



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Compromiso organizacional y desempeño laboral de los  
trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén.**

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

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Leon Sanchez, Dwaygh Manuel (ORCID: 0000-0001-9982-8024)

**ASESORA:**

Mg. Amorós Rodríguez, Eduardo Martin (ORCID: 0000-0002-3372-1299)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de la salud

**CHICLAYO – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

A Sara del Rocio, mi esposa y compañera de vida, por su paciencia y sacrificio personal.

A mis hijos Jonathan y Stefano, que son mis motivos de esfuerzo y superación.

A ellos dedico este trabajo que conlleva a un logro más en mi formación profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, el ser supremo creador y protector de la vida.

A mis padres y hermanos, por su apoyo incondicional.

A mis docentes de la maestría que con sus conocimientos y habilidades permitieron un logro más en mi vida profesional.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables, operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	15
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS .....	31
ANEXOS.....	37

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Correlación entre compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores.	18
Tabla 2	Nivel de la variable compromiso organizacional en los trabajadores.	19
Tabla 3	Nivel de la variable desempeño laboral en los trabajadores	19
Tabla 4	Correlación entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores.	20
Tabla 5	Correlación entre compromiso continuo y el desempeño laboral en los trabajadores.	21
Tabla 6	Correlación entre compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores.	22

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general en determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén. El abordaje de la tesis corresponde a un estudio básico, con diseño no experimental descriptivo correlacional. Se recurrió a un grupo representativo de estudio, integrado por 50 trabajadores de la dirección sub regional Jaén quienes se les aplicó, dos cuestionarios una para la variable compromiso organizacional y otro cuestionario para desempeño laboral, cuya validez se estableció mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, alrededor de 0,95 estableciendo un alto nivel de fiabilidad. Los resultados implican un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan el nivel de relación existente. Después del procedimiento se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que existe relación entre ambas variables con el valor de 0,998 siendo alta por lo que el compromiso organizacional por parte de los trabajadores aun no asume las tareas o funciones adicionales a su labor complicando el desempeño laboral siendo insatisfactorio.

**Palabras claves:** Compromiso, desempeño laboral, organizacional.

## **Abstract**

The present research work had the general objective of determining the relationship between organizational commitment and job performance in the workers of the Sub-Regional Health Directorate, Jaén. The thesis approach corresponds to a basic study, with a correlational descriptive non-experimental design. A representative study group was used, made up of 50 workers from the Jaén subregional management, who were applied two questionnaires, one for the organizational commitment variable and another questionnaire for job performance, the validity of which was established through expert judgment and reliability to through Cronbach's Alpha, around 0.95 establishing a high level of reliability. The results imply a set of analyzes of the variables, dimensions and indicators that reflect the existing relationship level. After the procedure, the results were analyzed, interpreted and discussed, concluding that there is a relationship between both variables with the value of 0.998 being high, so the organizational commitment of the workers has not yet assumed the tasks or functions additional to their work complicating job performance by being unsatisfactory.

**Keywords:** Commitment, performance labor, organizational.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente vivimos con un virus mundial, llamado corona virus, se observa que diferentes entidades detuvieron sus diligencias con tal de proteger el bienestar de los trabajadores prevenido por el estado nacional, no obstante, uno de los métodos realizados por las clasificaciones mediante este estado de epidemia fue el trabajo, fue así como varias sociedades lograron prolongar con sus diligencias de empresa. La forma de poder ampliar el triunfo de las organizaciones es teniendo un clima laboral que sea basado en pleno compromiso de las organizaciones enfocados en el rendimiento, el actor principal se recomienda que sea el personal. (Guzmán, 2020)

A nivel internacional con correlación a la responsabilidad de organizaciones la revista (El país de Madrid) anunció una audiencia a Jiménez en su página web (2007) lo cual marco que al estar con coagentes que quieres colaborar y con compromiso, pues esto concede que se logre formar una exitosa acogida de la compañía y de la misma manera poder desarrollarse profesionalmente, asimismo la responsabilidad de las organizaciones es clave para adquirir la eficacia, productividad, seguridad, retención y capacitación del personal, complacencia y la honradez, certificando el triunfo y resta empresarial; también, muestra que las distribuciones con colaboradores elevadamente enfocados tienen el 29% de beneficio, el 50% más de clientelas fieles y el 44 % dar un vuelo a los efectos críticos, y esto es un método corporativo, asimismo dio a conocer que el convenio engloba al bienestar, la importancia, el orgullo de persistencia y al vínculo.

En España para Arbaiza (2017) en su publicidad de página web, señalo que la carga laboral y del trabajo se le designa a la carga mental y física que un participante se ve sometido durante el tiempo de labor, también señalo que si la carga laboral sobre pasa a la magnitud de firmeza sea mental o física del contribuyente esta logra originar transformaciones en el bienestar del mismo.

A nivel nacional en la página web de publicación del Diario el Peruano, Ameghino(2019) señalo sobre la ocupación que se realiza, que esta es una diligencia trazada para instaurar placer y aportar al enfoque de la misma realización, creando la eficacia y fabricación, sin embargo no se debe de establecer elevada carga de trabajo para conservar una situación de armonía con la vida familiar y



propia; un coagente puede alcanzar a sofocarse y profesar angustia si el lapso es breve y la petición sigue aumentando perturbando su desarrollo, lo aconsejable es impartir las labores de manera imparcial entre todo el grupo y de esta manera no llenar de mucha carga a un solo participante.

En las oficinas de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén, en esta institución estatal sus trabajadores progresa sus diligenciad con observancia, esto es mediante el estado de emergencia las instrucciones les hicieron ciertas limitaciones al acatar la orden del Gobierno Peruano, la pandemia, formado por el Covid-19, puso al organismo en una posición compleja, aplicando nuevos mecanismos desde casa se observa que el administrativo y el personal sanitario tomaron las funciones adicionales y tareas a su trabajo habitual, sin concernir el período o el deterioro que genere en demanda un aumento en la carga laboral, lo que estaría generando el repartimiento en la virtud de lo laboral, aumento de precio, en diferentes tiempos estuvo muy dificultoso poder combatir con todos los compromisos encargados por más que ansiaban consumir para no fastidiar a la estructura, también, en oportunidades los delegados de las áreas ejecutaban una pésima y exigido repartimiento de las labores a ejecutar y los participantes lo lograron sin ninguna incomodidad, teniendo como consecuencia una falta de responsabilidad de órganos y una capacidad de trabajo escaso.

Se formuló la problemática general: ¿Cuál es la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional, Jaén?. Además, tenemos los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Sub Regional, Jaén?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional, Jaén?. ¿Cuál es la relación entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén?; ¿Cuál es la relación entre compromiso continuo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén?; ¿Cuál es la relación entre compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén?.

Teniendo como objetivo general, determinar el nivel del compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub

Regional de Salud, Jaén; como objetivos específicos tenemos identificar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén; identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén, identificar la relación entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén; identificar la relación entre compromiso continuo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén; identificar la relación entre compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén.

La hipótesis quedó formulada así: Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén; además tiene hipótesis específicas tales como: Existe un nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén; Existe un nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén; Existe una relación significativa entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén; existe una relación significativa entre compromiso continuo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén y existe una relación significativa entre compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén.

Además el presente trabajo de investigación, tiene importancia como aporte teórico, es el ¿por qué? para cuestionar sobre la demostración, el deseo o el rechazo de aportar a la hipótesis congruente con la esencia de escrito, se protegió con las distintas hipótesis de diferentes autores que accedió a tratar a fondo cada variable de estudio, además como aporte práctico en una situación específica y la utilidad para las personas, comunidades o grupo para aplicar recomendaciones analíticas y así identificar el aporte que brindara a la solución del problema de investigación. Así mismo, tiene aporte metodológico se dispondrá a la sociedad científica, logrando propósitos comprobados que se afanaron acordando la herramienta planteada para el acopio de investigación y fielmente validados para el presente estudio.

## II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación, la situación en la actualidad es necesario contar con la revisión de diversos estudios procedentes tanto internacionales como nacionales; en este sentido se consideró el estudio realizado a nivel internacional:

A nivel internacional para Giga (2020), en su estudio de titulación, se planteó percibir la analogía de conflicto laboral familiar, carga de trabajo, y compromiso organizacional, este asunto no fue empírico de grado característico relacional, su localidad y modelo, la aceptaron 61 contribuyentes; este escrito que se ejecutó a medida de la encuesta y lo que se utilizó como instrumento fue el interrogatorio. Esta indagación consintió tratar acerca del trabajador administrativo con los productores que se consideran conformes con la corporación; además descubrió que el trabajador administrativo poseyó más carga de labor, consumó marcando que el problema entre rigidez laboral-familiar y responsabilidad organizacional fue estadísticamente elocuentemente positivo.

Así semejante para Handoko (2020), en su tesis científico se planteó examinar y evidenciar el golpe de las capacidades profesionales y la carga de trabajo en la responsabilidad organizacional a través de la remuneración, trajo una dirección de cantidad con un modelo aclaratorio, su metrópoli la atendió los burócratas públicos de la Agencia Regional de Servicios Civil de la provincia de Java Oriental; esta averiguación trajo el procedimiento de muestreo no probable que es una estrategia de muestreo; los desenlaces de esta tesis han abordado a diferentes resultados, entre ellas: 1.) La capacidad profesional tiene una impresión positiva que se encuentra en el jornal; 2.) La carga laboral aporta una gran conmoción notable en el salario; 3.) La competencia profesional de significativo aporte efectivo cierto en la responsabilidad organizacional; 4.) La carga de trabajo conlleva un notable aporte positivo significativo en el compromiso organizacional; 5.) El jornal conserva un golpe efectivo revelador en el compromiso organizacional; 6.) El salario se vuelve en una constante intermedia del choque de las competitividades profesionales y el peso de trabajo en el compromiso organizacional.

Osorio, Ramos y Walteros (2016) nos indican que hay una conexión de los constructos presentados, la igual tiene una gran dificultad y conserva demasiadas constantes, estando más y más aceptado si se conserva un estudio de la conexión de los bienes revelados y vivenciados en órganos y los productos de los pertenecientes en convenio del adeudo organizacional, concluye que hay un vínculo positivo significativo entre compromiso normativo y el desempeño.

