

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE CIENCIAS DE LA
SALUD



**Gestión de talento y compromiso organizacional del personal
asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima-2022.**

Tesis para obtener el Grado de Doctor en Gestión en Salud

Autora:

Mas Servan, Judith Esperanza

Código ORCID: 0009 0005 6022 4553

Asesora:

Correa Huamán Doraliza

Código ORCID: 0000 0002 3723 7277

Chimbote – Perú

2025

Índice general

Índice general.....	ii
Índice de tablas	iii
Palabras clave	iv
Constancia de originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Introducción	1
Metodología	14
Resultados.....	19
Análisis y discusión	28
Conclusiones.....	31
Referencias bibliográficas.....	33
Anexos	36

Índice de tablas

Tabla 1 Muestra de estudio.	15
Tabla 2 Ficha técnica sobre la variable Gestión del Talento.	16
Tabla 3 Ficha técnica sobre la variable Compromiso Organizacional.	17
Tabla 4 Análisis de la prueba de normalidad de la variable Gestión del Talento.....	19
Tabla 5 Prueba de normalidad de la variable Compromiso organizacional.	20
Tabla 6 Relación entre la gestión de talento y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico policial Walter Rosales León, Lima – 2022.....	21
Tabla 7 Relación entre la dimensión admisión de personal y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.	22
Tabla 8 Relación entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.....	23
Tabla 9 Relación entre la dimensión compensación laboral y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.	24
Tabla 10 Relación entre la dimensión compromiso afectivo y Gestión de talento del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.....	25
Tabla 11 Relación entre la dimensión compromiso para continuar y Gestión de talento del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.	26
Tabla 12 Relación entre la dimensión compromiso normativo y Gestión de talento del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.....	27

Palabras clave

Gestión de talento – Compromiso organizacional.

Línea de investigación

Línea de Investigación	Administración en Salud
Área	Ciencias Médicas y de la Salud
Sub área	Ciencias de la Salud
Disciplina	Enfermería



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Gestión de talento y compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima-2022.**" del (a) estudiante: **MAS SERVAN JUDITH ESPERANZA**, identificado(a) con Código N° **2007245100**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 05 de enero de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Titulo

**Gestión de talento y compromiso organizacional del personal asistencial,
Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima-2022.**

**Talent management and organizational commitment of healthcare personnel,
Walter Rosales León Police Polyclinic, Lima-2022**

Resumen

Esta investigación basó su propósito en identificar la relación que existe entre la gestión del talento y el compromiso organizacional del personal asistencial del Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima. Como metodología empleada, se tuvo el tipo de investigación descriptiva-correlacional, con un diseño no experimental. La muestra de estudio quedó conformada por 32 colaboradores del mencionado centro de salud. Como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta; y su instrumento el cuestionario. Dichos instrumentos tuvieron su validez gracias al juicio de expertos, mientras que su confiabilidad se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach. Además, se hizo uso de Google Forms para recolectar los datos de manera virtual. Los resultados encontrados permitieron demostrar que existe un alto nivel positivo de relación, donde el valor Rho es de 0,739, y el valor de la significancia es de $p=0,000$. La cual significa que se acepta la hipótesis alterna y la nula se rechaza.

Abstract

This research based its purpose on identifying the relationship that exists between talent management and the organizational commitment of healthcare personnel at the Walter Rosales León Police Polyclinic, Lima. The methodology used was the descriptive-correlational type of research, with a non-experimental design. The study sample was made up of 32 employees of the aforementioned health center. The survey was used as a data collection technique; and its instrument the questionnaire. These instruments had their validity thanks to expert judgment, while their reliability was obtained through Cronbach's Alpha. In addition, Google Forms was used to collect data virtually. The results found allowed us to demonstrate that there is a high positive level of relationship, where the Rho value is 0.739, and the significance value is $p=0.000$. Which means that the alternative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Introducción

Con respecto a los antecedentes internacionales, la indagación teórica muestra hallazgos descriptivos que correlacionan las variables gestión del talento y compromiso organizacional, respecto a los estudios de (Asaad et al., 2022; Luna et al., 2020; Maya, 2020 y Mohamed y Mohamed, 2020), en sus hallazgos descriptivos, encuentran relación entre las variables, donde el primer autor menciona autor que establece la relación con el valor de ($p = 0.04$), donde el 51% de ellos tiene alta gestión del talento y el 78% de ellos tiene alto compromiso. El segundo autor indico que la regresión de identificación del talento y el crecimiento organizacional indicaron una relación positiva moderada y significativo (0,692, $p < 0,001$), la cual significa que hay relación significativa de variables. El tercer autor obtuvo en su resultado que existe una relación significativa alta (0,730; $p = 0,000$) concluyendo que mayor se desarrolle la gestión de talento mayor será el compromiso organizacional. Finalmente, el cuarto autor, también halló una relación significativa entre las variables de estudio ($p = 0,000$). Para esta investigación, se empleó el tipo de investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional, no experimental y transaccional.

Asimismo, los autores, Mohamed et al., (2019) y Obeidat et al., (2018), indican que ambas variables se relacionan positivamente. También se indica que mediante el análisis de correlación existe relación significativa de $p < 0.05$. De acuerdo a sus resultados una correlación positiva moderada entre los niveles de compromiso organizacional y la gestión del talento ($r = 0.576$; $p = 0.000$), aceptando que existe relación, con valores en un nivel bajo de 3%, nivel moderado 93.6% y nivel alto 3.3%. Además, la media aritmética para el primer nivel es de 77,20; en el segundo nivel la media aritmética es de 104,91 y el nivel más elevado con una media aritmética de 147,45. Por su parte Obeidat et al, para medir la correlación de las variables aplicó la media aritmética en la cual indica correlación positiva alta con $r = 0.555$, donde las dimensiones satisfacción laboral fue de $x = 3,70$, la dimensión participación organizacional de $x = 3.05$.

A nivel nacional, los antecedentes realizados por los autores (Lino, 2022; Santos, 2022; Rivera, 2022 y Alvarado, 2022) desarrollaron investigaciones con metodología de enfoque cuantitativo y diseño no experimental de nivel correlacional, de esta manera, el primer autor mencionó una correlación directa baja pero no significativa entre el compromiso organizacional y la gestión del talento con valor de $p= 0.395$ y el $Rho = 0.105$, y donde la información obtenida de 70 colaboradores de salud muestra el nivel 50% encuestados indica existir un nivel alto de gestión de talento y el 48.6% indica un nivel alto de compromiso organizacional. El segundo autor, identificó que existe una correlación positiva baja siendo significativa ($\rho=0,269$; $\text{sig}= 0,000$) entre la gestión de talento humano y compromiso organizacional, asimismo de los 240 enfermeros del Hospital PNP, el 67,1% perciben de manera regular la gestión de talento y el 98.3% tienen un nivel medio con respecto a su compromiso. El tercer autor, también pudo hallar una correlación baja y significativa entre las variables de estudio ($r= 0,227$; $\text{sig}= 0,017$) donde de los 113 profesionales de enfermería el 54.9% indica un nivel medio de gestión de talento y el 47.8% percibe que el compromiso se desarrolla en un alto nivel. Finalmente, el cuarto autor menciona que existe una correlación significativa y alta ($\rho=0,890$; $\text{sig}= 0,010$), del tal modo, 71 encuestados indicaron un nivel regular de gestión de talento y un total de 75 indicaron un nivel de satisfacción laboral como un elemento del compromiso organizacional como medianamente satisfecho.

Asimismo, los autores (Placencia, 2021; Huachorunto, 2021; Napan, 2020; Yupanqui y Palomino, 2020) el primer autor expresó que gestionar los talentos humanos de manera efectiva, el desarrollo de la organización es de 1% y 23% alto. Con una gestión moderadamente eficaz, el OD es generalmente alto, del 31 %, y promedio del 29 %. Cuando la gestión se percibe como ineficaz, el crecimiento de la organización es mucho menor, del 1 %, y el promedio del 5 %. El segundo autor, menciona que, de los 40 colaboradores de un puesto de salud, el 95% considera que la gestión de talento humano se desarrolla en un 95%, de igual forma se desarrolla el compromiso organizacional. El tercer autor señaló que el alcance del nivel de gestión de talento debería ser el 73%, la tasa más alta en comparación con la eficiencia tiene, que tiene, con un nivel efectivo, solo el 22.0%, el nivel es casi cero, solo 5.0%, lo que

demuestra que manejan los talentos humanos con más frecuencia para efectivo; y el nivel de participación entre el personal del Hospital de Investigación, el promedio de 5.0%. Finalmente, el cuarto autor indico que los trabajadores de un hospital indicaron que el 43.2% se desarrolla un nivel de gestión de talento humano alto, asimismo, con respecto a la variable engagement laboral el 34.1% lo desempeña en nivel alto.

En cuanto a los hallazgos de establecer la relación de las variables estudiadas. El primer autor menciona que el estudio confirmó la relación importante y directa entre las variables. El segundo autor, menciona que existe una correlación alta y directo a su vez existe una relación significativa ($Rho = 0,735$; $sig = 0,000$). El tercer autor cita que el compromiso y la gestión del talento se relacionan medianamente ($Rho = 0,347$ y p -valor $0,000$). Finalmente, el cuarto autor determino que la relación entre la gestión de talento humano y engagement laboral fue significativa y se relacionan de manera muy alta y directa ($r = 0,893$; $sig = 0,000$).

