pública. [Tesis]. [Córdoba, Argentina]: Universidad de Córdoba; 2009
29. Robbins P. Comportamiento Organizacional. 10º Ed. McGraw-Hill, México. 2004
30. Chiavenato I. Comportamiento Organizacional. México: Mc GrawHill; 2009
31. Pérez, D. Prácticas de Contratación y Compromiso Organizacional del Personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas III y IV en el Municipio de Neiva-Huila. [Tesis]. [Huila, Colombia]: Universidad de Manizales; 2010
32. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. México: Mc GrawHill; 2014
33. Condor M. Gestión del talento humano y compromiso organizacional del Servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima. [Tesis]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2018
34. Martínez R, Tuya Leonel, Martínez M, Pérez A, Cánovas A. El Coeficiente de Correlación de los Rangos de Spearman Caracterización. Rev haban cienc méd. 2009; 8(2)
35. Ley de Protección de Datos Personales N° 29733. El Peruano N° 445746, domingo, 3 de

julio del 2011 (3-7-2011)

36. Molina A. ¿Qué significa realmente el valor de p?. Rev Pediatr Aten Primaria. 2017; 19(76): 377-381.
37. Hogan TP. Pruebas Psicológicas. El Manual Moderno. México. 2004
38. Hernández S, Pulido A. Fundamentos de gestión empresarial: enfoque basado en competencias. México: McGraw-Hill; 2011
39. Real Academia Española Madrid. Diccionario de la Lengua Española. 23° Ed. (2014)
40. Boada J, Gil C. Gestión Estratégica de Recursos Humanos como Antecedente del Balanced Scorecard. Rev. psicol. trab. organ. 2009; 25(2): 123-134.
41. Escajadillo G. Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. Ministerio de Salud. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos en Salud. Lima, Perú; 2011.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los enfermeros del hospital PNP LNS LIMA, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>- ¿Cuál será la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso afectivo de los enfermeros del Hospital PNP LNS Lima, 2022?</p> <p>- ¿Cuál será la relación entre la Gestión del Talento</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los enfermeros.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>-Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso afectivo de los enfermeros.</p> <p>-Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso normativo de los enfermeros.</p> <p>-Determinar la relación entre</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hay relación estadísticamente relevante entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <p>-Hay relación estadísticamente relevante entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso afectivo de los enfermeros del Hospital PNP LNS Lima, 2022.</p> <p>-Hay relación estadísticamente relevante entre la Gestión del Talento Humano y el</p>	<p>● Variable 1:</p> <p>Gestión del talento humano.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selección de Personal. - Capacitación de Personal. - Desarrollo del Personal. <p>● Variable 2:</p> <p>Compromiso Organizacional.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso Afectivo. 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Básica</p> <p>Alcance: Correlacional.</p> <p>Método</p> <p>Hipotético - deductivo.</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>Investigación No experimental, de corte Transversal o transeccional, de alcance de correlación.</p> <p>Población Muestra</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Licenciados (as) de enfermería.

<p>Humano y el compromiso normativo de los enfermeros del Hospital PNP LNS Lima, 2022?</p> <p>- ¿Cuál será la relación entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso continuo de los enfermeros del Hospital PNP LNS Lima, 2022?</p>	<p>la Gestión del Talento Humano y el compromiso continuo de los enfermeros.</p>	<p>compromiso normativo de los enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.</p> <p>-Hay relación estadísticamente relevante entre la Gestión del Talento Humano y el compromiso continuo de los enfermeros del Hospital PNP LNS. Lima, 2022.</p>	<p>- Compromiso Normativo.</p> <p>- Compromiso de Continuidad.</p>	<p>Instrumentos</p> <p>“Cuestionario de Gestión del Talento Humano”</p> <p>“Escala de Compromiso organizacional”</p> <p>Análisis: Chi cuadrado con un $\alpha = 0.05$</p> <p>Presentación: tablas simples, tablas de contingencia y figura de barras.</p>
--	--	--	--	---

Anexo 2: Instrumentos

INSTRUMENTO 1: ENCUESTA SOBRE GESTION DEL TALENTO HUMANO (V. independiente)

I. **PRESENTACIÓN:** El presente instrumento tiene por finalidad recabar información sobre la Gestión del Talento Humano y compromiso laboral de los enfermeros del Hospital PNP LNS; por lo que se le pide llenarlo a conciencia ya que es anónima.