Coro (2020) compromiso institucional y desempeño docente de la I.E. N° 6155 de Villa María del Triunfo, realizó una investigación de tipo descriptiva correlacional, no experimental trabajando con 15 docentes de muestra aplicando dos cuestionarios de ambas variables de estudio con la finalidad de saber el nivel de relación de compromiso y desempeño docente encontrándose una correlación altamente significativa con un valor de 0,874; además se aceptó la hipótesis alterna, por lo que se deduce que el compromiso si influye en el desempeño docente.

Tapia (2018) en su tesis de compromiso laboral y desempeño laboral en los docentes en la I.E N°2051, con un tipo de investigación descriptiva-correlacional, no experimental de corte transversal, investigo a 10 docentes siendo su población y muestra, además aplico dos cuestionarios uno para habilidades blandas y otra para medir el desempeño laboral, donde se halló un gran número de profesionales educativos en un nivel bajo y la relación entre estas variables es moderadamente significativa con un valor de 0,64; deduciendo que las habilidades blandas si influye en el desempeño laboral de los docentes, la importancia de manejar el compromiso en los docentes es fundamental para una mejor convivencia y resolución de conflictos dentro de la institución así el desempeño laboral en los docentes tendría un mejor alcance.

Del mismo modo para Manan y Ngatimun, Sanusi (2019) en su enunciado publicado en Management and Journal of Business, poseyó como esencia inspeccionar los bienes de 1) el estrés laboral, la carga de trabajo y la inteligencia emocional sobre la responsabilidad organizacional; 2) estrés del trabajo, carga laboral e inteligencia emocional de acuerdo al desempeño; 3) La capacidad de los educadores junto a la responsabilidad organizacional; y 4) si la carga laboral, la tensión de la labor y el conocimiento apasionado poseen un resultado revelador en el ejercicio por medio del adeudo organizacional, este escrito es aclaratoria, su

localidad y modelo, la accedieron 198 profesores del distrito de Probolingo y estuvieron apartados mediante el procedimiento de muestreo aleatorio simple; esta tesis se ejecutó de la mano con la encuesta y la herramienta utilizada fue el cuestionario. La indagación consintió demostrar que el bombazo directo de la influencia laboral sobre la disposición es mínimo que el golpe indirectamente del compromiso organizacional.

A nivel nacional para Condemarín (2017) el propósito colectivo es el de establecer la analogía que hay en el desempeño laboral y en la organizacional de los trabajadores de la Gerencia Central de Desarrollo y Planificación del Seguro Social de Salud - 2016. La dirección de esta indagación es cantidad, un procedimiento establecido en la indagación ha sido el hipotético-deductivo, el modelo no empírico de grado de relación de corte colateral, se almacenó la averiguación por medio de la diligencia de formularios para cada constante, la localidad ha sido constituida por 75 personales de la Gerencia Central de Idealización y Desarrollo del Seguro Social de Salud- 2016, el modelo ha sido no probable, para la colección de informes se usó la encuesta con la graduación de contestación Likert. Las consecuencias del estudio estadístico mostraron que sí hay interacción concreta elevada de la responsabilidad organizacional y el funcionamiento gremial en los de los obreros de la Gerencia Central de Organización y Desarrollo del Seguro Social de Salud - Lima 2016, encontrándose en una relación de 0,841 con un costo matemático para  $p = 0.000$  a un nivel de significado definida de 0,05; lo que sugiere que la analogía es elevada.

Flores (2017) formó la indagación: el propósito colectivo es decidir la interacción existente del compromiso organizacional y el manejo gremial en los obreros de la Red de Salud del Rímac, Lima. La averiguación ha sido individual, de grado de analogía, de orientación de cantidad, de modelo no empírico y colateral. La localidad quedó hecha por 150 hombres, la muestra por 109 hombres y el muestreo ha sido de tipo no probable. El procedimiento practicado ha sido la encuesta y las herramientas de recopilación de reseñas estuvieron los formularios apropiadamente aprobados por medio de corduras de profesionales y con ensayo de fiabilidad por medio del estadístico Alfa de Cronbach. Se alcanzó las próximas desenlaces: (a) el compromiso organizacional tiene una interacción positiva débil y

reveladora con el manejo gremial, (b) el compromiso afectivo tiene interacción positiva débil y reveladora con el manejo gremial, (c) el compromiso normativo tiene interacción positiva débil y reveladora con el manejo gremial, (d) y el compromiso de continuación no tuvo interacción representativa con el funcionamiento gremial.

Susanibar (2019), en su averiguación de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud, se formuló establecer la preexistencia de analogía del cuidado en que reciben los pacientes y la carga laboral del personal de enfermería, naciente escrito fue no empírico de ideal expresivo con relación, su localidad y muestra fue condescendida por 100 sanitarias de la clínica Internacional; esta tesis se ejecutó de la mano con la encuesta y la herramienta utilizada fue el cuestionario de Lowell Staveland y Sandra Hart . La averiguación consintió descubrir que de compromiso a las interrogadas el 67.5% muestran un grado mínimo de carga laboral y el 32.5% un grado medio, se ultimó la averiguación marcando que hay una analogía contradictoria de la atención a los usuarios y la carga laboral, es indicar si se manipula una conveniente retribución de labores estas estarán perfeccionadas del superior modo a favor del consumidor.

Paucar y Quispe (2020) en su enunciado científico, plantearon inspeccionar el lazo del compromiso organizacional y la satisfacción laboral , la indagación científica asumió un plano interpretativo secuencial (QUAN → qual) con una orientación de análisis y mixta cuantitativa, la metrópoli quedó estructurada por 256 profesores universitarios, el muestreo fue deliberado convocando a 114 educadores, la herramienta aplicada para comprobar la complacencia del contribuyente y para computar el compromiso organizacional acomodó las interrogaciones de Dingeta (2013) que fue asentado en las 3 superficies determinadas por Allen y Meyer (1997). Como consecuencia expuso que los educadores encantados laboralmente poseen una elevada oportunidad de estar con la organización, en conclusión, consumo marcando que hay analogía directa reveladora entre sus constantes, indico también que declinar de lado el dispositivo higiénico y la motivación incitan descontento laboral y la falta de responsabilidad de persistencia.

El diario el Peruano señaló en su mural web una entrevista hecha a Arbaiza (2017) indico que el acuerdo de trabajo es buen material para las clasificaciones que anhelan establecer a su personal el triunfo corporativo, también señaló que un trabajador realmente aplicado desenvuelve diferentes comportamientos como implicación, entusiasmo, consagración y el querer de implicar a profundo en sus labores para acoplarse con el objetivo de la organizacionalismo, de esta manera el contribuyente tomara en vigilancia los valores de: profesionalidad, trabajo en equipo, cumplimiento y conocimiento.

Como contribución hipotética de la constante del compromiso organizacional, Allen y Meyer (1991), marcan que el compromiso laboral es una etapa psicológica que manifiesta la analogía de un contribuyente y su compañía, proporcionando como consecuencia del fallo de seguir o no en la organización. Además, plantearon partir los de grados del compromiso en tres superficies: Afectuoso, Prolongación y normativo las cuales declaran proporcionalmente a la ambición, la insuficiencia o el deber de perseverar en la organización.

Borma & Motowidlo (1993) concluyó que el compromiso organizacional es el vínculo que se da un obrero con una organización, gracias a la persistencia gremial o permutas que hayan sucedido a lo largo de su constancia en esa organización, el creador detalla el compromiso organizacional como un parentesco en que el componente primordial son los años que ha entregado a la organización.

Del mismo modo, Pérez y Rivera (2015) Pucallpa llevaron a cabo una revisión de la Evaluación de expertos del Instituto de la Amazonía Peruana de 2013 sobre el entorno organizacional y el desempeño profesional entre abril y diciembre de 2013. Esta es solo una evaluación cuantitativa. Inexplorado, ilustrado, relacionado. La población cubierta por esta evaluación incluye un total de 18 trabajadores, 728 y 1057 gerentes tanto de la sede como del Comité Regional de Gestión Pucallpa del Instituto Amazónico Peruano. Esta recomendación es un experto en progreso ambiental y el Instituto Amazonas en Perú. La premiada evaluación de clima organizacional y satisfacción laboral de Sonia Palma (1999), adaptada al entorno peruano de Alarcón (2010), se aplicó a 107 expertos del instituto. Iquitos y Pucallpa fueron consultados de forma independiente e individual

con la confidencialidad necesaria. Los resultados obtenidos muestran que el nivel global es medio (57,9%). De acuerdo con esto, un clima evolutivo agradable es una parte integral del establecimiento, ya que influye en el proceso de implementación del empleo. Expertos del Instituto Amazónico Peruano en 2013 plantean la hipótesis de una relación proporcional fluctuante entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018), muestran que el compromiso organizacional es una emoción por el cual el obrero se ve reconocido con la organización, así como con sus enfoques, obteniendo como propósito importante perseguir correspondiendo a ella. Este adeudo es bastante importante, formal a que consigue que los obreros posean un gran golpe en la producción, ensanchando situaciones óptimas para la organización, las cuales son elementales para que se pueda permanecer en un universo que está en inmutables permutas. Los obreros que tuvieron más grande índice de continuación en una organización y que descargan una labor más eficientemente y de calidad son los que conciben un adeudo con la misma, a disconformidad de los que poseen complacencia gremial. (Borman, Penner, Allen & Motowidlo, 2001).

Los empleados que permanecen en la compañía comercial por un tiempo prolongado tienden a estar mucho más relacionados con la compañía que las personas que trabajaron por períodos más cortos. (Bohnenberger, 2005). Un compromiso sólido con la compañía se caracteriza por el apoyo y la popularidad de los anhelos y valores de la compañía, la voluntad de ejercer un esfuerzo tremendo por el bien de la organización y la aspiración de perseverar en la agencia. (Osorio, Ramos y Walteros, 2016)

Por otro lado, dentro de los factores que se asocian con el compromiso organizacional se tiene a: Sorenson (2013), sugiere que la dirección de la profesión afecta el grado de compromiso que el empleado ampliará. Afirma que, durante los seis meses primarios, es el momento más importante para la construcción del compromiso y esto puede llevarse a cabo alentando a las personas, aumentando la participación, proporcionando reputación, para que las expectativas de los nuevos trabajadores estén contentas para que el entusiasmo inicial contrarreste



cualquier inconveniente. Para esto, es muy necesario que el equipo de control se dedique e involucre al personal para que realicen buenas prácticas relacionadas al compromiso con la institución. (Benavides, 2002).