(Mendoza, 2018; Velásquez, 2018; Huallullo, 2018; Condor, 2018). El primer autor mencionó la relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la gestión del talento con valor de $p < 0,01$ y el $Rho = 0,727$, y donde la información obtenida de 105 colaboradores muestra el nivel de 1% bajo, 46,7% medio y 12,4% alto. El segundo autor demuestra relación entre las variables con un valor Rho de 0,646. Es aceptada la hipótesis y se demuestra la relación de las variables, en la cual el 80.4% es un nivel aceptable entre normal y efectivo, el 19.6% es insuficiente; Compromiso organizacional 80.4% aceptable entre medio y alto, 19.6% bajo. El tercer autor indica que el valor de probabilidad es de ($p < 0,05$). Es por eso que la hipótesis nula no es aceptada. En general los valores de la gestión del talento son: inadecuada 47,1%, normal 41,4% y adecuada 11,4%; y compromiso, el 61,4% lo considera bajo y el 38,6% medio, el cuarto autor sobre gestión del talento de personas sitúa un 76% sobre 100 como eficaz. Y el compromiso organizacional tiene una categoría alta (72%).

De la misma forma, los estudios realizados por los autores se pudieron observar que hay coincidencias en los hallazgos descriptivos y al relacionar las variables de estudio. (Garay, 2018 y Gonzales, 2018), y en sus resultados mencionan que la

variable tiene nivel muy bajo en 82,5% a regular un 7,3% y el 10,2% muy alto, y es aceptado el desempeño organizacional con un nivel “muy bajo” de 78,8% a, un 15,3% regular y el 5,8% muy alto. Además, para la segunda variable, el buen involucramiento organizacional ocurre 50.0% más que quienes también consideran buena la gestión del talento.

Respecto a los hallazgos de establecer la relación de las variables estudiadas el primer autor mencionado con el compromiso organizacional y gestión administrativa, de igual forma se obtiene un valor de $r = 0.879$, con $p = 0.000$ ($p < 0.05$). El segundo autor menciona que no hay una correlación significativa entre las variables, luego de obtener el coeficiente de $Rho = 0.114$. De igual manera, se hallaron valores de significancia de dos vías de 0,432, mostrando una correlación débil. Del mismo modo, los autores ((Condor Orihuela, 2018), en sus hallazgos descriptivos el autor menciona que Testificaron que las enfermeras señalaron principalmente que el manejo de los talentos humanos tenía un tipo efectivo del 76%. Además, los colaboradores afirmaron principalmente que la participación de su organización tiene una cartera alta con el 72 % de 100 personas,

Se plantea la fundamentación científica donde requiere el respaldo y datos de teorías específicas, que hace referencia a los conceptos de sus factores, se ejecutó búsqueda bibliográfica, teniendo en cuenta datos sobre el estudio.

Esto se define desde un punto estratégico el cual se orienta por naturaleza y el modo de dirigir el personal, donde hay una mejora óptima del comportamiento dentro de la institución, el cual expresan la eficacia y la eficiencia del manejo de recursos humanos (Escobedo & Andrade, 2017; Pantouvakis & Karakasnaki, 2017)

Este enfoque integrado incide en el compromiso de las personas que trabajan dentro de las empresas, puesto que se trabaja bajo parámetros diferentes, al ritmo de los individuos de manera interactivo e independiente, de búsqueda de resultados compartidos y de identidad, generando ventajas competitivas (Sánchez Peñaflor & Herrera Avilés, 2016)

Definir el concepto de gestión del talento difiere entre organizaciones, donde puede significar concentrarse en la sostenibilidad en una organización mientras que, según otra organización, puede significar concentrarse en identificar empleados con alto potencial. La gestión del talento puede significar incorporar, identificar, evaluar y/o desarrollar el talento interno de la organización.

De acuerdo a (Ñaupari, 2017) se caracteriza por ser un enfoque estratégico cuya finalidad es mejorar la organización a través de actividades siempre encaminadas a adquirir conocimientos, habilidades y la capacidad de lograr resultados para que la organización mantenga su alta competitividad.

Del mismo modo, (Chiavenato, 2008) afirma que es un conjunto de situaciones y prácticas requeridas para administrar personas o recursos de la alta dirección, incluido el reclutamiento, capacitación, recompensa, selección y la evaluación. También describe seis procesos de gestión de talento:

Procesos para integrar personas: en donde se introduce a nuevas personas a la organización. Quienes pueden ser los proveedores de procesos. Estos incluyen la selección del trabajador y el reclutamiento.

Procesos en la organización de las personas: desarrollan las actividades el cual realizarán las personas en una empresa para acompañar sus compromisos y orientar. Estos incluyen la estructura organizativa y la experiencia, la descripción y el análisis del trabajo, la dotación de personal y la evaluación del compromiso.

Procesos para la recompensa: son procedimientos que recompensan a las personas y satisfacen sus necesidades. La cuales pueden ser recompensas, así como beneficios y servicios comunitarios.

Procesos en el desarrollo de personas: aprenden y potencian las habilidades del personal. Esto incluye aprendizaje y desarrollo, y gestión de conocimientos, capacitación, desarrollo profesional y programas de comunicación y cumplimiento.

Procesos para retener a las personas: crean las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorio para la actividad humana, incluye el medio ambiente, seguridad, calidad de vida, higiene y disciplina.

Finalmente, procesos para auditoría de personas: Es el procedimiento que monitorean y controlan las actividades humanas y los resultados es verificado, el cual incluye el sistema de información y una base de datos.

Asimismo, (Shehata, 2018), define el talento como la capacidad inherente de un individuo para realizar una tarea particular de una manera particular, o la suma de sus habilidades que incluye sus dones intrínsecos, experiencia, conocimiento, habilidades, inteligencia, actitud, juicio y empuje; donde también incorpora la capacidad del individuo para aprender y crecer, ya que el talento se refiere a las características, cualidades, rasgos o habilidades únicas de las personas que lo utilizan para alcanzar los objetivos de las organizaciones.

Por otro lado, (Wikstrom, C; Martin, 2012), señalaron que el talento representa un mayor dominio de las habilidades y los conocimientos desarrollados de forma sistemática en el campo del quehacer humano, de la misma manera también la definieron como un proceso, que incluye una completa e interrelacionada conjunto de actividades organizacionales tales como seleccionar, identificar, retener y desarrollar los mejores empleados.

Hoy en día, este concepto es conocido como un enfoque sistemático para el reclutamiento, la selección del talento adecuado, la atracción, el desarrollo, el despliegue, el liderazgo y la retención los mejores colaboradores de una organización y alto potencial para obtener futuros buenos talentos.

La organización se esfuerza por mejorar la eficiencia. Su objetivo es crear un contexto adecuado y eficaz para la organización, coherente con propósitos estratégicos y metas operativos de la organización. Para obtener una ventaja competitiva, la necesidad de capital humano seguirá impulsando la gestión del talento.

Hay tres elementos que dan forma a la gestión del talento; son el reclutamiento, el desarrollo, que incluye la crianza y la retención, que se trata de motivación y compromiso. La atracción de talento es una técnica de gestión que utilizan los empleadores para incorporar nuevas habilidades a una institución.

La atracción de talento se compone de captación y selección, marca del empleador, preposición de valor del empleado y empleador de elección, que, en estas organizaciones competitivas y dinámicas, el aprendizaje y el desarrollo se han convertido en la columna vertebral del éxito, con un aprendizaje continuo, logrando y manteniendo el rendimiento.

El desarrollo del talento es el procedimiento del cambio de una organización, sus empleados, sus partes interesadas y equipos de personas que conforman, el uso del aprendizaje planificado, con el fin de mantener y lograr una ventaja para la compañía y el desarrollo del talento es un proceso de mejora de las habilidades y la actitud de los empleados.

Una de las principales preocupaciones de muchas organizaciones en la actualidad es la retención de empleados. La retención se considera una oportunidad estratégica para que muchas organizaciones mantengan una fuerza laboral competitiva. Reteniendo empleados talentosos en la prioridad de muchas organizaciones y el diferenciador clave de la gestión del capital humano.

El compromiso organizacional, según (KHALIP, 2016), es un concepto que se ha entendido de diferentes maneras. El compromiso organizacional parece ser conductual, normativo, calculador y actitudinal, el concepto actitudinal ha sido ampliamente aceptado para medir el compromiso del empleado, midiendo a través de las actitudes y sentimientos hacia la organización que lo emplea.

Según (Baştug et al., 2016), los compromisos organizacionales vienen ser una relación entre la personas y la organización, por otro lado, es la fuerza relativa de la identificación del individuo y su participación en una organización. Asimismo, se categorizó la naturaleza de tal estado psicológico en 3 puntos: afecto, continuidad y nuevo compromiso. El compromiso afectivo es un proceso actitudinal por el cual los individuos llegan a pensar en su relación con las organizaciones con respecto a los valores y metas. Las organizaciones con empleados de alto nivel de compromiso afectivo retienen sus empleados porque estos empleados simplemente quieren trabajar ahí. Las organizaciones con empleados de alto niveles de compromiso de

continuidad retienen a sus empleados porque estos necesitan permanecer en la organización hasta que probablemente encuentren un mejor trabajo para ellos.

Según (Sigri et al., 2010), definen al compromiso dentro de la organización como un constructo variado, y en donde se clasifican en tres tipos: normativo, afectivo y de continuidad. El primero, tiene que ver con el vínculo emocional entre el empleado y la empresa. El segundo, es “la obligación de seguir con el empleo”. Cada una está pensada para contribuir a la relación de un empleado con la organización, que tiene implicaciones para su continua membresía, también puede verse afectado por diferentes antecedentes o puede tener diferentes consecuencias.

Además, indica a la identidad de los empleados con una institución, ya que los niveles más altos de compromiso se reflejan en tasas de rotación y también se cree que están relacionados con una mayor productividad en la entrega de servicios. Parece razonable postular que la experiencia del agotamiento conduciría que los empleados estén menos comprometidos con la organización y, por lo tanto, es más probable que renuncien a sus trabajos. Sin embargo, los empleados se sienten emocionalmente agotados por su trabajo, que están desarrollando visiones despersonalizadas de las personas a las que sirven y sienten que no están logrando mucho, entonces probablemente se vuelven menos entusiastas y aceptan los objetivos de la organización, menos dedicados a lograrlos, y más propenso a retirarse del trabajo (tanto psicológica como físicamente). Así, el compromiso organizacional puede ser la variable mediadora en el vínculo que se ha encontrado entre el agotamiento y la rotación y el abandono del trabajo.