II. DATOS GENERALES

1. Edad:..... Sexo: (M) (F)
2. Condición laboral: Nombrado () Contratado ()
3. Tiempo de servicio en el hospital:
4. Alguna vez asumió la jefatura de enfermería: (SI) (NO)
5. Alguna vez asumió un cargo administrativo en el hospital: (SI) (NO)
6. Cargo actual: Jefe de enfermeros () Jefe de servicio () Enfermero asistencial ()
7. Grado académico alcanzado: Licenciado () Magister () Doctor ()

III. **INSTRUCCIÓN:** A continuación, se presenta los ítems, los cuales deberán ser llenados de acuerdo con lo solicitado, para ello se le pide su sinceridad.

1	2	3	4	5
DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO

Nº	DIMENSION: SELECCIÓN DE PERSONAL	ESCALA				
		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.					
	DIMENSION: CAPACITACION DE PERSONAL					
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.					
	DIMENSION: DESARROLLO DEL PERSONAL					
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.					

**INSTRUMENTO 2: ENCUESTA SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL
(V. dependiente)**

N°	COMPROMISO AFECTIVO	ESCALA								
		1	2	3	4	5	6			
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.									
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.									
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.									
4	En esta organización me siento como en familia.									
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización.									
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.									
7	Me siento parte integrante de esta organización.									
	COMPROMISO NORMATIVO									
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar con el cambio.									
9	Creo que debo mucho a esta organización.									
10	Esta organización se merece mi lealtad.									
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.									
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.									
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.									
	COMPROMISO CONTINUIDAD									
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.									
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.									
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo									
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.									
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.									
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.									
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.									
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.									
1	2	3	4	5	6					
DE FI NI TI VA M EN TE EN DE SA	MUY EN DESACUERDO						EN DE SA CU ER D O	DE AC UE RD O	M UY DE AC UE RD O	D E FI NI TI V A M E N T

CU ER DO					E N A C U E R D O
----------------	--	--	--	--	---

Anexo 3: Validez del instrumento

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

DATOS GENERALES											
Nombre del instrumento: Cuestionario de Gestión del Talento Humano.											
Autor: Idilberto Chiavenato (2009)											
VALIDEZ DEL AUTOR	<p>La validación del instrumento se realizó a través del juicio de 3 expertos en el área de docencia universitaria y educación con el grado de Doctor, tal como se observa a continuación: (9)</p> <p style="text-align: center;"><i>Validez de contenido del módulo de aprendizaje cooperativo por juicio de expertos.</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Expertos</th> <th style="text-align: left;">Aplicable</th> </tr> <tr> <th colspan="2" style="text-align: left;">Nombres y Apellidos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01 Dr. Joaquín Vertiz Osores</td> <td>Aplicable</td> </tr> <tr> <td>02 Dr. William Flores Sotelo</td> <td>Aplicable</td> </tr> <tr> <td>03 Dr. Luis Fuentes Tafur</td> <td>Aplicable</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">Fuente: Elaboración propia</p> <p>La Validez de contenido del Instrumento que mide la Gestión del Talento Humano se aprecia que es APLICABLE.</p>	Expertos	Aplicable	Nombres y Apellidos		01 Dr. Joaquín Vertiz Osores	Aplicable	02 Dr. William Flores Sotelo	Aplicable	03 Dr. Luis Fuentes Tafur	Aplicable
Expertos	Aplicable										
Nombres y Apellidos											
01 Dr. Joaquín Vertiz Osores	Aplicable										
02 Dr. William Flores Sotelo	Aplicable										
03 Dr. Luis Fuentes Tafur	Aplicable										
	La autora realizó la Prueba de Alfa de Cronbach para probar la validez a la consistencia interna, dando un valor de 0.92, por lo										