Baez, Zayas y Velázquez (2018), el desarrollo en la disciplina de la Gestión Humana, las nuevas tecnologías y el progreso de la tecnología, hace que sea inevitable alojarse en personas excepcionalmente dedicadas que ayudan al objetivo de los propósitos de la organización a través de la respuesta a problemas cada vez más complejos. Actualmente, cualquier desarrollo organizacional depende en gran medida de la creatividad y el compromiso de sus activos humanos. (Carpio, 2014).

Chiang, Gómez y Wackerling (2016) actualmente, el compromiso de los seres humanos con la corporación compone un activo crucial, el cual podría constituir uno de los dispositivos o mecanismos que la administración de recursos humanos tiene para analizar la lealtad y la conexión del personal con su corporación. Por lo tanto, es importante que las agencias no se den cuenta del mejor tipo, sino también del reconocimiento de compromiso de sus individuos. (Castro, 2010).

El compromiso organizacional según Meyer, Allen y Smith (1998) es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y la organización; por tal motivo tiene que existir la unión de diferentes enfoques para su estudio, por lo que el autor, considera el compromiso dividido en tres componentes que son: compromiso afectivo, compromiso de continuación, compromiso normativo.

Compromiso afectivo, surge de la teoría del vínculo afectivo, basándose en la identificación con los objetivos y valores de la organización, el esfuerzo por alcanzar las metas y objetivos propuestos por la misma y el deseo y satisfacción de ser parte de la organización, se inquieta substancialmente del afecto sentimental del hombre con la organización. (Allen y Meyer, 1998, p. 128)

Compromiso de continuidad, toma como referente a la “teoría del intercambio social” en la cual el compromiso organizacional se fundamenta en la contribución

que hace el empleado en relación a los beneficios recibidos por la organización, es decir se declaran proporcionalmente al apetito, la necesidad o el deber de persistir a la organización. (Allen y Meyer, 1998, p. 128)

Compromiso normativo tiene su origen desde la perspectiva de la atribución, tiene una obligación moral debido al compromiso voluntario, explícito e irrevocable que concerta el empleado con la organización, en decir es la magnitud ética, asentada en el responsabilidad y compromiso mencionada por el prójimo hacia su organización empresarial. (Jimenez, 2007).

Chiavenato (2015) hace referencia a los trabajadores se ajustan continuamente a una gran variedad de condiciones para satisfacer las necesidades y mantener su equilibrio energético. Esto se retrata como un estado de variedad que no sólo sugiere la tendencia general de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también las de tener un lugar con una ocasión social de individuos de respeto y auto reconocimiento.

Según la teoría de desempeño laboral para Campbell menciona el modelo teórico se basa en un “desempeño laboral siendo una acción y no son resultados de la misma”, así mismo el autor plantea que la noción de las instrucciones, motivación y destreza son fundamentales para establecer una gestión para un mejor desempeño. Tener una comunicación oral, esfuerzo, trabajo en equipo, liderazgo y disciplina son elementos esenciales dentro de una organización. (Campbell P., 1993, págs. 164-167).

Según Griffin y Moorhead (2010, p. 83) los gestores hoy en día viven inquietos por causar a su propia con el objetivo de conseguir superiores aptitudes para la organización, por lo que la generalidad de los obreros van a sus lugar de labor no entusiasmados y que labores de manera efectiva, por ello hoy en día los gestores deben antes que nada conseguir que frecuenten la labor de la colocación, en la que discurrió que la capacidad es igual a la estimulación que se dar a los obreros más la magnitud que tienen como todo competitivo más el incline que debe ser adecuado para la ganancia de las metas de la organización, donde pensó que el funcionamiento es igual a la sumatoria de la estimulación que recogen los obreros

más la magnitud que se tiene para trabajar en el puesto determinado más el lugar donde se realiza la disposición.

Werther y Davis (1995) en su evaluación se basa en realizar una serie de información para mejorar su rendimiento de un trabajador, por lo cual hay elementos instituidos para poder hacer una idónea evaluación con los individuos especializados en este proceso de evaluación.

El desempeño laboral para la OECD/CAD (2017) es la medición de sus funciones de cada trabajador para medir su desarrollo e impulsar reglas, criterios y metas establecidas.

Cuando el desempeño laboral es inferior a lo planteado, el jefe o gestor debería comenzar o tomar una medida disciplinaria de igual forma una vez que el manejo gremial es complaciente o superior a lopreciado debería acomodarse. Y obteniendo como consecuencia la realidad de relación bastante buena en medio de las cambiantes. (Verástegui y Altamirano, 2015, p. 180)

Chiavenato, (2011) Asimismo, el funcionamiento gremial va a depender del comportamiento de los individuos y de los resultados conseguidos. (p. 162).

El Rendimiento para Chiavenato (2011) son resultados obtenidos de los indicadores de cada institución, evidenciándose mejorías en el personal siendo evaluados y que sientan un beneficio en sus metas trazadas por la organización, por lo que deben ser instrumentos confiables y sobre que sus resultados evidencien mejoras y que el personal que ha sido evaluado sienta que es en beneficio del mismo trabajador como para lograr en forma conjunta un buen desempeño en la organización.

El rendimiento se basa en actividades y productos o resultados, esto quiere decir que los trabajadores se preocupan en alcanzar sus metas planificadas y si no lo consigue su trabajo será deficiente.

Eficiencia para Chiavenato (2011) define como los valores y las ganancias que genera cada trabajador mediante los cargos laborales que es designado, con

una correcta aplicación de los recursos de cada institución, es decir la optimización de los procesos para obtener los mejores y más esperados resultados.

Eficacia, es la maximización de los recursos y la inversión de tiempo o dinero para lograr los resultados esperados de cada institución y cuenta con funciones de producir para la población, mediante servicios y bienes que ofrece cada organización, es decir es la medida del logro de los resultados y define además la eficiencia como una técnica de múltiples entradas y tanto de salidas. (Chiavenato, 2011 p.22).

Efectividad según Chiavenato (2011) además es un equivalente entre la eficiencia y la efectividad relacionándolos en sus logros que han sido programados en un tiempo determinado, es decir es la cuantificación del logro de la meta.

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La averiguación desarrollada es de tipo básica; debido a que, los fines aplicativos no son inmediatos, sino que solo busca describir los conocimientos ya existentes sobre su realidad; toda vez que deriva de la curiosidad y estudio del investigador, la misma que es imprecisa (CONCYTEC, 2018)

Se indico una investigación descriptiva correlacional, a través de sus análisis de relación entre dos variables o más que puedan cuantificarse sin alterar alguna. (Hernández et al, 2016)

Para el presente estudio corresponde el diseño no experimental. Se conseguirá definir como un análisis que se realiza sin la administración de forma premeditada de las cambiantes. El análisis trata no cambiar de escritura intencional la inicial constante para ver los descubrimientos referentes a demás cambiantes (Fernández y Baptista, 2014).

#### **3.2. Variables, operacionalización**

**Variable independiente:** Compromiso organizacional

**Variable dependiente:** Desempeño laboral

##### **Operacionalización**

La operacionalización de las variables de estudio se presenta en el anexo 1

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

Población: La población de análisis estuvo constituida por 140 trabajadores de la dirección sub regional Jaén; siendo Hernández, (2014) Es el grupo total de las unidades de estudio; debiéndose especificar sus propiedades primordiales controlando cambiantes.

Según Carrasco (s.f), la muestra no probabilística intencionadas es el cual el estudioso recopila según su conveniente juicio, sin ni una regla estadística o matemática. En el transcurso de producción del modelo de averiguación para el

actual análisis ha sido no probabilístico intencional, llegando a constituir a 50 trabajadores de la dirección sub regional Jaén.

Los datos antes indicados fueron tomados a los actualmente trabajando en la institución; fueron tanto varones como mujeres de dicho establecimiento de estudio. Hernández, (2014). Es la pequeña parte seleccionada de la población en estudio para medir la investigación que se quiere realizar con un fin.

#### Criterio de inclusión

Todos los trabajadores que laboran actualmente de manera presencial en la Dirección Sub Regional Jaén, trabajadores de ambos sexos.

#### Criterio de exclusión

Trabajadores que no laboran de forma presencial en la Dirección Sub Regional Jaén.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

**Técnica de gabinete.** Consiste en la recopilación de información bibliográfica mediante la técnica del fichaje, utilizando fichas como resumen, textual, comentario de forma digital, que permite el recojo de la información de referencia de dos variables de la presente investigación.

#### **Técnica de campo**

**Técnica de la encuesta.** La habilidad de la indagación se empleó a través de dos cuestionarios una para cada consecuente de investigación como entregado a lograr controversias relativas a la insoluble en escrito, que asocia dos restricciones básicas de seguridad. Las semejantes que fue aplicado al personal, para que logren reconocer a los ítems, de convenio a los conocimientos. Asimismo, el nivel de Likert colectivamente está adaptada por 5 elecciones de objeciones, mostrando y destellando la apariencia y la locución de un individuo ante un tablado trazado de forma personal para la definición postrero mediante los efectos (McLeod, 2008).

**Validez.** Los instrumentos de la presente investigación, cuestionarios, estuvieron aprobados con la colaboración de 3 especialistas a los cuales se les formó alcanzar un protocolo detallado sólido en un escrito pidiendo la ayuda a la central de operacionalización de las constantes, órgano de estabilidad de la averiguación, los dos cuestionarios y la tarjeta de valoración conveniente.

**Confiabilidad.** La fiabilidad por consistencia interna ha sido analizada por medio del Alfa de Cronbach, logrando una capacidad de 0,9, simbolizando un nivel de fiabilidad bastante intenso lo cual rigurosa qué permanecen estrechamente referente está un grupo de ítems. Hernández, Baptista, Fernández (2014), marcan que un factor de fiabilidad va a ser más importante a medida que más se aproxime el factor a uno (1), lo que simbolizará una mínima falta de comprobación.