Por otro lado, (Mendoza, 2018) el compromiso entre los miembros del equipo significa: que cada trabajador es consciente de su mejora, y tiene que comprender claramente las metas alcanza corto, mediano y largo plazo, desarrollar la capacidad de comunicarse de manera efectiva, desarrollan una visión de la meta como responsabilidad, desarrolla la confianza en sí mismo y despertar un sentido de capacidad para lograr la meta.

De mismo modo, (Peña & Díaz, 2012), afirman que el comportamiento organizacional brinda información esencial que lo ayuda a comprender mejor el mundo laboral

nuevo, superar la resistencia y mejorar para crear una cultura organizacional que prospere con el cambio.

Por otra parte, (Coulter & Robbins, 2005) sostienen que tiene como propósito optimizar el desempeño de las organizaciones a partir de la investigación sobre sus creadores, la investigación incluyó tres componentes del comportamiento organizacional: individual, grupal y estructural. El compromiso organizacional es definido como el desarrollo de las personas en una empresa y que resultados tiene según la interacción, así mismo, evalúan los siguientes aspectos: como ubicación, ausentismo, puesto de trabajo, rotación de empleados, compromiso de trabajo y gestión.

Para (G. Gonzales, 2018), indica que la importancia del compromiso organizacional es radicado por medio de él, influye tanto en la eficiencia como en el bienestar de los empleados en una cooperación. También se dice que está basado en el talento humano y que es necesario en una cooperación, asimismo forma un compromiso fuerte en los trabajadores con las metas de la organización es primordial; en este sentido, se debe buscar una relación de apego con la organización y con la realización de sus fines.

En las bases conceptuales donde requiere el respaldo y datos de teorías específicas, el cual, se ejecuta según las búsquedas bibliográficas, tienen en cuenta los datos de la investigación.

Ahora, se describirán las dimensiones de la variable, siendo la primera es la admisión de personal: Según los autores (Avalos & Malca, 2018) dicen que, es aquel proceso que presentan las actividades de ingreso para la inclusión de personas nuevas con capacidades en organizar. Es llamado también como procedimientos para abstener a personas, reclutamiento: Es escogido por las organizaciones a las personas con las capacidades deseados, y las personas son elegidas por la dedicación y su esfuerzo; selección de personal: Permite el ingreso a las personas, el cual cumple con las características deseadas.

La segunda dimensión es la comunicación, para (Koontz et al., 2012) es fundamental para la función de dirigir: consiste en transferir informaciones de un emisor hacia un

receptor, siempre en cuando el receptor este comprendiendo la información. El nivel de comunicación debe ser afirmativo entre la dirección y el personal asistencial, el cual puedan aclarar dudas.

La tercera dimensión es la compensación laboral, según (Chiavenato, 2008) un suceso usado en el incentivo y la satisfacción de las personas para su necesidad individual. Incluyendo recompensación en remuneración, servicio social y beneficio. La compensación laboral está relacionada con aspectos que explique la contraprestación entre la entidad donde trabaja y el servidor público; con la remuneración de acuerdo a las funciones de su capacidad laboral.

La segunda variable compromiso organizacional define (Montoya, 2021) es un estado sociológico y psicológico el cual esta caracterizado en relacion de una organización y una persona, teniendo como influencia en que la decisión de continuar o abandonar la organización. Del mismo modo, indican que es un constructo de definicion multidimensional.

Las dimensiones, de acuerdo a (Bisharat et al., 2017) son: el primer es el compromiso afectivo, como un vínculo positivo entre colaboradores y la organización. Viene ser la relación de un trabajador y la empresa y que se demuestra cuando el empleado es identificado con los objetivos de la organización y su deseo inquebrantable de seguir siendo parte integral de la organización. El compromiso afectivo puede construirse a través de una comunicación organizacional abierta donde todos los colaboradores se involucren en la toma de decisiones, especialmente en asuntos que afectan directamente sus áreas de especialización y / o bienestar, y permitiendo que los empleados accedan a la información organizacional.

La segunda dimensión, compromiso de continuidad, es cuando un empleado permanece leal y comprometido con la empresa debido al alto costo de perder la membresía organizacional, el costo de la membresía organizacional en este caso puede incluir la pérdida de beneficios de personal como la capacitación y el desarrollo de los empleados, así como los sistemas de recompensas en la organización.

La tercera dimensión, compromiso normativo, esta forma de compromiso se forma cuando el empleado siente la necesidad de trabajar para la organización por razones éticas. En este caso, la idea de dejar la organización no está en la imagen. La definición del compromiso normativo entre los empleados como el sentimiento de una obligación ética de apegarse a la organización. Esta forma de compromiso presenta el componente "debería" del impulso de los empleados de trabajar incansablemente para lograr los propósitos y estándares de la organización.

La investigación presente tuvo como justificación teórica, donde se realizó el análisis de las variables de estudio bajo otra realidad problemática y contexto que es el Policlínico Policial Walter Rosales León, en donde el conocimiento que se otorgue permitirá analizar cómo se relacionan las variables bajo los problemas presentados en la institución, por lo que dentro del sector salud es importante conocer la realidad de la atención a pacientes que en cierta medida sienten insatisfacciones, siendo uno de los causales la gestión que dirigen los centros de salud.

De justificación práctica porque, los resultados presentados permitieron a la institución conocer la real situación de la gestión del talento y cómo influye en el compromiso dentro de la organización, de esta manera, plantearse programas de mejora continua y desarrollo organizacional para el fortalecimiento de las relaciones con el personal asistencial y de esta manera mejorar su compromiso con el Policlínico Policial Walter Rosales León.

De justificación social porque, los resultados conllevan a la sensibilización de las instituciones del sector salud, para el mejoramiento de sus procesos bajo el enfoque del recurso humano, trayendo como efecto que el personal se sienta más comprometido con el trabajo que desarrolla, y favorezca a los pacientes que buscan recibir una mejor atención y calidad de vida, por consiguiente, socialmente beneficia a los asegurados y demás pacientes que acuden al Policlínico Policial Walter Rosales León.

Por último, el estudio fue relevante para aquellos que quieran realizar investigaciones al respecto, ya que las variables de estudio, contribuyen al sustento teórico y comparativo de los resultados obtenidos.

Por otro lado, se formuló la siguiente pregunta: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima - 2022?

A continuación, la conceptualización de la variable gestión de talento, según Obeidat et al. (2018) es el proceso en donde las estrategias diseñadas sirven para mejorar la productividad de los trabajadores mediante procesos especialmente creados para diseñar, desarrollar, capacitar y retener a personas que tengan las habilidades necesarias para lograr el cumplimiento de los objetivos.

Asimismo, la variable gestión de talento se operacionaliza en 3 dimensiones: Admisión de personal; Comunicación; Compensación laboral, las cuales fueron medidas por un cuestionario conformado por 29 ítems con alternativas de respuesta en escala de Likert.

Por otro lado, el concepto de la variable compromiso organizacional, según Montoya (2022) define como una condición psicológica el cual caracterizara la relación que tiene las dos variables del estudio, el cual influye en la decisión de continuar o dejar la organización. De mismo el compromiso organizacional comprende de tres tipos: afectivo, de continuidad y normativo.

Asimismo, la variable compromiso organizacional se desarrolló en 3 dimensiones: Compromiso afectivo; Compromiso para continuar; Compromiso normativo, las cuales fueron medidas por un cuestionario conformado por 30 ítems con alternativas de respuesta en escala de Likert.

De tal modo se planteó la siguiente hipótesis de investigación: La gestión del talento y el compromiso organizacional se relacionan significativamente en el personal asistencial, Policlínico policial Walter Rosales León, Lima – 2022.

Por otro lado, se formuló el siguiente objetivo general: determinar la relación entre la gestión de talento y el compromiso y afecto organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022, asimismo, se desarrollaron los siguientes objetivos específicos: Establecer la relación entre la admisión de

personal y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022; Establecer la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022; Establecer la relación entre compensación laboral y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022; Establecer la relación entre la gestión de talento y compromiso afectivo del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022; Establecer la relación entre la gestión de talento y compromiso para continuar del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022; Establecer la relación entre la gestión de talento y compromiso normativo del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.

Metodología

Para el trabajo, el tipo de investigación fue básica, puesto que gracias al marco teórico presentado permitió incrementar los conocimientos respecto a las variables de estudio. Los autores Hernández, Fernández y Batista (2014) sostienen que la finalidad de las investigaciones básicas es producir conocimiento y teorías. Así también, cuantitativa debido a que, los resultados fueron obtenidos mediante procesos deductivos, secuenciales y probatorios.

Con respecto al diseño, esta fue no experimental puesto que ninguna de las variables sufrió manipulación, mostrándose tal y como son, dentro de un contexto real. Para (Hernandez, R. Fernandez, C. Baptista, 2014), los estudios no experimentales no manipulan de manera deliberada las variables con la finalidad de tener efecto sobre otras variables. Además, el diseño tuvo el ámbito descriptivo correlacional que sirvió para determinar la relación de las variables.

Al respecto, Huairé et al. (2022) sostienen que estos diseños están orientados a encontrar algún tipo de relación entre variables.

Su esquema es el siguiente:

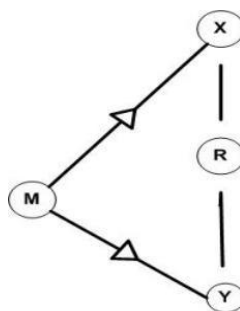


Figura 1.