CONFIABILIDAD	tanto, se puede afirmar que el instrumento que determina La Gestión del Talento Humano tiene una EXCELENTE CONFIABILIDAD. (33)
ADAPTADO POR	Medalith Glendy Córdor Orihuela.
LUGAR	Perú
FECHA DE APLICACIÓN	2018

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL COMPROMISO LABORAL

DATOS GENERALES											
Nombre del instrumento: Escala de Compromiso Organizacional.											
Autor: Allen y Mayer (1991)											
VALIDEZ DEL AUTOR	<p>La validación del instrumento se realizó a través del juicio de 3 expertos en el área de docencia universitaria y educación con el grado de Doctor, tal como se observa a continuación: (9)</p> <p><i>Validez de contenido del módulo de aprendizaje cooperativo por juicio de expertos</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Expertos</th> <th>Aplicable</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nombres y Apellidos</td> <td></td> </tr> <tr> <td>01 Dr. Joaquín Vertiz Osoreo</td> <td>Aplicable</td> </tr> <tr> <td>02 Dr. William Flores Sotelo</td> <td>Aplicable</td> </tr> <tr> <td>03 Dr. Luis Fuentes Tafur</td> <td>Aplicable</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Elaboración propia</p> <p>La Validez de contenido del Instrumento que mide el Compromiso Organizacional se aprecia que es APLICABLE.</p>	Expertos	Aplicable	Nombres y Apellidos		01 Dr. Joaquín Vertiz Osoreo	Aplicable	02 Dr. William Flores Sotelo	Aplicable	03 Dr. Luis Fuentes Tafur	Aplicable
Expertos	Aplicable										
Nombres y Apellidos											
01 Dr. Joaquín Vertiz Osoreo	Aplicable										
02 Dr. William Flores Sotelo	Aplicable										
03 Dr. Luis Fuentes Tafur	Aplicable										
CONFIABILIDAD	La autora realizó la Prueba de Alfa de Cronbach para probar la validez a la consistencia interna, dando un valor de 0.96, por lo tanto, se puede afirmar que el instrumento que determina el Compromiso Organizacional tiene una EXCELENTE CONFIABILIDAD. (33)										

ADAPTADO POR	Medalith Glendy C3ndor Orihuela
LUGAR	Per3
FECHA DE APLICACI3N	2018

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

1. PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE GESTI3N DEL TALENTO HUMANO.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.898	30

Al aplicar el ALFA DE CRONBANCH a los resultados de 32 pruebas piloto, se obtuvo 0.898 Esta cifra nos indica que el instrumento de Gesti3n del Talento Humano posee una buena CONFIABILIDAD MODERADA (Nunnally y Bernstein, en Hogan. 2004). (37)

2. PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos

.809	21
------	----

Al aplicar el ALFA DE CRONBANCH a los resultados de 32 pruebas piloto, se obtuvo 0.809 Esta cifra nos dice que el instrumento de Compromiso Organizacional posee una buena CONFIABILIDAD MODERADA (Nunnally y Bernstein, en Hogan. 2004). (37)