### **3.5. Procedimientos**

Esta diligencia se resultó a requerir permiso al director o máxima autoridad del establecimiento para aplicar el cuestionario al personal de enfermería que constituye porción de la metrópoli encuestada. De manera que se ha especificado como se incumbe la lista de servidores, lugar, las herramientas para operar las constantes y lo que precisamente se necesitó para los valores de la averiguación.

Se requirió la autorización del director de la sub regional de salud Jaén; siendo la máxima autoridad para facilitar el desarrollo de dicha investigación, interrogando al personal y al solicitar su apoyo para la aplicación de dichos cuestionarios fue en un espacio de dos semanas.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Los datos recogidos con el cuestionario fueron procesados utilizando el software SPSS versión 24, donde se obtuvieron las tablas estadísticas, las figuras, sobre ellas se hizo el análisis correspondiente.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación realizada tuvo en cuenta el aspecto ético y cumpliendo con los máximos estándares de rigor científico, responsabilidad y honestidad, protegiendo los derechos y bienestar de los participantes, habiendo recibido la buena voluntad y el apoyo correspondiente, para realizar la investigación. Asimismo, se tuvo en cuenta la aplicación del estilo APA en la parte teórica de la investigación, de esta manera se respetó la propiedad intelectual ejecutado con cuantioso compromiso, proporcionando fe de su particularidad, también se da a presentar que los apartes de esta averiguación han estado consignados por los pensadores que se utilizaron para el progreso de este aporte, consiguiendo el compromiso del adjunto.

Del mismo modo los datos recopilados de las encuestas no fueron manipulados deliberadamente a beneficio de la averiguación y resultados esperados.

Inicio de beneficencia, en el pudimos encontrar la garantía de que no sufrirán perjuicios, por lo cual en esta averiguación los competidores no se expondrán a vivencias que resulten en perjuicios graves o permanentes, garantía de no explotación.



#### IV. RESULTADOS

Objetivo general. Determinar el nivel de relación entre compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén

Tabla 1

*Correlación entre compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores.*

			Compromiso organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coef. C	1,000	,998**
		Significancia B	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coef. C	,998**	1,000
		Significancia B	,000	.
		N	50	50

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

Se estima que al relacionarse las constantes se encontraron un coste mínimo a lo recomendado, lo que muestra que hay analogía de uno y otra constante con el valor de 0,998 siendo alta. Además, se obtuvo una significancia de cero, logrando deducir que hay analogía reveladora por su compromiso organizacional repercute en el desempeño laboral de los trabajadores.

Objetivo 1. Identificar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores

Tabla 2

*Nivel de la variable compromiso organizacional en los trabajadores.*

Nivel	Compromiso organizacional	
	f	%
Bajo	14	28.00
Medio	23	46.00
Alto	13	26.00
Total	50	100.00

*Nota: Elaboración según el instrumento*

Se aprecia un compromiso organizacional en los trabajadores en un nivel medio con tendencia a bajo explicando que aún no propician una participación y lealtad para la organización, así mismo existe una pequeña población de los encuestados lograron un alto compromiso organizacional reforzando la lealtad a su institución.

Objetivo 2. Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores

Tabla 3

*Nivel de la variable desempeño laboral en los trabajadores.*

Nivel	Desempeño laboral	
	f	%
Bajo	14	28
Medio	27	54
Alto	9	18
Total	50	100

*Nota: Elaboración según el instrumento*

Se estima un desempeño laboral en los trabajadores en un nivel medio con tendencia a bajo explicando que aún no tienen un rendimiento de mejoría dentro de la organización influenciando su desempeño laboral de cada trabajador, sin embargo, existe una pequeña población que lograron un alto desempeño laboral entre sus trabajadores.

Objetivo 3. Identificar la relación entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén

Tabla 4

*Correlación entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores.*

			Compromiso afectivo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coef. C	1,000	,953**
		Significancia B	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coef. C	,953**	1,000
		Significancia B	,000	.
		N	50	50

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

Se aprecia que al correlacionar las variables se halló un valor menor a lo recomendado, lo que indica que existe relación entre ambas variables con el valor de 0,953 siendo alta. Por lo tanto, se deduce que el compromiso afectivo en su poco apego emocional con la institución si influye altamente en el desempeño laboral entre los trabajadores.

Objetivo 4. Identificar la relación entre compromiso continuo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén

Tabla 5

*Correlación entre compromiso continuo y el desempeño laboral en los trabajadores.*

			Compromiso continuo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso continuo	Coef. C	1,000	,886**
		Significancia B	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coef. C	,886**	1,000
		Significancia B	,000	.
		N	50	50

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

Se aprecia que al correlacionar las variables se halló un valor menor a lo recomendado, lo que indica que existe relación entre ambas variables con el valor de 0,886 siendo alta. Por lo tanto, se deduce que el compromiso continuo aun no desea o ponen empeño por permanecer dentro de la organización influyendo altamente en el desempeño laboral entre los trabajadores.

Objetivo 5. Identificar la relación entre compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén

Tabla 6

*Correlación entre compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores.*

			Compromiso normativo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coef. C	1,000	,977**
		Significancia B	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coef. C	,977**	1,000
		Significancia B	,000	.
		N	50	50

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

Se aprecia que al correlacionar las variables se halló un valor menor a lo recomendado, lo que indica que existe relación entre ambas variables con el valor de 0,977 siendo alta. Por lo tanto, se deduce que el compromiso continuo aun no existe la responsabilidad del trabajador en mantener con la organización influyendo en el desempeño laboral de cada uno de ellos.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo podremos verificar los datos recolectados en los contribuyentes de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén, además se realizaron varios trabajos a través del tiempo se han presentado trabajos internacionales como nacionales siendo estas variables fundamentales para los trabajadores y satisfacer las necesidades de ellos.

Como propósito colectivo se determinó la correlación del desempeño laboral y el compromiso organizacional en los personales, esto lo ha determinado el Rho de Spearman con el valor de 0,998; la cual determina una correlación muy alta y positiva, además se observa que  $p$  tiene un valor de 0,002 donde  $p < 0,05$  entonces decimos las variables estudiadas si existe una relación significativa, por lo que el compromiso organizacional es fundamental demostrando lealtad y aceptación de sus metas y así el desempeño laboral sea un rendimiento relevante, existiendo una semejanza con los resultados de la investigación de a nivel nacional para Giga(2020), en su teoría de titulación, se planteó entender la correlación entre conflicto laboral familiar, carga de trabajo, y compromiso organizacional, este proceso no fue empírico de nivel expresivo con relación, su localidad y estos la adecuaron 61 contribuyentes; esta indagación se hizo a medida que se dio la encuesta y lo que se utilizó como instrumento fue el cuestionario. Esta averiguación nos consintió tratar acerca del empleador administrativo y de los operarios que están conformes con la corporación; asimismo se descubrió que el empleador administrativo tuvo mucha más carga de labor, culminó marcando que el problema entre el estrés laboral-familiar y compromiso organizacional fue notoriamente reveladora efectiva.

Otro antecedente que se relaciona con el trabajo es de Condemarín (2017) Se hizo una averiguación: desempeño laboral y Compromiso organizacional en el empleado del desarrollo del Seguro Social y la Gerencia Central de Planificación de Salud – Lima 2016. Universidad César Vallejo, Tesis de maestría; el propósito colectivo es el de establecer a los empleados del Desarrollo del Seguro Social y la Gerencia Central de Planificación de Salud- 2016. La dirección de esta indagación es cantidad, un procedimiento colocado en la indagación ha sido el hipotético-deductivo, el modelo no empírico de grado de relación de incisión colateral, se

almacenó la indagación por medio de la colocación de formularios para cada consecuente, la metrópoli ha sido constituida por 75 personales de la Gerencia Central de Idealización y Progreso del Seguro Social de Salud- 2016, la demostración ha sido no probabilidad, para la recaudación de informes se usó la indagación con la escala de contestación Likert. Los productos del estudio descriptivo mostraron que sí coexiste interacción efectiva en el compromiso organizacional y el funcionamiento gremial en los de los personales de la Gerencia Central de Organización y Progreso del Seguro Social de Salud, encontrando una relación de alta y positiva con un costo calculado para  $p = 0.000$  a un grado de significación definida de 0,05; lo que sugiere que la relación es alta.

Como objetivo 1, Se aprecia un compromiso organizacional en los personales en un nivel medio con tendencia a bajo explicando que aún no propician una participación y lealtad para la organización, así mismo existe una pequeña población de los encuestados lograron un alto compromiso organizacional reforzando la lealtad a su institución, se contrasto con la investigación de Flores (2017) (a) el compromiso organizacional tiene una interacción efectiva reveladora y débil con el manejo gremial, el compromiso afectivo tiene interacción e efectiva débil y demostrativa con el manejo gremial, el compromiso normativo tiene interacción positiva débil y demostrativa con el funcionamiento gremial, y el compromiso de persistencia no tuvo interacción reveladora con el funcionamiento gremial.

También un aporte teórico del compromiso organizacional, Allen y Meyer (1991), nos indican que el compromiso laboral es de estado psicológico que manifiesta la correlación entre un contribuyente y su corporación, obteniendo como consecuencia la decisión de seguir o no en el organismo. De igual manera, manifestaron repartir los niveles del responsabilidad en tres distancias: Normativo, Continuidad y Afectivo de manera que estas revelan efectivamente , la necesidad, al deseo o el deber de persistir a la organización y como aporte de la teoría de desempeño laboral para Campbell menciona el modelo teórico se basa en un “desempeño laboral siendo una acción y no son resultados de la igual”, de la misma manera el escritor determina que el entendimiento de las instrucciones, motivación y destreza son fundamentales para establecer un comportamiento para un mejor

desempeño. Tener una comunicación oral, esfuerzo, trabajo en equipo, liderazgo y disciplina son elementos esenciales dentro de una organización. (Campbell P., 1993, págs. 164-167) y de tal manera Chiang, Gómez y Wackerling (2016) actualmente, el compromiso de los seres humanos con la corporación compone un activo crucial, el cual podría constituir uno de los dispositivos o componentes que la administración de recursos humanos tiene para investigar la legalidad y la conexión del personal con su corporación. Por lo tanto, es importante que las agencias no se den cuenta del mejor tipo, sino también del reconocimiento de compromiso de sus individuos.