M = Muestra

X = Gestión de talento

Y= Compromiso organizacional

R= Relación de variables

Con respecto a la población, Hernández, Fernández y Batista (2014), afirman que es el grupo de personas u objetos que tienen características similares y son parte de un estudio determinado. Para este trabajo, la población fue de 58 personas asistenciales, encargados de brindar su servicio en el Sistema de Atención de Salud del Policlínico Policial Walter Rosales León.

Criterios de inclusión: Personal asistencial que atiende en el Sistema de Atención de Salud de la Dirección de Reconocimiento Médico del Policlínico Policial Walter Rosales León.

Criterios de exclusión: Personal asistencia que No atiende en el Sistema de Atención de Salud de la Dirección de Reconocimiento Médico del Policlínico Policial Walter Rosales León.

La muestra fue no probabilística por conveniencia, debido a que se optó por seleccionar al personal con facilidad de acceso y su disponibilidad de formar parte del estudio, siendo un total de 32 trabajadores asistenciales que atienden en el sistema de atención de salud de la dirección de reconocimiento médico.

Tabla 1

Muestra de estudio.

Personal asistencial	N° de trabajadores
Mujeres	19
Varones	13
Total	32

Fuente: Policlínico Policial Walter Rosales León

En cuanto a la recolección de información, la técnica utilizada fue la encuesta. Ramos et al. (2018) afirman que es el conjunto de preguntas orientadas a una determinada cantidad de sujetos (muestra).

Por su parte (Hernandez, R. Fernandez, C. Baptista, 2014), refieren que son informaciones obtenidas por medio de cuestionarios y de opinión donde realizan de modo anónima cuyo propósito es conocer el comportamiento de los encuestados.

El cuestionario sirvió como instrumento de recolección de información en el presente estudio, lo que ayudó a obtener datos precisos sobre lo que se quiere conseguir. (Butka et al., 2018). De esta forma el cuestionario que midió la gestión de talento, fue desarrollado por Asencio (2016) y adaptado a la investigación, el cuestionario esta conformado por 29 ítems con alternativas en escala de Likert.

Tabla 2

Ficha técnica sobre la variable Gestión del Talento.

Ficha Técnica	
Nombre :	Cuestionario de la gestión del Talento
Autor :	Celestino Asencio
Año :	2016
Lugar :	Hospital “Hipólito Unanue”
Objetivo	Conocer las dimensiones
Tiempo de duración :	25 minutos
Aplicación :	Muestra.
Escala:	Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5)

Nota. Elaboración propia

Por otro lado, el cuestionario que midió el compromiso organizacional, fue desarrollado por Bisharat et. al. (2017) y adaptado a la investigación, el cuestionario está conformado por 24 ítems con alternativas en escala de Likert.

Tabla 3

Ficha técnica sobre la variable Compromiso Organizacional.

Ficha Técnica	
Nombre :	Cuestionario del compromiso organizacional
Autor :	Bisharat, Obeidat, Alrowwad, Tarhini y Mukattash.
Año :	2017
Lugar :	Farmacia de Jordania
Objetivo	Medir las dimensiones de la variable
Tiempo aproximado de duración	20 minutos
Aplicación	Muestra.
Escala:	Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5)

Nota. Elaboración propia

Asimismo, para hallar la validez del instrumento, se hizo uso mediante la técnica del juicio de expertos, la cual consistió en someter los instrumentos a 3 o más expertos. Dichos expertos analizaron las tres condiciones básicas: la relevancia, la pertinencia y la claridad. Finalmente, el experto firma el documento del juicio indicando que hay validez siempre y cuando se cumplan dichas condiciones. Para la confiabilidad de un instrumento para poder medirlo, es referida a los resultados obtenidos por la aplicación del instrumento. Ante esto, Fernández, Hernández y Batista (2014) sostienen que se refiere a una herramienta de recolección de datos y que dicha

herramienta se aplica muchas veces a un mismo objeto o a un objeto analítico, se obtuvieron los mismos resultados en conjunto.

Finalmente, para proceder a la recolección de datos, se solicitó mediante una carta de presentación otorgado por la universidad a la entidad pública para que emitan una autorización para poder aplicar el instrumento, con la finalidad de que tengan conocimiento y acuerden los días que será aplicado el instrumento. Se realizó por medio del Google Forms, que son encuestas virtuales. Asimismo, se envió un link a cada uno de los participantes por medio de la aplicación de WhatsApp. Por otro lado, para el análisis de la información, se empleó la estadística descriptiva. Es decir, se emplearon gráficos y tablas. Además, se empleó la estadística inferencial para la realización de la prueba estadística, en donde se aplicó el método Shapiro Wilk para medir la normalidad de las variables.

Resultados

Prueba de hipótesis

La hipótesis fue comprobada mediante la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Debido que se tuvo una muestra de 32 trabajadores, se empleó la distribución no normal, y se llegó a emplear el Rho de Spearman para encontrar la normalidad.

A. Prueba de normalidad de Gestión del Talento

Ho: Gestión del talento tiene una distribución normal

Ha: Gestión del talento no tiene una distribución normal

Tabla 4

Análisis de la prueba de normalidad de la variable Gestión del Talento.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Talento	,966	32	,398

Nota. Base de datos de las encuestas aplicadas.

Se puede observar que el valor de significancia p es de 0.398. Lo que significa que es mayor de 0.05, y por ende la variable Gestión del Talento tiene una distribución normal.

B. Prueba de normalidad de Compromiso Organizacional

Ho: Compromiso organizacional tiene una distribución normal

Ha: Compromiso organizacional no tiene una distribución normal

Tabla 5

Prueba de normalidad de la variable Compromiso organizacional.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,938	32	,066

Nota. Base de datos de las encuestas aplicadas.

Se puede observar que el valor p de la significancia es de 0.066, lo que significa que es mayor a 0.05. Por lo tanto, esta variable tiene una distribución normal.

Comprobación de la hipótesis general:

Análisis correlacional:

1.- Hipótesis:

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del talento y el compromiso organizacional del personal asistencial del Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima 2022.

H₁: Sí existe relación significativa entre la gestión del talento y el compromiso organizacional del personal asistencial del Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima 2022.

2.- Nivel de confianza al 95% ($\alpha = 0.05$)

3.- Regla de la decisión

Se acepta H₁ siempre y cuando Sig < 0.05

Se acepta H₀ siempre y cuando Sig > 0.05

4.- Correlación de Pearson

Tabla 6

Relación entre la gestión de talento y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico policial Walter Rosales León, Lima – 2022.

		Compromiso Organizacional
Gestión de Talento	Correlación de Pearson	,739 ^{**}
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

Nota. Base de datos de las encuestas aplicadas.

En la presente tabla, se observa el alto nivel de correlación de las variables, y cuyo valor Rho es de 0,739. Y el valor de la significancia es de $p=0,000$. Se puede concluir que la hipótesis alterna es aceptada, mientras que la nula es rechazada. Es decir, sí se relacionan significativamente.

Análisis correlacional entre la dimensión admisión personal y Desempeño Laboral

1.- Hipótesis

H₀: No existe relación entre la dimensión admisión de personal y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.

H₁: Existe relación entre la dimensión admisión de personal y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.

2.- Nivel de confianza al 95% ($\alpha = 0.5$)

3.- Regla de la decisión

H₁ se acepta siempre y cuando Sig < 0.5

H₀ se acepta siempre y cuando Sig > 0.5

4.- Coeficiente de correlación

Tabla 7

Relación entre la dimensión admisión de personal y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.

		Compromiso organizacional
Admisión del personal	Correlación Pearson	,534**
	Sig (bilateral)	,002
	N	32

Nota. Base de datos de las encuestas aplicadas

En la presente tabla, se puede comprobar que existe el alto nivel de correlación donde el valor $Rho = 0.534$, la cual se obtiene un valor de significancia $p=0.005$. Es decir, la hipótesis alterna es aceptada, y la nula no se acepta. En conclusión, la gestión del talento y la dimensión personal sí tienen relación significativa.

Análisis correlacional entre la dimensión comunicación y Compromiso organizacional

1.- Hipótesis

H_0 : No existe relación entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022

H_1 : Sí existe relación entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.

2.- Nivel de confianza al 95% ($\alpha = 0.05$)

3.- Regla de la decisión

H_1 se acepta siempre y cuando $Sig < 0.05$

H_0 se acepta siempre y cuando $Sig > 0.05$

4.- Coeficiente de correlación de Pearson

Tabla 8

Relación entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.

	Compromiso organizacional	
Comunicación	Correlación de Pearson	,750**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	32

Nota. Base de datos de las encuestas aplicadas.

De acuerdo a la tabla 8, se puede comprobar un nivel alto positivo de correlación donde el valor Rho de Spearman es de 0.750, la cual obtiene un valor de $p=0.000$ que es menor a 0.05. Esto lleva a la hipótesis alterna ser aceptada, y la nula rechazada.

Análisis correlacional entre la dimensión compensación laboral y Compromiso organizacional

1.- Hipótesis

H_0 : No existe relación entre la dimensión compensación laboral y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022

H_1 : Existe relación entre la dimensión compensación laboral y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.

2.- Nivel de confianza al 95% ($\alpha = 0.05$)

3.- Regla de la decisión

H_1 se acepta siempre y cuando $Sig < 0.05$

H_0 se acepta siempre y cuando $Sig > 0.05$

4.- Coeficiente de correlación de Pearson

Tabla 9

Relación entre la dimensión compensación laboral y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.

		Compromiso organizacional
Compensación laboral	Correlación Pearson	,694 ^{**}
	Sig (bilateral)	,000
	N	32

Nota. Base de datos de las encuestas aplicadas

Se puede comprobar la existencia la alta correlación, donde el valor $Rho = 0.694$, la cual presenta un valor de $p=0.000$. Es por eso que la hipótesis alterna se acepta, y la nula no. Lo que permite concluir que la gestión del talento y la dimensión compensación laboral tienen relación de manera significativa.

