



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Compromiso Organizacional y Gestión por Competencias de los
Trabajadores de una Red de Salud de la Provincia De
Condorcanqui, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Yajahuanca Puelles, Noe (orcid.org/0009-0005-1429-8041)

ASESOR (ES):

Mg. Mendiburu Mendocilla, Armando Alfonso (orcid.org/0000-0001-8246-9053)

Dr. Revilla Paredes, Cesar Roberto (orcid.org/0000-0005-0936-1617)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

TRUJILLO – PERU.

2023

DEDICATORIA

A mis padres, Ricardo y Marina e hijos Dilmer, José y Ashley; también a Carmen que son la fortaleza para el cumplimiento de las metas propuestas.

Noe

AGRADECIMIENTO

Al Altísimo, por ser guía y en los momentos más difíciles estar ahí. A mis padres por haber sido los formadores permanentes y guía por el sendero del bien, enseñándome que el sacrificio tiene sus recompensas. A mi esposa que es un puntal firme y permanente.

A mi asesor y co-asesor por su desprendimiento y acompañamiento permanente durante todo el proceso y culmino de la presente maestría.

El autor.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDIBURU MENDOCILLA ARMANDO ALFONSO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Compromiso Organizacional y Gestión por Competencias de los Trabajadores de una Red de Salud de la Provincia De Condorcanqui-2023.", cuyo autor es YAJAHUANCA PUELLES NOE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 19 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDIBURU MENDOCILLA ARMANDO ALFONSO DNI: 32812857 ORCID: 0000-0001-8246-9053)	Firmado electrónicamente por: AMENDIBURUM el 24-09-2023 10:21:49

Código documento Trilce: TRI - 0602619





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, YAJAHUANCA PUELLES NOE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompaña la Tesis titulada: "Compromiso Organizacional y Gestión por Competencias de los Trabajadores de una Red de Salud de la Provincia De Condorcanqui-2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
NOE YAJAHUANCA PUELLES DNI: 43095085 ORCID: 0009-0005-1429-8041)	Firmado electrónicamente por: NYAJAHUANCAP el 19-07-2023 13:15:51

Código documento Trilce: TRI - 0602578



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	24
3.6. Métodos de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población	20
Tabla 2. Validez de cuestionario de la v1 y v2, realizado por juicio de expertos	22
Tabla 3. Confiabilidad de la variable 1	23
Tabla 4. Confiabilidad de la variable 2	24
Tabla 5. Nivel de frecuencia y porcentaje del compromiso organizacional de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023	26
Tabla 6. Nivel de frecuencia y porcentaje de la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023	28
Tabla 7. Prueba de normalidad de Shapiro Wilk	30
Tabla 8. Relación entre el compromiso organizacional y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023	31
Tabla 9. Relación entre el compromiso normativo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023	32
Tabla 10. Relación entre el compromiso continuo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023	33
Tabla 11. Relación entre el compromiso normativo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Nivel de frecuencia y porcentaje del compromiso organizacional de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023	27
Figura 2. Nivel de frecuencia y porcentaje de la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023	29

RESUMEN

En la presente investigación se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la provincia de Condorcanqui-2023. Dicha investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población fue 108 y la muestra 40 trabajadores. La técnica de recolección de datos se tuvo la encuesta y el instrumento el cuestionario. En ese contexto se obtuvieron los resultados que determinan que el 50% de los trabajadores percibe al compromiso organizacional en un nivel alto, y el otro 50% de los trabajadores valora al compromiso organizacional en un nivel medio. El 62.5% (25) de los trabajadores percibe a la gestión por competencias en un nivel eficiente, y el 37.5% (15) de los trabajadores valora a la gestión por competencias en un nivel regular. Finalmente se concluye que existe una relación moderada y significativa entre el compromiso organizacional y la gestión por competencias en los trabajadores de una red de salud de la provincia de Condorcanqui-2023, debido a que el coeficiente de Rho Spearman fue de 0.521 y una significancia menor al 1%.

Palabras clave: gestión por competencia, compromiso organizacional, compromiso continuo.

ABSTRACT

In the present research, the objective of ending the relationship between organizational commitment and competency-based management of workers in a health network in the province of Condorcanqui-2023 was proposed. This research was of basic type, non-experimental, cross-sectional, and correlational descriptive design, whose population was 108 and the sample 40 workers. The data collection technique was the survey and the instrument the questionnaire. In this context, the results were obtained that determine that 50% of workers perceive organizational commitment at a high level, and the other 50% of workers value organizational commitment at a medium level. 62.5% (25) of workers perceive competency-based management at an efficient level, and 37.5% (15) of workers value competency-based management at a regular level. Finally, it is concluded that there is a moderate and significant relationship between organizational commitment and competency-based management in workers in a health network in the province of Condorcanqui-2023 because the Rho Spearman coefficient was 0.521 and a significance of less than 1%.