Como objetivo 2, Se siente un desempeño laboral en los personales en un nivel medio con tendencia a bajo explicando que aún no tienen un rendimiento de mejoría dentro de la organización influenciando su desempeño laboral de cada trabajador, sin embargo, existe una pequeña población que lograron un alto desempeño laboral entre sus trabajadores. Se contrasta con la teoría de Moorhead y Griffin (2010, p. 83) los gestores hoy en día están impacientes por alentar a sus trabajadores con el objetivo de alcanzar buenos resultados para la organización, puesto que la mayoría de los empleados van a sus lugares de trabajo sin ganas y así no trabajan de manera progresada, por eso en la oportunidad los gestores deben hacer que se congenien con su labor de la organización, y esto hará que la capacidad ver que es similar a la atención que se da a los empleados más el destaque que tienen a modo todo competitivo más y más el entorno que debería ser adecuado para el triunfo de las metas de la estructura, donde creo conveniente que el funcionamiento es igual a la sumatoria de la atención que se dé a los empleados más la aptitud que se tiene para ejercer en el lugar determinado más el área donde se realiza el manejo.

Así mismo Susanibar (2019), en su averiguación de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud, se planteó establecer la coexistencia correlación del cuidado en que reciben los pacientes y la carga laboral del personal de enfermería, este escrito estuvo no empírico de ideal escrito relacional, su localidad y modelo fue consignada por 100 sanitarias de la clínica Internacional; esta indagación se hizo de acuerdo a la encuesta y la herramienta utilizada fue el cuestionario de Lowell Staveland y Sandra Hart. La averiguación consintió revelar que de convenio a las



consultadas el 67.5% muestran un grado bajo de carga laboral y el 32.5% un grado medio, se consumió la averiguación marcando que coexiste una correlación traspuesta entre la atención a los usuarios y la carga laboral, es decir si se manipula una conveniente retribución de trabajos estas serán perfeccionadas del mejor modo a favor del consumidor.

Como objetivo 3. Se identificó la correlación entre el desempeño laboral y el compromiso afectivo en los personales de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén, se estima que al relacionar las inconstantes se vio un valor pequeño a lo recomendado, lo que muestra que coexiste correlación entre uno y otro inconstantes con el valor de 0,953 siendo alta. Por lo tanto, se deduce que el compromiso afectivo en su poco apego emocional con la institución si influye altamente en el desempeño laboral entre los personales, existiendo una semejanza con los resultados de la investigación de Manan y Ngatimun, Sanusi (2019) en su escrito divulgado en Management and Journal of Business, obtuvo tal finalidad comprobar los resultados del estrés laboral, la carga de trabajo y la inteligencia apasionada sobre la responsabilidad organizacional; estrés de la tarea, carga laboral y conocimiento emocional de la disposición; El desempeño de los guías con el compromiso organizacional; y la tensión de la labor, el conocimiento emocional y la carga laboral, dominan un resultado revelador en la eficacia por medio del compromiso organizacional.

De igual forma Flores (2017); el propósito colectivo es decidir la interacción existente entre la responsabilidad organizacional y el manejo gremial en los trabajadores de la Red de Salud del Rímac, Lima. La averiguación ha sido individual, de grado relacional, de orientación de cantidad, de modelo no empírico y transversal. La metrópoli quedó desarrollada por 150 prójimos, el modelo por 109 prójimos y la muestra ha sido de tipo no probado. La técnica colocada ha sido la encuesta y las herramientas de colección de fichas existieron los reglamentarios apropiadamente aprobados por medio de juicios de profesionales y con ensayo de confabulación por intermedio de detallado Alfa de Cronbach. Se alcanzó las próximas terminaciones: el compromiso organizacional da una interacción efectiva frágil y reveladora con el manejo gremial, la responsabilidad afectiva tiene

interacción efectiva frágil y reveladora con el manejo gremial, el compromiso normativo tiene interacción positiva frágil y reveladora con el manejo gremial y la responsabilidad de continuidad no obtuvo interacción reveladora con el funcionamiento gremial.

Como objetivo 4, se identificó la correlación del compromiso continuo y el desempeño laboral en personales de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén, Se estima que al correlacionar las inconstantes se encontró un valor mínimo a lo recomendado, lo que muestra que coexiste correlación entre uno y otro variable con el valor de 0,886 siendo alta. Por lo tanto, se deduce que el compromiso continuo aun no desea o ponen empeño por permanecer dentro de la organización influyendo altamente en el desempeño laboral entre los trabajadores, existiendo una semejanza con los resultados de la investigación. Así mismo para Handoko (2020), los productos de este análisis han alcanzado a diversas consumaciones, entre ellas: La magnitud competitiva tiene un bombazo efectivo revelador en el jornal; La carga laboral tiene una marca reveladora en el salario. La aptitud profesional tiene un golpe efectivo cierto en la responsabilidad organizacional. La carga de trabajo posee un golpe efectivo revelador en el compromiso organizacional; El salario posee un golpe efectivo revelador en el compromiso organizacional. El salario se muda en ser inconstante media del golpe de las aptitudes profesionales y la carga de labor en el compromiso organizacional.

Otro antecedente que se relaciona con el trabajo es de Susanibar (2019), en su averiguación de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud, se planteó establecer la efectividad correlación entre el cuidado en que reciben los pacientes y la carga laboral del personal de enfermería, este escrito fue no empírico de tipo expresivo con relación, su localidad, vivió resignada por 100 sanitarias de la clínica Internacional; esta ejecutó se efectuó a medida de la indagación y la herramienta aplicado fue el interrogatorio de Lowell Staveland y Sandra Hart. La averiguación consintió manifestar el concierto a las interrogadas el 67.5% muestran un grado menor de carga laboral y el 32.5% un grado medio, se consumó la averiguación marcando que coexiste una correlación contrapuesta de la atención a los usuarios y la carga laboral es decir si se esgrime una apropiada retribución de trabajos estas estarán perfeccionadas del mejor modo a favor del consumidor.

Como objetivo 5. Se identificó la correlación del desempeño laboral y el compromiso normativo en los personales de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén, se estima que al relacionarse las constantes obtuvo un importe mínimo a lo recomendado, lo que enseña que esta analogía tiene entre uno y otra constante con el valor de 0,977 siendo alta. Por lo tanto, se deduce que el compromiso continuo aún no existe la responsabilidad del trabajador en mantener con la organización influyendo en el desempeño laboral de cada uno de ellos, existiendo una semejanza con los resultados de la investigación de Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018), muestran que el compromiso organizacional es una emoción por el que el obrero se ve reconocido con la organización, así que la de sus planteles, asumiendo como fin fundamental continuar correspondiendo a ella. Los empleados que tuvieron más grande índice de estabilidad en una organización y que redimen una labor eficaz y de calidad son los que aprecian una responsabilidad con la igual, a discrepancia de los que poseen complacencia gremial, como consecuencia expuso que los docentes agradecidos laboralmente, estos poseen una elevada oportunidad de acreditarse con la organización, en conclusión, consumo marcando que está en analogía directa reveladora entre sus constantes, público asimismo desistir de parte el mecanismo higiénico y la motivación incitan descontento laboral y la falta de juramento de persistencia.

## **VI. CONCLUSIONES**

Como objetivo general se determinó el nivel del compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén tiene un Rh de Spearman con un 0,998; siendo una correlación positiva, bastante alta; comprobando que si hay una relación significativa.

Objetivo 1. El nivel de compromiso organizacional en los trabajadores en un nivel medio con tendencia a bajo explicando que aún no propician una participación y lealtad para la organización, así mismo existe una pequeña población de los encuestados lograron un alto compromiso organizacional reforzando la lealtad a su institución.

Objetivo 2. El nivel de desempeño laboral en los trabajadores en un nivel medio con tendencia a bajo explicando que aún no tienen un rendimiento de mejoría dentro de la organización influenciando su desempeño laboral de cada trabajador, sin embargo existe una pequeña población que lograron un alto desempeño laboral entre sus trabajadores.

Objetivo 3. El nivel de relación que existe entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén tiene un Rh de Spearman con un valor de 0,953; siendo una correlación positiva, bastante alta; comprobando que si hay una relación significativa.

Objetivo 4. El nivel de relación que existe entre compromiso continuo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén tiene un Rh de Spearman con un 0,886; siendo una correlación positiva, bastante alta; comprobando que si hay una relación significativa.

Objetivo 5. El nivel de relación que existe entre compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén tiene un Rh de Spearman con un 0,997; siendo una correlación positiva, bastante alta; comprobando que si hay una relación significativa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al director subregional de Jaén, llevar a cabo proyectos y/o programas para apreciar y examinar a los empleados con grados elevados de responsabilidad y manejo eficientemente para entusiasmar que continúen colaborando con el progreso de la organización, ya que debido a ellos se ejecutan con las metas organizacionales.

Se encomienda al director subregional de Jaén, detectar a los empleados fortificaciones para que sean los ayudantes y alienten a los demás de trabajadores a unificar con el organismo y cooperar con la alegría de laborar en ella.

Se advierte al director subregional de Jaén, fiscalizar y ver la sumisión de sus ayudantes debido a que el compromiso normativo es importante para laborar con compromiso y tipificación hacia el organismo.