Análisis correlacional entre la dimensión compromiso afectivo y Gestión de talento

1.- Hipótesis

H_0 : No existe relación entre la dimensión compromiso afectivo y la gestión del talento del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022

H_1 : Sí existe relación entre la dimensión compromiso afectivo y la gestión del talento del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.

2.- Nivel de confianza al 95% ($\alpha = 0.05$)

3.- Regla de la decisión

H_1 se acepta siempre y cuando $Sig < 0.05$

H_0 se acepta siempre y cuando $Sig > 0.05$

4.- Coeficiente de correlación de Pearson

Tabla 10

Relación entre la dimensión compromiso afectivo y Gestión de talento del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.

		Compromiso afectivo
	Correlación Pearson	,932**
Gestión del talento	Sig (bilateral)	,000
	N	32

Nota. Base de datos de las encuestas aplicadas

En la presente tabla, los resultados permiten comprobar que hay un nivel positivo alto de correlación, donde el valor Rho es de 0.932, la cual obtiene un valor de significancia de $p=0.000$, lo que es menor a 0.05. Es decir, la hipótesis alterna es aceptada, y la nula no. En conclusión, sí existe una relación de manera significativa.

Análisis correlacional entre la dimensión compromiso para continuar y Gestión de talento

1.- Hipótesis

H_0 : No existe relación entre la dimensión compromiso para continuar y Gestión de talento del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022

H_1 : Existe relación entre la dimensión compromiso para continuar y Gestión de talento del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.

2.- Nivel de confianza al 95% ($\alpha = 0.05$)

3.- Regla de la decisión

H_1 se acepta siempre y cuando $Sig < 0.05$

H_0 se acepta siempre y cuando $Sig > 0.05$

4.- Coeficiente de correlación de Pearson

Tabla 11

Relación entre la dimensión compromiso para continuar y Gestión de talento del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.

		Compromiso para continuar
	Correlación Pearson	,814**
Gestión de talento	Sig (bilateral)	,000
	N	32

Nota. Base de datos de las encuestas aplicadas

En la presente tabla, los resultados permiten comprobar que existe un nivel alto positivo de correlación, donde el valor Rho es de 0.814, la cual obtiene un valor de $p=0.000$. La cual significa que la hipótesis alterna se acepta y la nula no.

Análisis correlacional entre la dimensión normativo y Gestión de talento

1.- Hipótesis

H_0 : No existe relación entre la dimensión compromiso normativo y la gestión del talento del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022

H_1 : No existe relación entre la dimensión compromiso normativo y la gestión del talento del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.

2.- Nivel de confianza al 95% ($\alpha = 0.05$)

3.- Regla de la decisión

H_1 se acepta siempre y cuando $Sig < 0.05$

H_0 se acepta siempre y cuando $Sig > 0.05$

4.- Coeficiente de correlación de Pearson

Tabla 12

Relación entre la dimensión compromiso normativo y Gestión de talento del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.

		Compromiso normativo
Gestión de talento	Correlación de	
	Pearson	,026
	Sig. (bilateral)	,888
	N	32

Nota. Base de datos de las encuestas aplicadas

En la presente tabla, se puede observar que existe relación positiva alta, donde el valor Rho es de 0.026, y su nivel es de $p=0.888$ mayor a 0.05. Lo que significa que la hipótesis alterna se acepta y la nula no. Finalmente, no hay relación entre la gestión del talento y la dimensión compromiso normativo.

Análisis y discusión

Según los resultados adquiridos, es factible realizar el análisis respectivo, tal es así que, con relación al objetivo general de estudio, se determinó que, hay una correlación positiva alta, donde Rho de Spearman es de 0.739, la cual consigue un valor de $p = 0.000$, lo que es menor a 0.05. Es decir, la hipótesis alterna se acepta, y la nula no. En conclusión, se relacionan de manera significativa la gestión del talento y el compromiso organizacional en el personal asistencial del Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.

En su estudio (Garay Minchez, 2018)), concluye el nivel de relación es positiva entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, con un valor Rho de 0.879 y un valor p de 0.00. Se acepta la hipótesis alterna. Además, el autor afirma que mientras mejor sea la gestión administrativa en el policlínico el compromiso aumentará y viceversa.

En cuanto al primer objetivo específico, los resultados permitieron comprobar la correlación, donde el valor Rho de Spearman es de 0.534, la cual consigue un valor de $p=0.002$. Es decir, se acepta la hipótesis alterna mientras que la nula no. Por lo que, mientras mejor sea la admisión personal en el policlínico ya que se buscará los perfiles de los empleados que encajen con las características predominante que necesita el policlínico y asimismo el compromiso organizacional aumentará.

De acuerdo a (Avalos & Malca, 2018), la admisión personal es la presentación de las actividades de ingreso para la inclusión de personas nuevas con capacidades en organizar. Es llamado también como procedimientos para abstener a personas, asimismo el reclutamiento es escogido por las organizaciones a las personas con las capacidades deseados, y las personas son elegidas por la dedicación y su esfuerzo; además, la selección del personal permite un mejor ingreso de las personas, el cual cumple con las características deseadas.

En el segundo objetivo específico, se determina que los resultados permiten comprobar un nivel alto de correlación, donde el valor $Rho = 0.750$, la cual consigue un valor de $p=0.000$. Es decir, que la hipótesis alterna es aceptada, mientras que la

nula no. En conclusión, sí se tiene una relación significativa.

La comunicación debe ser afirmativo entre la dirección y el personal asistencial, el cual puedan aclarar dudas. Para (Koontz et al., 2012) relata que la comunicación es fundamental para la función de dirigir: consiste en transferir informaciones de un emisor hacia un receptor, siempre en cuando el receptor este comprendiendo la información.

Sobre el tercer objetivo específico, se pudo comprobar un nivel positivo alto de correlación, donde el valor Rho es de 0.694, la cual se consigue un valor de significancia $p=0.000$. Por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula y se acepta la alterna.

La compensación laboral es un suceso usado en el incentivo y la satisfacción de las personas para su necesidad individual. Incluyendo recompensación en remuneración, servicio social y beneficio, según (Chiavenato, 2008) la compensación laboral está relacionada con aspectos que explique la contraprestación entre la entidad donde trabaja y el servidor público; con la remuneración de acuerdo a las funciones de su capacidad laboral.

Para el cuarto objetivo específico, los resultados permiten comprobar un nivel positivo alto de correlación, donde el valor Rho es de 0.932, donde se llega a conseguir un valor de significancia $p=0.000$. Lo que significa que es aceptada la hipótesis alterna, y es rechazada la nula. En conclusión, hay relación significativa.

El compromiso afectivo, como un vínculo positivo entre los trabajadores y una organización. (Bisharat et al., 2017) El compromiso afectivo puede construirse a través de una comunicación organizacional abierta, en donde los empleados se involucran tomando decisiones especialmente en asuntos que afectan directamente sus áreas de especialización y / o bienestar, y permitiendo que los empleados accedan a la información organizacional. Es el fuerte compromiso de un empleado con una organización, que se demuestra cuando el empleado es identificado con los objetivos de la organización.

Al respecto, en el quinto objetivo específico los resultados permiten comprobar que

hay un nivel alto positivo de relación, donde el valor $Rho = 0.814$, donde se y $p=0.000$. Lo cual significa que la hipótesis nula no es aceptada, y la alterna sí.

Para (Bisharat et al., 2017) esta dimensión de la "necesidad" entre los empleados en un entorno organizacional se elabora cuando un empleado permanece leal y comprometido con la empresa debido al alto costo de perder la membresía organizacional, el costo de la membresía organizacional en este caso puede incluir la pérdida de beneficios en el personal como la capacitación y el desarrollo de los empleados, así como los sistemas de recompensas dentro de la institución.

Finalmente, en el sexto objetivo específico, se pudo comprobar el nivel bajo de relación, donde el valor Rho es de 0.026 , y el valor de $p=0.888$. Lo que significa que la hipótesis alterna sí se acepta, mientras que la nula no se acepta.

(Bisharat et al., 2017) sostiene que esta forma de compromiso se forma cuando el empleado siente la necesidad de trabajar para la organización por razones éticas. En este caso, la idea de dejar la organización no está en la imagen. La definición del compromiso normativo entre los empleados como el sentimiento de una obligación ética de apegarse a la organización. Finalmente, el compromiso presenta el componente "debería" del impulso de los empleados de trabajar incansablemente para lograr los propósitos y estándares de la organización.

Conclusiones

Se concluye que, de acuerdo al objetivo general, la gestión del talento y el compromiso organizacional se relacionan de manera positiva en el personal asistencial del Policlínico policial Walter Rosales León. Es decir, mientras haya una buena gestión del talento, el compromiso organizacional será mejor.

Se concluye que, en el primer objetivo específico, existe relación moderada entre la dimensión admisión de personal y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León.

Se concluye que en el segundo objetivo específico hay una correlación positiva alta entre la dimensión comunicación y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León.

Se concluye en el tercer objetivo específico la existencia de una correlación positiva moderada entre la dimensión compensación laboral y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León.

Se concluye en el cuarto objetivo específico, que la gestión del talento y la dimensión compromiso afectivo se tienen una correlación alta en el personal asistencial del Policlínico Policial Walter Rosales León.

Se concluye en el quinto objetivo específico una moderada correlación entre la dimensión compromiso y la gestión del talento del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima.

Se concluye en el sexto objetivo específico, la correlación positiva muy baja entre la dimensión compromiso normativo y Gestión de talento del personal asistencial.

Recomendaciones

Se recomienda al director del Policlínico Policial Walter Rosales León, capacitar de manera constante al personal asistencial, con la finalidad de mejorar así el compromiso dentro de la organización.

En la admisión del personal es recomendable seguir reforzando las capacitaciones dirigidas al personal

Se recomienda mejorar la comunicación en la organización.

En el campo de las actividades laborales, es recomendable implementar programas de esparcimiento para el personal asistencial del policlínico y así pueda mejorar compensación laboral.