Ficha: 232

Fecha: 07/08/22

Instrumento N° 1

ENCUESTA SOBRE GESTION DEL TALENTO HUMANO

- I. **PRESENTACIÓN:** El presente instrumento tiene por finalidad recabar información sobre sobre la Gestión del Talento Humano y compromiso laboral de los enfermeros del Hospital PNP LNS; por lo que se le pide llenarlo a conciencia ya que es anónima.
- II. **DATOS GENERALES**
1. Edad:..... Sexo: (M) (F)
 2. Condición laboral: Nombrado () Contratado ()
 3. Tiempo de servicio en el hospital:
 4. Alguna vez asumió la jefatura de enfermería: (SI) (NO)
 5. Alguna vez asumió un cargo administrativo en el hospital: (SI) (NO)
 6. Cargo actual: Jefe de enfermeros () Jefe de servicio () Enfermero asistencial ()
 7. Grado académico alcanzado: Licenciado () Magister () Doctor ()
- III. **INSTRUCCIÓN:** A continuación, se presenta los ítems, los cuales deberán ser llenados de acuerdo con lo solicitado, para ello se le pide su sinceridad.

1	2	3	4	5
DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO

N°	DIMENSION: SELECCIÓN DE PERSONAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.					X
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.				X	
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.				X	
4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores.				X	
5	Realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.				X	
6	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.				X	
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.			X		
8	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.				X	
9	Se realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.			X		
10	Realiza el papel que desempeñara en la Institución, antes de seleccionarlo.			X		
	DIMENSION: CAPACITACION DE PERSONAL			X		
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.			X		
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su Institución.			X		
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su Institución.			X		
14	Los trabajadores son evaluados después de la capacitación.			X		
15	Los trabajadores de la Institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.				X	
16	Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.				X	
17	Se le capacita en nuevos temas relacionados a sus funciones			X		
18	La Institución invierte recursos económicos en su capacitación.			X		
19	El director capacita personalmente en su Institución.			X		
20	Se le proporciona conocimientos en normativas de la Institución.			X		
	DIMENSION: DESARROLLO DEL PERSONAL			X		
21	Se le brinda oportunidades de superación en su Institución.			X		
22	Es estimulado a participar en las relaciones con personal externos y/o usuarios.			X		
23	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.			X		
24	Asume cargos más elevados y complejos.			X		
25	Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades.				X	
26	Conoce y aplica nuevos temas relacionados a sus funciones.			X		
27	Se realiza rotación de cargos en su Institución.			X		
28	La dirección de su Institución le presta atención a sus necesidades.			X		
29	El director atiende las dificultades que se le presente en su desempeño en forma oportuna.			X		
30	Se siente satisfecho con la labor que desarrolla en su Institución.			X		

Instrumento N° 2

ENCUESTA SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

1	2	3	4	5	6
DEFINITIVAMENTE EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO	DEFINITIVAMENTE EN ACUERDO

N°	COMPROMISO AFECTIVO	ESCALA					
		1	2	3	4	5	6
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.				X		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.				X		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.				X		
4	En esta organización me siento como en familia.					X	
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización.					X	
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.		X				
7	Me siento parte integrante de esta organización.				X		
	COMPROMISO NORMATIVO						
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar con el cambio.				X		
9	Creo que debo mucho a esta organización.				X		
10	Esta organización se merece mi lealtad.				X		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.			X			
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.			X			
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.			X			
	COMPROMISO CONTINUIDAD						
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.			X			
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.			X			
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo			X			
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.			X			
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.			X			
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.			X			
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.			X			
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.			X			

Gracias por colaboración...

Anexo 5: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: “MAESTRIA EN CIENCIAS DE ENFERMERIA CON MENCION EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS DE ENFERMERIA.”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: “Gestión Del Talento Humano en Enfermería y el Compromiso Organizacional Del Enfermero Del Hospital PNP LIMA, 2023”

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Natividad Santos Zutta

Propósito del estudio: Determinar la relación entre Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional de los enfermeros.

Participantes: Licenciados (as) de Enfermería.

Participación: 10 minutos aproximadamente.

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Permitirá ampliar los conocimientos y de la realidad de los trabajadores de salud que tienen mayor contacto con los pacientes.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: Ninguno.

Remuneración por participar: Ninguna.

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo natysanzut@gmail.com y teléfono 999388776

Contacto con el Comité de Ética:

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....(agregado)

Edad: agregado)

Correo electrónico personal o institucional:

Firma