## REFERENCIAS

- Amghino, G. (2019). En su revista virtual Sobrecarga laboral. El peruano. Recuperado de <https://www.elperuano.pe/noticia-sobrecarga-laboral-85637.aspx>
- Arbaiza, L. (2017). En su artículo Compromiso laboral. El peruano. Recuperado de <http://www.elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral-50879.aspx>
- Aamodt, M. (2010), en su artículo Psicología industrial/ organizacional, (6ta. Ed.), México: Wadsworth, Cengage Learning.
- Aliaga, F. y Salinas, H. (2014). Desempeño Laboral y desempeño laboral en los trabajadores del servicio parlamentario del Congreso de la República, Cercado de Lima. 2014. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo)
- Anderson, P. (2006). en su revista el futuro del marketing. Revista Harvard Deusto. Marketing & Ventas, pp. 31-33.
- Antón, C. y González, L. (2000). Evidencia Empírica de la Naturaleza Multidimensional del Compromiso con la Organización. Madrid: E. Agullón, C. Remeseiro, y J. A. Fernández (Eds.)
- Antón, C. Gonzales, L. (1998). Examen de la relación entre el Compromiso Organizacional Afectivo y Continuo. Madrid: Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Salamanca.
- Arciniega, L. (2002). Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección estratégica Julio-Agosto, p. 2.
- Azeez, R. O. (2013). Workload, subjective wellbeing and organisat ional commitment of Bank workers. Contemporary Humanities, 6, pp. 119 – 132. <https://bit.ly/3fAgMIB>
- Benavides, O. (2002), en su artículo Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas. Colombia: Bogotá: Editorial McGraw – Hill.

- Bohnenberger, M. (2005). Marketing interno y compromiso organizacional, en empresas del sur de Brasil. Rio de Janeiro: Universidad Católica
- Bohórquez (2007) Comunicación organizacional y desempeño laboral. Trabajo especial de grado para optar el título de maestría en Gerencia Educativa en la universidad Rafael Urdaneta.
- Borman, W. & Motowidlo, S. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98).
- Borman, W., Penner, L., Allen, T. & Motowidlo, S. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 9, Números 1/2. (pp. 52-69)
- Brief, A., & Motowidlo, S. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11, 710-725.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19: 533-546.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. (2ª ed.) Estados Unidos: M. D. Dunnette & L. M. Hough (pp. 687–732).
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1991). A theory of performance. *Personnel selection in organizations* (pp. 35–70). San Francisco: Jossey-Bass.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43, 313–333.
- Carpio, S. (2014). Compromiso organizacional y satisfacción laboral de trabajadores de una entidad pública – Sector Salud 2014. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).

- Castro, A. (2010). Fundamentos de Psicología Positiva. Buenos Aires: Paidós.
- Castro, S (2010). Percepción del clima de aceptación de la diversidad en las organizaciones. Un estudio con líderes argentinos. Boletín de Psicología, 98, 41-53.
- Competency and Workload on Organizational Commitments' Civil Servant: The Study of Regional Civil Service Agency in East Java Province. Airlangga Development Journal, 3(1), 16-42. <https://doi.org/10.20473/adj.v3i1.18149>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones, (9na.Ed.), México: Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2011). Gestión del Talento Humano. (9na. Ed.), México: Mc Graw Hill
- Castillo, I. (s. f.). en su revista de Riesgo: carga de trabajo y riesgos psico-sociales. Consultado el 22 de junio de 2020. <https://sites.google.com/site/prevencionderiesgosyaccidentes/tipos-deriesgosy-su-prevención/riesgo-carga-de-trabajo-y-riesgos-psicosociales>
- Condemarín, C. (2017). Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Guzmán, (2020) The relationship between workload and affective organizational commitment : the role of perceived supervisory support and psychological capital. Tesis de Maestría. Tilburg University <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=149413>
- Giga, L. (2020). Work-Family Conflict, Organizational Commitment and Workload of Industrial Workers Tesis de pregrado. Universidad de Letonia, <https://dspace.lu.lv/dspace/handle/7/49974>



- Guzley R. (1982). Organizational climate and communication climate: Predictors of commitment to the organization. *Managerial Communication Quarterly* p.p. 379-402
- Handoko, R. (2020). The Mediating Role of Compensation to the Effect of Work
- Johnson, A. y Chang, E. (2008) *Chronic Illness and Disability: Principles for Nursing Care* Elsevier (2da. Ed.). Australia: Sydney Churchill Livingstone.
- Jimenez, J. (2007). en su libro el compromiso laboral. El país. [https://elpais.com/diario/2007/10/07/negocio/1191762867\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2007/10/07/negocio/1191762867_850215.html)
- Ngatimun. Sanusi, A. & Manan, A. (2019). The effect of workload, work stress, and emotional intelligence towards teacher performance through organizational commitment. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(8), pp. 63 – 72. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol21-issue8/Series-2/I2108026372.pdf>
- Meyer, John y Allen, N. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment artículo en la revista *human resource management review*, 1991.
- Meyer J. y Allen & Gellathly I. (1990) Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of applied psychology*, 75 (6) 710-720
- Meyer J. y Allen N. (1984) Testing the "Side-Beth Theory" of organizational of *Apphed Psychology*, 69 (3), 372 - 378.
- Meyer J. y Allen N. (1997) *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. California; Sage Publications
- Meyer, J. P; Herscovitch, L. *Commitment in the workplace: Toward a general Model*. *Human Resource Management Review*. 2001, p.p. 299-326.
- Ngatimun. Sanusi, A. & Manan, A. (2019). The effect of workload, work stress, and emotional intelligence towards teacher performance through organizational

commitment. IOSR Journal of Business and Management, 21(8), pp. 63 – 72. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol21-issue8/Series-2/I2108026372.pdf>

Palma, M. Y., & Saroyini, P. (2019). Role of work stress and organizational commitments in educating workload effect on intention to quit. International research journal of management, IT and social sciences, 6(4), 8-16. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v6n4.632>

Osorio, L., Ramos, E. y Walteros, D. (2016). Valores personales y compromiso organizacional: más que una Simple relación. Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S., 7(2), 33-51. Recuperado de [/ redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf](http://redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf)

Parra, J. (2013), Relaciones entre modos cognitivos, desvío de tipos y desempeño laboral. (Tesis de maestría, Universidad EAFIT).

Pérez, A. (2009). Propuesta de un Sistema para la evaluación del desempeño laboral en una empresa Manufacturera. (Tesis de Maestría en Ciencias en Administración, Instituto Politécnico Nacional, México).

Pérez, A. (2015), Las competencias técnicas del proceso de supervisión y el desempeño laboral en la empresa Solintex de Venezuela S.A. (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo).

Portella, J. (2014). Compromiso organizacional y tiempo de servicio en los trabajadores administrativos de la Gerencia Central de EsSalud. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. y Boulain, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, p.p. 603-609

Quispe, R., y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. Apuntes Universitarios, 10(2), 64-83. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.442>

Susanibar, G. (2019). Carga laboral en enfermería y el cuidado en la atención de los usuarios atendidos en una Clínica Privada, Lima -2019. Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39140>

Trujillo (2010). Niveles de satisfacción laboral en el personal médico y administrativo del hospital regional de la ciudad de Trujillo-2009.

Williams, L. y Anderson, S. (1991) Job satisfaction and organizational commitment as predictors- Journal of Management, 17(3) 601-617. Recuperado 3 de marzo de 2010 de la base de datos EBSCOHost Academic Search Elite.

Weinert (1985). Manual de la Psicología de la Organización. La Conducta Humana en las Organizaciones. Barcelona: Herder.

## ANEXOS

### Anexo. Operacionalización

#### Variable compromiso organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles	Instrumento
<b>Compromiso organizacional</b>	Un compromiso sólido con la compañía se caracteriza por el apoyo y la popularidad de los anhelos y valores de la compañía, la voluntad de ejercer un esfuerzo tremendo por el bien de la organización y la aspiración de perseverar en la agencia. (Osorio, Ramos y Walteros, 2016)	En el compromiso organizacional se trabajará sobre la base de cuatro dimensiones compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo	Compromiso afectivo	Las características personales	1 al 15	Nunca (1)	Débil	Cuestionario
			Compromiso continuo	Las características relativas al trabajo	16 al 25	Casi nunca (2)	Moderado	
				Las experiencias Profesionales Inversión de tiempo en la organización	16 al 25	A veces (3)	Optimo	
			Compromiso normativo	Inversión de esfuerzo en la organización Identificación con la organización lealtad a la organización	26 al 34	Casi siempre (4)	Siempre (5)	

Nota: Elaboración propia

## Variable desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles	Instrumento
<b>Desempeño laboral</b>	OECD/CAD (2017) es la medición de sus funciones de cada trabajador para medir su desarrollo e impulsar reglas, criterios y metas establecidas.	El desempeño laboral se trabajará sobre la base de tres dimensiones e rendimiento, eficiencia, eficacia y efectividad	Rendimiento	Medición de los resultados. Evaluación de los objetivos.	1 al 5	Nunca (1) Casi nunca (2)	Deficiente	Cuestionario
			Eficiencia	Costos Beneficios.	6 al 10	A veces (3) Casi siempre (4)	Moderado	
			Eficacia	Bienes y servicios.	11 al 15	Siempre (5)	Eficiente	
			Efectividad	Logro de resultados	16 al 20			

Nota: Elaboración propia

## RESULTADOS

Prueba de normalidad de compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén

---

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,151	50	,006	,884	50	,000
Desempeño laboral	,232	50	,000	,875	50	,000

---

a. Corrección de significación de Lilliefors

Por consiguiente, para el experimento de conjetura se usará el detallado paramétrico Rho de Spearman, con el fin de saber qué forma el compromiso organizacional interviene en el manejo del desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén.

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### INSTRUCCIONES

La información que Ud. nos proporcione será utilizada con fines investigativos por lo que se le pide la mayor sinceridad posible, así mismo le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de los mismos.

Agradecemos su participación.