Se recomienda al director del policlínico promueva para seguir manteniendo el compromiso afectivo entre el personal asistencial.

Se recomienda continuar con la transmisión de la misión, visión y objetivos, valores y ética de la organización, para mejorar el compromiso.

Se recomienda impulsar para que todo el personal asistencial pueda lograr los propósitos y estándares del policlínico en lo que respecta el compromiso normativo.

Referencias bibliográficas

- Avalos, O., & Malca, I. (2018). Gestion de talento humano y el clima organizacional del hospital cayetano her. *Univerdidad Nacional Del Callao*, 130.
- Baştuğ, G., Pala, A., Kumartaşlı, M., Günel, İ., & Duyan, M. (2016). Investigation of the Relationship between Organizational Trust and Organizational Commitment. *Universal Journal of Educational Research*, 4(6), 1418–1425. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.040619>
- Bisharat, H., Obeidat, B., Alrowwad, A., Tarhini, A., & Mukattash, I. (2017). The Effect of Human Resource Management Practices on Organizational Commitment in Chain Pharmacies in Jordan. *International Journal of Business and Management*, 12(1), 50. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v12n1p50>
- Butka, D., Xavier, N., & Niegia, B. (2018). Essential aspects in the design of data collection instruments in primary health research. *Revista CEFAC*, 20(5), 657–664. <https://doi.org/10.1590/1982-021620182053218>
- Chiavenato, I. (2008a). *Gestion del Talento Humano* (Tercera Ed).
- Chiavenato, I. (2008b). *Gestion del Talento Humano* (Tercera Ed).
- Condor Orihuela, M. G. (2018a). Gestión del talento humano y compromiso organizacional del Servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2018. *Universidad César Vallejo*.
- Condor Orihuela, M. G. (2018b). Gestión del talento humano y compromiso organizacional del Servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2018. *Universidad César Vallejo*.
- Coulter, M., & Robbins, S. (2005). *Administración* (P. Hall, Ed.; Octabva ed).
- Escobedo, G., & Andrade, M. (2017). *Desarrollo Sostenible - Estrategia en las empresas para un futuro mejor* (1st ed.).

- Garay Minchez, N. (2018). La gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores del Hospital Central PNP, distrito de Jesús María, 2018. *Universidad César Vallejo*.
- Gonzales, G. (2018a). RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD SAN PEDRO DE PIURA – PERÚ AÑO 2018. In *Universidad nacional de piura*.
- Gonzales, G. (2018b). RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD SAN PEDRO DE PIURA – PERÚ AÑO 2018. In *Universidad nacional de piura*.
- Hernandez, R. Fernandez, C. Baptista, P. (2014a). *Metodologia de la investigacion* (Sexta edic).
- Hernandez, R. Fernandez, C. Baptista, P. (2014b). *Metodologia de la investigacion* (Sexta edic).
- Huallullo Arrieta, J. (2018). Gestión del talento humano en el compromiso organizacional del personal de la Unidad de Investigación Tutelar Lima - 2017. *Universidad César Vallejo*.
- KHALIP, N. and. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 16–23. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v6-i12/2464>
- Koontz, H., H., W., & M., C. (2012). *Administracion: una perspectiva global y empresarial*. (14 edicion).
- Mendoza, J. (2018a). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017. *Universidad César Vallejo*.

- Mendoza, J. (2018b). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la dirección general de medicamentos insumos y drogas – 2017. *Universidad César Vallejo*.
- Mohamed, H., & Mohamed, N. (2020). Talent Management Training Program and its Effect on Leadership Effectiveness among Nurse Managers. *Original Article Egyptian Journal of Health Care, 11(3)*, 221. [10.21608/EJHC.2020.109355](https://doi.org/10.21608/EJHC.2020.109355)
- Montoya, E. (2021a). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact cente. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, 0–75.
- Montoya, E. (2021b). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact cente. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, 0–75.
- Ñaupari, K. (2017). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la gerencia regional de desarrollo social del Gobierno Regional Amazonas 2017. *Universidad César Vallejo*.
- Obeidat, B., Yassin, H., & Masa' deh, R. (2018). The Effect of Talent Management on Organizational Effectiveness in Healthcare Sector. *Modern Applied Science, 12(11)*, 55. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n11p55>
- Pantouvakis, A., & Karakasnaki, M. (2017). Role of the human talent in total quality management–performance relationship: an investigation in the transport sector. *Total Quality Management and Business Excellence, 28(9–10)*, 959–973. <https://doi.org/10.1080/14783363.2017.1303873>
- Peña, C., & Díaz, G. (2012). Estudio del compromiso Organizacional. *Revista Internacional Administración & Finanzas, 7(5)*, 95–105.
- Sánchez Peñaflor, S., & Herrera Avilés, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista Facultad de Ciencias Económicas, 24(2)*. <https://doi.org/10.18359/RFCE.2216>

- Shehata, L. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El -Kom Hospitals. *International Journal of Nursing*, 5(2). <https://doi.org/10.15640/ijn.v5n2a10>
- Sigri, U., Gemlik, N., & Sisman, F. A. (2010). The Relationship between Burnout and Organizational Commitment among Health Sector Staff in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*.
- Velásquez, K. (2018). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los trabajadores del Puesto de Salud Bahía Blanca, 2018. *Universidad César Vallejo*.
- Wikstrom, C; Martin, H. (2012). Employee Development and Performance Culture in Organization. *Journal of Management Research*, 358.

Anexos

Anexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Gestión de talento	Es el proceso en donde las estrategias diseñadas sirven para mejorar la productividad de los trabajadores mediante procesos especialmente creados para diseñar, desarrollar, capacitar y retener a personas que tengan las habilidades necesarias para lograr el cumplimiento de los objetivos. (Obeidat et al., 2018).	La gestión de talento se desarrolló en 3 dimensiones: Admisión de personal; Comunicación; Compensación laboral, las cuales fueron medidas por un cuestionario conformado por 29 ítems con alternativas de respuesta en escala de Likert.	Admisión de personal	Reclutamiento	1-9	Ordinal
				Selección		
				Inducción		
			Comunicación	Relaciones	10- 19	
				Trabajo en equipo		
				Barreras de comunicación		
			Compensación Laboral	Motivación	20 -29	
				Reconocimiento		
				Cumplimiento de brechas		

Compromiso organizacional	Define como una condición psicológica el cual caracterizara la relación que tiene las dos variables del estudio, el cual influye en la decisión de continuar o dejar la organización. De mismo el compromiso organizacional comprende de tres tipos: afectivo, de continuidad y normativo. ((Montoya, 2021)	El compromiso organizacional se desarrolló en 3 dimensiones: Compromiso afectivo; Compromiso para continuar; Compromiso normativo, las cuales fueron medidas por un cuestionario conformado por 30 ítems con alternativas de respuesta en escala de Likert.	Compromiso afectivo	Deseo de permanecer	1-10	Ordinal
			Compromiso para continuar	Necesidad de permanecer	11-20	
			Compromiso normativo	Leal a la institución	21-30	

Anexo 2. Matriz de Consistencia

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>¿Cómo se relacionan la gestión de talento y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico policial Walter Rosales León, Lima - 2022?</p>	<p>Gestión de talento</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de talento y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico policial Walter Rosales León, Lima – 2022.</p>	<p>Hipótesis general: La gestión de talento tiene relación con el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico policial Walter Rosales León, Lima – 2022.</p>	<p>Tipo de investigación: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño de investigación: No experimental - Descriptiva y Correlacional Población y muestra: Población: 58 personal asistencial. Muestra: 32 personal asistencial. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
	<p>Compromiso organizacional</p>	<p>Objetivos específicos: - Establecer la relación entre la admisión de personal y el compromiso organizacional del personal asistencial,</p>		

		<p>Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.</p> <p>- Establecer la relación entre la comunicación y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.</p> <p>- Establecer la relación entre compensación laboral y el compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.</p>		
--	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> - Establecer la relación entre la gestión de talento y compromiso afectivo del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022. - Establecer la relación entre la gestión de talento y compromiso para continuar del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022. - Establecer la relación entre la gestión de talento y compromiso normativo del personal 		
--	--	--	--	--

		asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima – 2022.		
--	--	---	--	--

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre Gestión del talento

Este instrumento tiene por finalidad obtener información del personal asistencial del Policlínico policial Walter Rosales León, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad.

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (X). Las respuestas son anónimas, donde tiene las siguientes escalas de valoración.

ESCALA VALORATIVA				
<i>Nunca</i>	<i>Casi Nunca</i>	<i>A veces</i>	<i>Casi Siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
ADMISION DE PERSONAL						
1	El personal asistencial conoce la importancia de reclutar personal con talento.					
2	La difusión para atraer personal calificado se desarrolla de manera adecuada.					
3	La necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de requerimiento del área.					
4	Los comités que evalúan al personal asistencial son adecuados y conocen la importancia para su selección.					
5	Los exámenes psicológicos y de conocimiento son aplicados para la selección de nuevos personales asistenciales.					
6	Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal asistencial son imparciales.					
7	Los exámenes y documentación medicas solicitada al personal asistencial nuevo son adecuadas.					
8	La charla sobre la visión, misión y político de la organización se efectúa al personal asistencial ingresante (inducción general).					
9	Realizan charlas de información al nuevo personal asistencial sobre el puesto de trabajo: función, relación con otros y expectativas de desarrollo (inducción específica).					
COMUNICACIÓN						
10	Mantiene comunicación permanente con el coordinador y los trabajadores de la institución.					
11	Sostiene relaciones de cooperación y armonía con las diferentes unidades de la institución.					
12	Los directivos contribuyen a la solución racional de las situaciones					

	conflictivas que se presentan.						
13	Los directivos evitan conflictos personales y si se presentan lo resuelven de una manera rápida.						
14	Participa en equipos de investigación, recreación y /o deportivos.						
15	Se realizan actividades de bienestar social para los trabajadores.						
16	Se fomenta el trabajo en equipo y la cooperación entre trabajadores.						
17	Se siente satisfecho con la labor que desempeña en la institución.						
18	El trabajo que Ud. realiza es valorado por sus compañeros.						
19	Tiene la iniciativa para realizar una actividad sin que se lo pida.						
COMPENSACION LABORAL							
20	La institución lo motiva a capacitarse para realizar un buen compromiso						
21	Su entorno laboral le demuestra confianza en las actividades que Ud. realiza.						
22	Se realizan felicitaciones en actos públicos por parte de su institución.						
23	Se siente orgulloso de percibir emociones positivas por parte de sus superiores.						
24	La institución establece mecanismos adecuados para la mejora de la remuneración personal.						
25	El trabajo que realiza es evaluado de forma justa.						
26	Se reconoce el esfuerzo y empeño que el trabajador aporta la institución						
27	La institución establece bonificaciones por cumplimientos de objetivos.						
28	Recibe una compensación salarial acorde a sus habilidades y experiencia.						
29	Existe adecuado número de personal capacitado en su unidad.						