Keywords: competency-based management, organizational commitment, continuous commitment

I. INTRODUCCIÓN.

El compromiso organizacional es determinado para Recio et al. (2012), como un vínculo generado por el trabajador hacia su centro laboral, el cual influye en su conducta o comportamiento dentro del mismo, permitiéndole desarrollar sus tareas, actividades y funciones con entusiasmo y predisposición adecuada.

Es importante que las entidades cuenten con personal dependiente comprometido, pues a mayor nivel de compromiso que estos puedan tener, mayores y mejores serán los resultados que se puedan generar. Así mismo la gestión por competencias según Alles (2007) consiste en todas aquellas habilidades que poseen las personas para desarrollar una actividad en específico, las cuales determinan la eficiencia para la mejora de la diligencia encomendada dentro de su trabajo., y se toma en cuenta las capacidades para interactuar y trabajar en equipo, capacidad para brindar soluciones eficientes., entre otros que ayudan a mejorar los resultados.

En tiempos de pandemia por COVID-19, muchas labores se dejaron de realizar, y género que algunos se extingan por falta de ingresos para solventar la carga de haberes existentes. sin embargo, a medida que las normas sanitarias fueron teniendo mayor flexibilidad y se permitió la apertura nuevamente de los negocios, fue necesario el compromiso de los colaboradores para poder reiniciar las labores estratégicas adaptándose a los cambios exigidos por el gobierno de acuerdo con el contexto sanitario. A todo ello, las competencias de los empleados tuvieron un rol protagónico para el desarrollo de las actividades adaptándose a las medidas sanitarias impuestas por el gobierno, permitiendo a las entidades dar cumplimiento a sus metas y objetivos planeados, pues gracias a los trabajadores es que se alcanzaron grandes resultados y se produjeron riesgos desfavorables. De acuerdo con Faloy (2014), la pandemia obligo a las organizaciones a desarrollar sus actividades de manera virtual, manteniendo contacto a los empleadores, empleados y consumidores o usuarios de manera

electrónica, por el trabajo remoto resulto muy importante para tomar un impulso en las actividades, demostrándose en ello que solo el 82.5% de los colaboradores tenía un compromiso efectivo y el 57% compromiso normativo con sus empleadores y empresas.

En el ámbito nacional, las diversas entidades necesitan de colaboradores aptos y predispuestos a desempeñar sus funciones óptimamente, con lo cual puedan enfrentar retos diarios en las instituciones, permitiendo obtener metas y objetivos planteados de la mejor manera posible. De esta forma, permite sacar adelante a las entidades de la deficiente situación económica que atraviesa el Perú. Respecto a las instituciones públicas a nivel nacional, específicamente, el sector salud, es notorio la falta de compromiso que presentan algunos colaboradores, ocasionando insatisfacción en la población usuaria. Es por ello, resulta de imperiosa necesidad la gestión de las capacidades de los empleados, ya que propicia que estos realicen sus labores y cumplan con sus compromisos óptimamente, y así cumplir adecuadamente a las labores y retos presentados en el centro laboral. El mundo globalizado, hoy en día, exige optimización de procesos y mayor competitividad, por lo que las organizaciones deben de trabajar en la gestión de las competencias de sus colaboradores, y así contribuir adecuadamente a conseguir los objetivos planteados.

En el ámbito regional las entidades públicas requieren de funcionarios estatales, con mayores niveles de compromiso institucional que le permitan cumplir con las exigencias de los puestos que ocupan y con ello satisfacer óptimamente las necesidades presentadas por la institución y por ende a la población. De acuerdo con Atoche (2020), las organizaciones estatales deben de disponer de talento altamente capacitado para el desempeño de la gestión pública y con ello se logre las metas y objetivos planteados en bien de la comunidad. No obstante, hoy en día es notorio la falta de compromiso por algunos funcionarios estatales, dejando entrever deficiencias en el ejercicio de sus funciones. Asimismo, Rai. et al. (2021), indico que los puestos laborales cada día van exigiendo mayores niveles

de competencia a los empleados, los cuales deben pulir sus habilidades, virtudes y destrezas para lograr desempeñar sus funciones conforme a lo requerido por la organización, así como por la población que presenta nuevas y más complejas necesidades que deben ser atendidas por parte de las entidades gubernamentales.

En la Red De Salud Condorcanqui, se encuentra situada en la provincia de Condorcanqui, jurisdicción del Departamento de Amazonas, estructuralmente pertenece a la Dirección Regional de Salud Amazonas, cuenta con una población de 57, 910 mil habitantes y además tiene un hospital de nivel II-1 y 73 entre centros y puesto de salud, que pertenecen al primer nivel de atención.