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>

### COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	Dimensiones / ítems	N	CN	A	CS	S
	<b>I. COMPROMISO AFECTIVO</b>					
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.					
2	En este establecimiento me siento como en familia.					
3	Siento de verdad que cualquier problema de este establecimiento, es también mi problema.					
4	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					
5	Me sentiría culpable si dejaría mi organización ahora.					
6	Me siento de verdad emocionalmente unido(a) a este establecimiento.					
7	Realmente siento como si el problema de la organización fueran míos.					
8	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.					
9	Realmente estoy contento de trabajar en este establecimiento.					
10	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia este establecimiento.					
11	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles					
12	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.					
13	No me siento integrado plenamente en mi organización					
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejarme organización ahora.					
15	Esta organización significa personalmente mucho para mí.					
	<b>II. COMPROMISO CONTINUO</b>					
16	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
17	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este establecimiento por todos los beneficios que perdería.					
18	Uno de los inconvenientes de dejar este establecimiento es que hay pocas posibilidades de					

	encontrar otro mejor.					
19	Si continuo en este establecimiento es porque en otro notendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
20	Sera muy difícil para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					
21	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					
22	Creo que hay pocas opciones de un lugar de trabajo mejor como para considerar el dejar este establecimiento.					
23	Si a final de año tomara la decisión de dejar este establecimiento, serían muchas las ventajas laborales que perdería.					
24	En la actualidad permanezco en este establecimiento principalmente por necesidad.					
25	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
	<b>III. COMPROMISO NORMATIVO</b>					
26	Me siento muy a gusto en esta organización.					
27	Siento que le debo mucho a esta institución.					
28	Creo que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con las personas de aquí.					
29	Los problemas de la organización los asumo como míos.					
30	Esta organización merece mi lealtad.					
31	Realmente esta institución se merece mi lealtad.					
32	Creo que es mi deber seguir trabajando en esta institución.					
33	Me sentiría culpable si a fin de año dejara esta institución.					
34	No abandonaré mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					



## Cuestionario de Desempeño laboral

Estimada (o) colaborador (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes el desempeño laboral en el lugar donde trabaja. La presente encuesta es anónima; Por favor responde con sinceridad.

Marcar con aspa lo que usted crea conveniente, teniendo en cuenta:(1): Nunca

(2) : casi nunca

(3) : A veces

(4) : Casi siempre

(5) : Siempre

<b>DIMENSIONES/ítems</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>DIMENSION 1: Rendimiento</b>						
1	Realizo en mi trabajo de acuerdo a las funciones del cargo asignado.					
2	La división de las áreas de trabajo es adecuada para mejorar mi rendimiento laboral.					
3	La tecnología ayuda a mejorar mi rendimiento laboral.					
4	La organización solicita ideas para mejorar mi trabajo.					
5	Me identifico con la misión de mi organización.					
<b>DIMENSION 2: Eficiencia</b>						
6	Trabajo en equipo para lograr los objetivos organizacionales.					
7	Muestro capacidad de gestión.					
8	Valoro mi labor desempeñada por la organización.					
9	En mi organización la comunicación es horizontal.					

10	En mi organización se practica una comunicación asertiva.					
	<b>DIMENSION: Eficacia</b>					
11	En mi organización cumplo con las funciones otorgadas de acuerdo al cargo que desempeño.					
12	Cumplo el horario señalado por el Reglamento de mi organización.					
13	Logro las metas propuestas por mi área.					
14	Cumplo eficazmente con los objetivos de mi organización.					
15	Mi organización premia el cumplimiento de los objetivos.					
	<b>DIMENSIÓN 4: Efectividad</b>					
16	Los colaboradores no están realmente comprometidos con el éxito del área de mi organización					
17	Los conflictos entre áreas son bastante frecuentes.					
18	Tomo en cuenta la opinión de mis compañeros cuando se debe tomar una decisión.					
19	Los objetivos de algunos miembros del área de mi organización entran en conflicto con los otros.					
20	Los resultados del trabajo de mi grupo dependen del esfuerzo conjunto de todos mis compañeros.					

## JUICIO DE EXPERTOS

### CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias	
		M	D	A	M	D	A	M	D	A		
	<b>DIMENSIÓN 1. EFECTIVO</b>											-
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.			X			X				X	-
2	En este establecimiento me siento como en familia.			X			X				X	-
3	Siento de verdad que cualquier problema de este establecimiento, es también mi problema.			X			X				X	-
4	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.			X			X				X	-
5	Me sentiría culpable si dejaría mi organización ahora.			X			X				X	-
6	Me siento de verdad emocionalmente unido(a) a este establecimiento.			X			X				X	-
7	Realmente siento como si el problema de la organización fueran míos.			X			X				X	-
8	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.			X			X				X	-
9	Realmente estoy contento de trabajar en este establecimiento.			X			X				X	-
10	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia este establecimiento.			X			X				X	-
11	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles			X			X				X	-
12	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.			X			X				X	-
13	No me siento integrado plenamente en mi organización			X			X				X	-
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejarme mi organización ahora.											-
15	Esta organización significa personalmente mucho para mí.			X			X				X	-
	<b>DIMENSION CONTINUO</b>											-
16	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.			X			X				X	-
17	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este establecimiento por todos los beneficios que perdería.			X			X				X	-
18	Uno de los inconvenientes de dejar este establecimiento es que hay pocas posibilidades de encontrar otro mejor.			X			X				X	-
19	Si continuo en este establecimiento es porque en otro notendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.			X			X				X	-
20	Sera muy difícil para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.			X			X				X	-
21	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.			X			X				X	-
22	Creo que hay pocas opciones de un lugar de trabajo mejor como para considerar el dejar este establecimiento.			X			X				X	-
23	Si a final de año tomara la decisión de dejar este establecimiento, serían muchas las ventajas laborales que perdería.			X			X				X	-
24	En la actualidad permanezco en este establecimiento principalmente por necesidad.			X			X				X	-
25	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.			X			X				X	-
	<b>DIMENSION COMPROMISO NORMATIVO</b>											-
26	Me siento muy a gusto en esta organización.			X			X				X	-
27	Siento que le debo mucho a esta institución.			X			X				X	-
28	Creo que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con las personas de aquí.			X			X				X	-

29	Los problemas de la organización los asumo como míos.			X			X			X
30	Esta organización merece mi lealtad.			X			X			X
31	Realmente esta institución se merece mi lealtad.			X			X			X
32	Creo que es mi deber seguir trabajando en esta institución.			X			X			X
33	Me sentiría culpable si a fin de año dejara esta institución.			X			X			X
34	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.			X			X			X

Observaciones: ES SUFICIENTE.

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Efraín. Rojas Mendoza    DNI: 43562488

Especialidad del validador: Experto Seguridad y salud ocupacional

Chiclayo, 16 de Mayo del 2021




 EFRAÍN  
 ROJAS MENDOZA  
 CBP. 10454

Firma del experto informante  
Especialidad

**1 pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3 claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	<b>DIMENSIÓN 1. EFECTIVO</b>													-
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.			X				X				X		-
2	En este establecimiento me siento como en familia.			X				X				X		-
3	Siento de verdad que cualquier problema de este establecimiento, es también mi problema.			X				X				X		-
4	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.			X				X				X		-
5	Me sentiría culpable si dejaría mi organización ahora.			X				X				X		-
6	Me siento de verdad emocionalmente unido(a) a este establecimiento.			X				X				X		-
7	Realmente siento como si el problema de la organización fueran míos.			X				X				X		-
8	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.			X				X				X		-
9	Realmente estoy contento de trabajar en este establecimiento.			X				X				X		-
10	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia este establecimiento.			X				X				X		-
11	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles			X				X				X		-
12	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.			X				X				X		-
13	No me siento integrado plenamente en mi organización			X				X				X		-
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejarmi organización ahora.													-
15	Esta organización significa personalmente mucho para mí.			X				X				X		-
	<b>DIMENSION CONTINUO</b>													-
16	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.			X				X				X		-
17	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este establecimiento por todos los beneficios que perdería.			X				X				X		-
18	Uno de los inconvenientes de dejar este establecimiento es que hay pocas posibilidades de encontrar otro mejor.			X				X				X		-
19	Si continuo en este establecimiento es porque en otro notendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.			X				X				X		-
20	Sera muy difícil para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.			X				X				X		-
21	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.			X				X				X		-
22	Creo que hay pocas opciones de un lugar de trabajo mejor como para considerar el dejar este establecimiento.			X				X				X		-
23	Si a final de año tomara la decisión de dejar este establecimiento, serían muchas las ventajas laborales que perdería.			X				X				X		-
24	En la actualidad permanezco en este establecimiento principalmente por necesidad.			X				X				X		-
25	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.			X				X				X		-
	<b>DIMENSION COMPROMISO NORMATIVO</b>													-
26	Me siento muy a gusto en esta organización.			X				X				X		-

27	Siento que le debo mucho a esta institución.				X				X					X
28	Creo que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con las personas de aquí.				X				X					X
29	Los problemas de la organización los asumo como míos.				X				X					X
30	Esta organización merece mi lealtad.				X				X					X
31	Realmente esta institución se merece mi lealtad.				X				X					X
32	Creo que es mi deber seguir trabajando en esta institución.				X				X					X
33	Me sentiría culpable si a fin de año dejara esta institución.				X				X					X
34	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.				X				X					X

**Observaciones:** Es suficiente

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Mg: **Dra.: Teresa Narváez Aranibar**    **DNI:** 10122038 **Especialidad del validador:** Docente Metodóloga

Chiclayo, 16 de Mayo del 2021

**1 pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3 claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del experto informante** Especialidad

**CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias		
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D		A	M A
	<b>DIMENSIÓN 1. EFECTIVO</b>													-
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.			X			X					X		-
2	En este establecimiento me siento como en familia.			X			X					X		-
3	Siento de verdad que cualquier problema de este establecimiento, es también mi problema.			X			X					X		-
4	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.			X			X					X		-
5	Me sentiría culpable si dejaría mi organización ahora.			X			X					X		-
6	Me siento de verdad emocionalmente unido(a) a este establecimiento.			X			X					X		-
7	Realmente siento como si el problema de la organización fueran míos.			X			X					X		-
8	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.			X			X					X		-
9	Realmente estoy contento de trabajar en este establecimiento.			X			X					X		-
10	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia este establecimiento.			X			X					X		-
11	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.			X			X					X		
12	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.			X			X					X		-
13	No me siento integrado plenamente en mi organización.			X			X					X		-
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejarme organización ahora.													
15	Esta organización significa personalmente mucho para mí.			X			X					X		-
	<b>DIMENSION CONTINUO</b>													
16	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.			X			X					X		-
17	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este establecimiento por todos los beneficios que perdería.			X			X					X		-
18	Uno de los inconvenientes de dejar este establecimiento es que hay pocas posibilidades de encontrar otro mejor.			X			X					X		-
19	Si continuo en este establecimiento es porque en otro notendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.			X			X					X		-
20	Sera muy difícil para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.			X			X					X		-
21	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.			X			X					X		-
22	Creo que hay pocas opciones de un lugar de trabajo mejor como para considerar el dejar este establecimiento.			X			X					X		-
23	Si a final de año tomara la decisión de dejar este establecimiento, serían muchas las ventajas laborales que perdería.			X			X					X		-
24	En la actualidad permanezco en este establecimiento principalmente por necesidad.			X			X					X		-
25	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.			X			X					X		-