¡Muchas gracias por su atención!

Cuestionario sobre Compromiso Organizacional

Este instrumento tiene por finalidad obtener información de la productividad laboral en enfermeras del Policlínico policial Walter Rosales León.

Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto No hay respuestas correctas o incorrectas.

Lea las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa (X). Las respuestas son anónimas, donde tiene las siguientes escalas de valoración.

ESCALA VALORATIVA				
<i>Nunca</i>	<i>Casi Nunca</i>	<i>A veces</i>	<i>Casi Siempre</i>	<i>Siempre</i>
1	2	3	4	5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO						
1	Estaría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización					
2	Disfruto hablando de mi organización con personas ajenas a ella.					
3	Realmente siento que los problemas de esta organización son míos.					
4	Creo que fácilmente podría volverme tan apegado a otra organización como lo estoy a esta.					
5	No me siento como 'parte de la familia' en mi organización.					
6	No me siento 'apegado emocionalmente' a esta organización.					
7	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					
8	Cree usted que trabajaría gustosamente más horas con igual entusiasmo.					
9	No siento un "fuerte" sentido de pertenencia a mi organización.					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
10	No tengo miedo de lo que pueda suceder si dejo mi trabajo sin tener otro en fila					
11	Sería muy difícil para mí dejar mi organización en este momento, incluso si quisiera.					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar mi organización ahora.					
13	No sería demasiado costoso para mí dejar mi organización ahora.					
14	En este momento, permanecer en mi organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
15	Siento que tengo muy pocas opciones para considerar dejar esta organización					
16	Una de las principales razones por las que sigo trabajando para esta					

	organización es que dejarlo requeriría un sacrificio personal considerable; otra organización puede no igualar los beneficios generales que tengo aquí.					
COMPROMISO NORMATIVO						
17	Creo que la gente en estos días se mueve de una empresa a otra con demasiada frecuencia.					
18	No creo que una persona deba ser siempre fiel a su Organización.					
19	Saltar de una organización a otra no me parece nada poco ético					
20	Una de las principales razones por las que sigo trabajando en esta organización es que creo que la lealtad es importante y, por lo tanto, siento la obligación moral de permanecer.					
21	Si recibiera otra oferta para un trabajo mejor en otro lugar, no sentiría que fuera correcto dejar mi organización					
22	Me enseñaron a creer en el valor de permanecer leal a una organización.					
23	Las cosas mejoraron en los días en que las personas permanecían en una organización durante la mayor parte de sus carreras.					
24	Ya no creo que ser un 'hombre de compañía' o una 'mujer de compañía' sea sensato.					

¡Muchas gracias por su atención!

Anexo 06. Validación de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. Maldonado Alvarez, Silvia Angelica

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestro cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de POSGRADO de la Universidad San Pedro, requiero la revisión y validación del presente instrumentos, los cuales me permitirán recoger la información requerida para desarrollar mi trabajo de investigación para optar grado de Doctor en Ciencias de la Salud con mención en Gestión en Salud.

El título de la investigación es: **GESTIÓN DE TALENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL, POLICLÍNICO POLICIAL WALTER ROSALES LEÓN, LIMA-2022**, el tipo de investigación es básica cuantitativa. Nivel de investigación es correlacional. Siendo este requisito un procedimiento fundamental, recurro a su digna persona para que nos brinde sus sugerencias en bien de realizar una investigación rigurosa y cumplir con los principios éticos de la investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Instrumento.
- Ficha de validez de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, agradecemos a usted por sus aportes a nuestro trabajo de investigación.

Atentamente.

Mas Servan, Judith

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

SECCIÓN DE POSGRADO DE FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Maldonado Alvarez Silvia Angelica

Fecha: 27 de mayo del 2022 **Especialidad:** Gestión en Salud

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de la Gestión del talento

Autor del instrumento: Asencio (2016)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“GESTIÓN DE TALENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL, POLICLÍNICO POLICIAL WALTER ROSALES LEÓN, LIMA-2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					69	95
Sumatoria Total		164				
Valoración cuantitativa (sumatoria total x 0.005)		0.82				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

164  0,82

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Maldonado Alvarez Silvia Angelica
Doctorado en Gestión en Salud
D.N.I: 06723297

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. Maldonado Alvarez, Silvia Angelica

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestro cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de POSGRADO de la Universidad San Pedro, requiero la revisión y validación del presente instrumentos, los cuales me permitirán recoger la información requerida para desarrollar mi trabajo de investigación para optar grado de Doctor en Ciencias de la Salud con mención en Gestión en Salud.

El título de la investigación es: **GESTIÓN DE TALENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL, POLICLÍNICO POLICIAL WALTER ROSALES LEÓN, LIMA-2022**, el tipo de investigación es básica cuantitativa. Nivel de investigación es correlacional. Siendo este requisito un procedimiento fundamental, recurro a su digna persona para que nos brinde sus sugerencias en bien de realizar una investigación rigurosa y cumplir con los principios éticos de la investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Instrumento.
- Ficha de validez de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, agradecemos a usted por sus aportes a nuestro trabajo de investigación.

Atentamente.

Mas Servan, Judith

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

SECCIÓN DE POSGRADO DE FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Maldonado Alvarez Silvia Angelica

Fecha: 27 de mayo del 2022 **Especialidad:** Gestión en Salud

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario del Compromiso organizacional

Autor del instrumento: Bisharat et al. (2017)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“GESTIÓN DE TALENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL, POLICLÍNICO POLICIAL WALTER ROSALES LEÓN, LIMA-2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					69	95
Sumatoria Total		164				
Valoración cuantitativa (sumatoria total x 0.005)		0.82				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

164

0,82

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Maldonado Alvarez Silvia Angelica
Doctorado en Gestión en Salud
D.N.I: 06723297

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. Navidad Berlanga Esther Evangelina

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestro cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de POSGRADO de la Universidad San Pedro, requiero la revisión y validación del presente instrumentos, los cuales me permitirán recoger la información requerida para desarrollar mi trabajo de investigación para optar grado de Doctor en Ciencias de la Salud con mención en Gestión en Salud.

El título de la investigación es: **GESTIÓN DE TALENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL, POLICLÍNICO POLICIAL WALTER ROSALES LEÓN, LIMA-2022**, el tipo de investigación es básica cuantitativa. Nivel de investigación es correlacional. Siendo este requisito un procedimiento fundamental, recurro a su digna persona para que nos brinde sus sugerencias en bien de realizar una investigación rigurosa y cumplir con los principios éticos de la investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Instrumento.
- Ficha de validez de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, agradecemos a usted por sus aportes a nuestro trabajo de investigación.

Atentamente.

Mas Servan, Judith

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

SECCIÓN DE POSGRADO DE FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Navidad Berlanga Esther Evangelina

Fecha: 27 de mayo del 2022 **Especialidad:** Gestión en Salud

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de la Gestión del talento

Autor del instrumento: Asencio (2016)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“GESTIÓN DE TALENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL, POLICLÍNICO POLICIAL WALTER ROSALES LEÓN, LIMA-2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

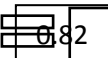
Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					69	95
Sumatoria Total		164				
Valoración cuantitativa (sumatoria total x 0.005)		0.82				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

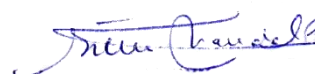
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

164  0,82

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Navidad Berlanga Esther Evangelina
Doctorado en Gestión en Salud
D.N.I: 08706742

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. Navidad Berlanga Esther Evangelina

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestro cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de POSGRADO de la Universidad San Pedro, requiero la revisión y validación del presente instrumentos, los cuales me permitirán recoger la información requerida para desarrollar mi trabajo de investigación para optar grado de Doctor en Ciencias de la Salud con mención en Gestión en Salud.

El título de la investigación es: **GESTIÓN DE TALENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL, POLICLÍNICO POLICIAL WALTER ROSALES LEÓN, LIMA-2022**, el tipo de investigación es básica cuantitativa. Nivel de investigación es correlacional. Siendo este requisito un procedimiento fundamental, recurro a su digna persona para que nos brinde sus sugerencias en bien de realizar una investigación rigurosa y cumplir con los principios éticos de la investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Instrumento.
- Ficha de validez de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, agradecemos a usted por sus aportes a nuestro trabajo de investigación.

Atentamente.

Mas Servan, Judith

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

SECCIÓN DE POSGRADO DE FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Navidad Berlanga Esther Evangelina

Fecha: 27 de mayo del 2022 **Especialidad:** Gestión en Salud

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario del Compromiso organizacional

Autor del instrumento: Bisharat et al. (2017)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“GESTIÓN DE TALENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL, POLICLÍNICO POLICIAL WALTER ROSALES LEÓN, LIMA-2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					69	95
Sumatoria Total		164				
Valoración cuantitativa (sumatoria total x 0.005)		0.82				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

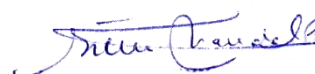
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

164  0,82

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Navidad Berlanga Esther Evangelina
Doctorado en Gestión en Salud
D.N.I: 08706742

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Valentín Leonidas Velásquez Sierra

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestro cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de POSGRADO de la Universidad San Pedro, requiero la revisión y validación del presente instrumentos, los cuales me permitirán recoger la información requerida para desarrollar mi trabajo de investigación para optar grado de Doctor en Ciencias de la Salud con mención en Gestión en Salud.

El título de la investigación es: **GESTIÓN DE TALENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL, POLICLÍNICO POLICIAL WALTER ROSALES LEÓN, LIMA-2022**, el tipo de investigación es básica cuantitativa. Nivel de investigación es correlacional. Siendo este requisito un procedimiento fundamental, recurro a su digna persona para que nos brinde sus sugerencias en bien de realizar una investigación rigurosa y cumplir con los principios éticos de la investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Instrumento.
- Ficha de validez de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, agradecemos a usted por sus aportes a nuestro trabajo de investigación.

Atentamente.

Mas Servan, Judith

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

SECCIÓN DE POSGRADO DE FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Maldonado Alvarez Silvia Angelica

Fecha: 27 de mayo del 2022 **Especialidad:** Gestión en Salud

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario de la Gestión del talento

Autor del instrumento: Asencio (2016)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“GESTIÓN DE TALENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL, POLICLÍNICO POLICIAL WALTER ROSALES LEÓN, LIMA-2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					69	95
Sumatoria Total		164				
Valoración cuantitativa (sumatoria total x 0.005)		0.82				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

164  0,82

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Velásquez Sierra Valentin Leonidas
Doctorado en Gestión en Salud
D.N.I: 08706742

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Valentín Leonidas Velásquez Sierra

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestro cordial saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de POSGRADO de la Universidad San Pedro, requiero la revisión y validación del presente instrumentos, los cuales me permitirán recoger la información requerida para desarrollar mi trabajo de investigación para optar grado de Doctor en Ciencias de la Salud con mención en Gestión en Salud.

El título de la investigación es: **GESTIÓN DE TALENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL, POLICLÍNICO POLICIAL WALTER ROSALES LEÓN, LIMA-2022**, el tipo de investigación es básica cuantitativa. Nivel de investigación es correlacional. Siendo este requisito un procedimiento fundamental, recurro a su digna persona para que nos brinde sus sugerencias en bien de realizar una investigación rigurosa y cumplir con los principios éticos de la investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Instrumento.
- Ficha de validez de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración, agradecemos a usted por sus aportes a nuestro trabajo de investigación.

Atentamente.

Mas Servan, Judith

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

SECCIÓN DE POSGRADO DE FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Velásquez Sierra Valentín Leonidas

Fecha: 27 de mayo del 2022 **Especialidad:** Gestión en Salud

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario del Compromiso organizacional

Autor del instrumento: Bisharat et al. (2017)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“GESTIÓN DE TALENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL, POLICLÍNICO POLICIAL WALTER ROSALES LEÓN, LIMA-2022”

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				17	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				17	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					69	95
Sumatoria Total				164		
Valoración cuantitativa (sumatoria total x 0.005)				0.82		

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

164  0,82

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Velásquez Sierra Valentin Leonidas
Doctorado en Gestión en Salud
D.N.I: 08706742

Anexo 05. Confiabilidad

CONFIABILIDAD DE GESTION DE TALENTO

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,946	,946	29

CONFIABILIDAD DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,856	,851	24

Anexo 06. Base de Datos

GESTION DE TALENTO																													
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	
4	1	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	
3	1	2	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4
3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	1	2	3	2	3	3	3	
2	1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
4	1	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	5	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4
3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3
3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3
3	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
1	1	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	4	2	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4

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

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																								sum_v1_d1_admisio_n_personal	sum_v1_d2_comunicacion	sum_v1_d3_compe_n_sacio_n_laboral	sum_v2_d1_compr_omiso_organ	sum_v2_d2_compr_omiso_organ	sum_v2_d3_compr_omiso_organ	sum_v2_d3_compr_omiso_organ	sum_v2_compromiso_organizacional	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24									
4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2,89	3,30	3,40	3,22	3,14	2,50	3,21	2,96
2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3,11	2,90	3,40	2,89	2,86	2,25	3,14	2,67	
2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2,44	2,50	2,80	2,56	2,57	2,13	2,59	2,42	
2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	1	2	3	4	4	3	3	1	1	1	1	1	4	3,22	2,80	2,30	2,56	2,57	1,88	2,76	2,33	
3	4	4	2	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	2	2	3	1	3	2,67	3,10	3,30	3,11	3,14	2,00	3,03	2,75	
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3,44	3,30	3,80	3,22	3,00	2,13	3,52	2,79	
3	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3,67	3,40	3,90	3,56	3,86	3,88	3,66	3,75	
3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3,56	3,30	3,60	3,33	3,14	2,38	3,48	2,96	
3	4	3	2	3	5	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3,11	3,20	3,40	3,33	3,00	2,25	3,24	2,88	

3	2	2	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2,44	2,80	2,80	2,78	2,71	3,00	2,69	2,83
3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	4	2,56	2,60	3,00	2,67	3,14	3,63	2,72	3,13	
2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3,22	2,40	2,90	2,56	2,57	2,50	2,83	2,54
3	4	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	2	4	4	2	2	5	3	4	3	3	4	3,44	2,60	3,10	2,44	3,00	3,25	3,03	2,88
4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3,78	4,00	3,70	3,89	3,43	2,63	3,83	3,33
2	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4,00	3,30	4,00	3,44	3,43	2,88	3,76	3,25
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,33	3,90	3,60	4,00	3,43	3,00	3,62	3,50
2	2	3	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2,33	2,50	2,80	2,44	2,57	2,25	2,55	2,42
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2,33	2,60	3,30	2,56	3,00	3,00	2,76	2,83
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3,00	3,30	3,90	3,22	3,57	3,50	3,41	3,42
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	3	2	3	3,89	4,10	4,00	4,11	3,57	3,50	4,00	3,75	
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2,78	2,40	2,40	2,22	2,71	3,25	2,52	2,71
3	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	5	2	4	4	2	3	3	2	2	2,89	2,80	1,00	2,44	2,00	2,75	2,21	2,42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2,56	3,00	3,50	3,00	3,14	2,63	3,03	2,92
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3,56	3,40	3,50	3,44	3,14	2,63	3,48	3,08
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2,78	3,00	3,30	3,00	2,57	2,63	3,03	2,75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3,44	3,00	3,00	3,00	2,71	2,13	3,14	2,63
3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	1,33	2,10	1,00	1,67	2,29	3,63	1,48	2,50
4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3,56	3,80	3,80	3,89	3,57	3,63	3,72	3,71
2	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2,44	2,70	2,80	2,78	3,29	3,88	2,66	3,29
2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	2	2,67	2,80	2,70	2,67	2,71	2,25	2,72	2,54
3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2,44	2,70	2,00	2,67	2,14	2,38	2,38	2,42
3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	2,67	2,80	2,90	2,78	3,00	3,38	2,79	3,04

Anexo 07. Formulario Repositorio Institucional



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Judith Esperanza Mas Servan		07015953	yudi1023@hotmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Maestría
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
GESTIÓN DE TALENTO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL, POLICLÍNICO POLICIAL WALTER ROSALES LEÓN, LIMA-2022.			
5. Programa Académico			
DOCTORADO EN GESTIÓN EN SALUD			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) ^(*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Huella Digital




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	22	04	2024

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-COINCYTEC-DEGC (Numeradas 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 1.2.2, del artículo 1.2 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales RENATI. Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI a través del Repositorio ALK'IA.

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

Gestión de talento y compromiso organizacional del personal asistencial, Policlínico Policial Walter Rosales León, Lima-2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	18%	%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
5	docplayer.es Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%

9	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	1library.co Fuente de Internet	<1 %
11	repositorium.sdum.uminho.pt Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
13	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
14	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
16	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Senor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1 %

20	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
21	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
24	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad de Piura Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.ulead.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to unasam	

Trabajo del estudiante

<1 %

32

Submitted to Universidad Nacional de San
Cristóbal de Huamanga

Trabajo del estudiante

<1 %

33

repositorio.ulasamericas.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

34

Submitted to Universidad Privada San Pedro

Trabajo del estudiante

<1 %

35

Submitted to Universidad Ricardo Palma

Trabajo del estudiante

<1 %

36

Submitted to Universidad Católica San Pablo

Trabajo del estudiante

<1 %

37

www.recursohumano.cl

Fuente de Internet

<1 %

38

Submitted to Pontificia Universidad Católica
del Perú

Trabajo del estudiante

<1 %

39

journals.ucjc.edu

Fuente de Internet

<1 %

40

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

41

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

42	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
47	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
48	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
50	www.abacolombia.org Fuente de Internet	<1 %
51	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
52	www.industria.ejgv.euskadi.net Fuente de Internet	<1 %
53	alicia.concytec.gob.pe	

Fuente de Internet

<1 %

54

ccd.ucam.edu

Fuente de Internet

<1 %

55

core.ac.uk

Fuente de Internet

<1 %

56

educas.com.pe

Fuente de Internet

<1 %

57

eprints.uanl.mx

Fuente de Internet

<1 %

58

noticias.juridicas.com

Fuente de Internet

<1 %

59

prod.nmhealth.org

Fuente de Internet

<1 %

60

repositorio.cuc.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

61

repositorio.ucp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

62

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

63

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

64

repositorio.untumbes.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

65	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
66	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
67	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
68	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
69	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
70	repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	<1 %
71	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
72	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
73	www.scielo.org.co Fuente de Internet	<1 %
74	revistas.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