<b>DIMENSION COMPROMISO NORMATIVO</b>																	
<b>26</b>	Me siento muy a gusto en esta organización.						X						X				X
<b>27</b>	Siento que le debo mucho a esta institución.						X						X				X
<b>28</b>	Creo que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con las personas de aquí.						X						X				X
<b>29</b>	Los problemas de la organización los asumo como míos.						X						X				X
<b>30</b>	Esta organización merece mi lealtad.						X						X				X
<b>31</b>	Realmente esta institución se merece mi lealtad.						X						X				X
<b>32</b>	Creo que es mi deber seguir trabajando en esta institución.						X						X				X
<b>33</b>	Me sentiría culpable si a fin de año dejara esta institución.						X						X				X
<b>34</b>	No abandonaría mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.						X						X				X

Observaciones: **ES SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. / Mg: Mg. Rosa Emilia López Peña    DNI: 15390954**

Especialidad del validador: **Magister en Gobierno y Gerencia en Salud**

Chiclayo, 16 de Mayo del 2021

**1 pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3 claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del experto informante **Especialidad**



## CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias	
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D		A
	<b>DIMENSIÓN 1. RENDIMIENTO</b>												
1	Realizo en mi trabajo de acuerdo a las funciones del cargo asignado.			X			X					X	-
2	La división de las áreas de trabajo es adecuada para mejorar mi rendimiento laboral.			X			X					X	-
3	La tecnología ayuda a mejorar mi rendimiento laboral.			X			X					X	-
4	La organización solicita ideas para mejorar mi trabajo.			X			X					X	-
5	Me identifico con la misión de mi organización.			X			X					X	-
	<b>DIMENSION EFICIENCIA</b>												
6	Trabajo en equipo para lograr los objetivos organizacionales.			X			X					X	-
7	Muestro capacidad de gestión.			X			X					X	-
8	Valoro mi labor desempeñada por la organización.			X			X					X	-
9	En mi organización la comunicación es horizontal.			X			X					X	-
10	En mi organización se practica una comunicación asertiva.			X			X					X	-
	<b>DIMENSION EFICACIA</b>												
11	En mi organización cumpro con las funciones otorgadas de acuerdo al cargo que desempeño.			X			X					X	-
12	Cumplo el horario señalado por el Reglamento de mi organización.			X			X					X	-
13	Logro las metas propuestas por mi área.			X			X					X	-
14	Cumplo eficazmente con los objetivos de mi organización.			X			X					X	-
15	Mi organización premia el cumplimiento de los objetivos.			X			X					X	-
	<b>DIMENSION EFECTIVIDAD</b>												
16	Los colaboradores no están realmente comprometidos con el éxito del área de mi organización.			X			X					X	-
17	Los conflictos entre áreas son bastante frecuentes.			X			X					X	-
18	Tomo en cuenta la opinión de mis compañeros cuando se debe tomar una decisión.			X			X					X	-
19	Los objetivos de algunos miembros del área de mi organización entran en conflicto con los otros.			X			X					X	-
20	Los resultados del trabajo de mi grupo dependen del esfuerzo conjunto de todos mis compañeros.			X			X					X	-

Observaciones: ES SUFICIENTE.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mg. Efraín Rojas Mendoza   DNI: 43562488

Especialidad del validador: Experto Seguridad y salud ocupacional

Chiclayo, 16 de Mayo del 2021



EFRAÍN  
ROJAS MENDOZA  
CBP. 10454

- 1 pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**2 relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**3 claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del experto informante  
Especialidad

## CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias		
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M D	D		A	M A
	<b>DIMENSION 1. RENDIMIENTO</b>												-
1	Realizo en mi trabajo de acuerdo a las funciones del cargo asignado.			X			X					X	-
2	La división de las áreas de trabajo es adecuada para mejorar mi rendimiento laboral.			X			X					X	-
3	La tecnología ayuda a mejorar mi rendimiento laboral.			X			X					X	-
4	La organización solicita ideas para mejorar mi trabajo.			X			X					X	-
5	Me identifico con la misión de mi organización.			X			X					X	-
	<b>DIMENSION EFICIENCIA</b>												-
6	Trabajo en equipo para lograr los objetivos organizacionales.			X			X					X	-
7	Muestro capacidad de gestión.			X			X					X	-
8	Valoro mi labor desempeñada por la organización.			X			X					X	-
9	En mi organización la comunicación es horizontal.			X			X					X	-
10	En mi organización se practica una comunicación asertiva.			X			X					X	-
	<b>DIMENSION EFICACIA</b>												-
11	En mi organización cumplo con las funciones otorgadas de acuerdo al cargo que desempeño.			X			X					X	-
12	Cumplo el horario señalado por el Reglamento de mi organización.			X			X					X	-
13	Logro las metas propuestas por mi área.			X			X					X	-
14	Cumplo eficazmente con los objetivos de mi organización.			X			X					X	-
15	Mi organización premia el cumplimiento de los objetivos.			X			X					X	-
	<b>DIMENSION EFECTIVIDAD</b>												-
16	Los colaboradores no están realmente comprometidos con el éxito del área de mi organización			X			X					X	-
17	Los conflictos entre áreas son bastante frecuentes.			X			X					X	-
18	Tomo en cuenta la opinión de mis compañeros cuando se debe tomar una decisión.			X			X					X	-
19	Los objetivos de algunos miembros del área de mi organización entran en conflicto con los otros.			X			X					X	-
20	Los resultados del trabajo de mi grupo dependen del esfuerzo conjunto de todos mis compañeros.			X			X					X	-

**Observaciones:** Es suficiente

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Mg: Dra.: Teresa Narváez Aranibar    **DNI:** 10122038 **Especialidad del validador:** Docente Metodóloga

**Chiclayo, 16 de Mayo del 2021**

**1 pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3 claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del experto informante** Especialidad

### CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	<b>DIMENSIÓN 1. RENDIMIENTO</b>													-
1	Realizo en mi trabajo de acuerdo a las funciones del cargo asignado.			X				X				X		-
2	La división de las áreas de trabajo es adecuada para mejorar mi rendimiento laboral.			X				X				X		-
3	La tecnología ayuda a mejorar mi rendimiento laboral.			X				X				X		-
4	La organización solicita ideas para mejorar mi trabajo.			X				X				X		-
5	Me identifico con la misión de mi organización.			X				X				X		-
	<b>DIMENSION EFICIENCIA</b>													
6	Trabajo en equipo para lograr los objetivos organizacionales.			X				X				X		-
7	Muestro capacidad de gestión.			X				X				X		-
8	Valoro mi labor desempeñada por la organización.			X				X				X		-
9	En mi organización la comunicación es horizontal.			X				X				X		-
10	En mi organización se practica una comunicación asertiva.			X				X				X		-
	<b>DIMENSION EFICACIA</b>													
11	En mi organización cumplo con las funciones otorgadas de acuerdo al cargo que desempeño.			X				X				X		-
12	Cumplo el horario señalado por el Reglamento de mi organización.			X				X				X		-
13	Logro las metas propuestas por mi área.			X				X				X		-
14	Cumplo eficazmente con los objetivos de mi organización.			X				X				X		-
15	Mi organización premia el cumplimiento de los objetivos.			X				X				X		-
	<b>DIMENSION EFECTIVIDAD</b>													
16	Los colaboradores no están realmente comprometidos con el éxito del área de mi organización			X				X				X		-
17	Los conflictos entre áreas son bastante frecuentes.			X				X				X		-
18	Tomo en cuenta la opinión de mis compañeros cuando se debe tomar una decisión.			X				X				X		-
19	Los objetivos de algunos miembros del área de mi organización entran en conflicto con los otros.			X				X				X		-
20	Los resultados del trabajo de mi grupo dependen del esfuerzo conjunto de todos mis compañeros.			X				X				X		-

**Observaciones: ES SUFICIENTE**

**Opinión de aplicabilidad:**  **Aplicable [X]**     **Aplicable después de corregir [ ]**     **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. / Mg: **Mg. Rosa Emilia López Peña**    **DNI: 15390954**

**Especialidad del validador:** **Magister en Gobierno y Gerencia en Salud**

**Chiclayo, 16 de Mayo del 2021**

**1 pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3 claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----

**Firma del experto informante Especialidad**



# Variable desempeño laboral

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	Suma	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ																		
1	N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20																																		
51		3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3																																		
52	<b>ESTADÍSTICOS</b>																																																						
53	<b>VARIANZA</b>	14	13	2.5	12	10	15	2.0	18	2.2	14	12	0.6	14	1.2	15	0.1	14	1.2	1.6	17	238.7																																	
54																																																							

k	Ítems	Alfa de	0.94
Σvi	varianza de cada ítems	K	27
VT	varianza total de cada ítems	Σvi	28.0
		VT	298.7

FORMULA

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum vi}{VT} \right]$$

# Autorización



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA  
DIRECCION DE SALUD JAEN  
DIRECCION DE CAPACITACION  
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



Jaén, 16 de Junio del 2021

MAD 05814085

**OFICIO N° 011 - 2021- GR.CAJ/DSRSJ-DG/DEGDRRH-CAPACITACION**

**JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO**

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

Presente.-

**ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE PROYECTO DE TESIS.**

Es sumamente grato dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar el saludo cordial y al mismo tiempo hacerle de su conocimiento que esta Dirección autoriza al Lic. Dwaygh Manuel León Sánchez, alumno de la Escuela de Posgrado del III de la maestría Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, para la aplicación de su Proyecto de Tesis: Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén.

Asimismo solicitar a usted la emisión de un ejemplar de la Tesis ejecutada para su respectiva difusión en la jurisdicción de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén-

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de consideración.

Atentamente,



FJCA/DM/LIC/MS.  
C.c.  
- Archivo



"Nuestra Atención, con Calidad y Buen Trato"

Jr. Simón Bolívar N° 1560 – Jaén  
Teléfono (076) 731154