Durante los últimos años, se ha tenido permanentes cambios de directores ejecutivos. Es así que, durante los cambios de estos ejecutivos se nota que los trabajadores tienen desanimo, a causa de la inestabilidad y permanente cambio, que conlleva a escasas, limitadas y casi nulas coordinaciones que empañan el enfoque de brindar un buen servicio que repercutía en el desarrollo y progreso del sistema.

En la actualidad las tomas de decisiones son dirigidas y recomendadas, como la contratación de recurso humano que se realiza por invitación de manera directa, siendo esta una práctica permanente y recurrente, lo que se vio agudizada por durante emergencia sanitaria, momento donde los escasos y la escala salarial que era igual en todo el Perú. En ese contexto la Unidad Ejecutora Red de Salud Condorcanqui, está obligada a reclutar a recurso humano, primero sin título, sin experiencia y con poca capacidad, con altas remuneraciones, profesionales de la salud que no cumplen con los requisitos básicos, mínimo haber terminado el SERUMS, profesionales médicos de otra nacionalidad, designación de directores ejecutivos por simple presión de ciertos dirigentes que no representan a intereses colectivos sino más bien responden a intereses particulares, o directores elegidos por la simpatía o vinculo político, quienes desconocen

inmensamente el trabajo y con ello retraso e incertidumbre. En consecuencia, a la fecha no existe una mejora en la escala remunerativa, alta rotación de recurso humano lo que genera desconfianza y no permitiendo la estabilidad laboral, conllevando al incumplimiento de los objetivos trazados y metas propuestas durante el año.

En esa línea, detallada la realidad problemática, conlleva a expresar el problema general: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la provincia de Condorcanqui-2023? y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la provincia de Condorcanqui-2023? ¿Cuál es la relación entre el compromiso continuo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la provincia de Condorcanqui-2023? ¿Cuál es la relación entre el compromiso efectivo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la provincia de Condorcanqui-2023?

El objetivo general en esta presente investigación permitirá: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la provincia de Condorcanqui-2023 y como objetivo específico: a) determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la provincia de Condorcanqui-2023. b) determinar la relación que existe entre el compromiso continuo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la provincia de Condorcanqui-2023. c) determinar la relación que existe entre el compromiso efectivo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la provincia de Condorcanqui-2023.

Por último, se plantea la hipótesis. La Hipótesis general: existe relación entre el compromiso organizacional y la gestión por competencias de los trabajadores de

una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023. Así mismo las hipótesis específicas son: (He 1) existe relación entre el compromiso normativo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la provincia de Condorcanqui-2023; (He 2) existe relación entre el compromiso continuo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la provincia de Condorcanqui-2023; (He 3) existe relación entre el compromiso efectivo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la provincia de Condorcanqui-2023.

II. MARCO TEÓRICO.

En concordancia para los objetivos general y específicos, después de la revisión, se consideró las siguientes investigaciones como línea base.

A nivel internacional se contempla a Pedraza (2020) efectuó una investigación de tipo aplicada, diseño no experimental, una muestra de 84 directivos, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Último para compromiso organizacional, es un talante importante que ayuda a las entidades en obediencia a sus metas y objetivos efectivamente, por a la predisposición y las sensaciones positivas que demuestra el empleado cual se logra a partir de su satisfacción. Es por ello que, los directivos deben estimar el compromiso institucional que alcancen a desplegar los trabajadores, propiciando a tener niveles altos de desempeño, productividad y que ayude a la institución en su conjunto.

Coronado et al. (2020) en una investigación de tipo básica, no experimental, con una muestra de 25 subordinados, la técnica encuesta, instrumento cuestionario. finiquitó para compromiso institucional, es el pedestal para el beneficio de grandiosos efectos en organizaciones, los fines y objetivos son trazados en base a las trabajos y cargos que corresponden a cada participante. Es así como la predicción por cumplir con su cargo y roles fijados juega un aspecto determinante para finalizar correctamente lo propuesto. Asimismo, es importante el perfeccionamiento de actividades de liderazgo en las entidades que permitan impulsar a la organización hacia al éxito, pues el líder es aquella persona que motiva y estimula a las demás a desempeñar sus funciones siguiendo su guía y ejemplo.

Según Moreno et al. (2020), en su investigación de tipo no experimental, con una muestra de 521 trabajadores, técnica encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyen, los colaboradores presentan mayores niveles de compromiso cuando se pone en disposición la información, las herramientas, dispositivos y el ambiente apropiado para el desempeño de sus funciones. Es en esa línea las

gerencias deben otorgar todos aquellos aspectos importantes de tal manera que la organización cuente con personas comprometidas para alcanzar resultados óptimos. Entonces, si la organización brinda las condiciones necesarias y los empleados se desarrollan debidamente, se condiciona un compromiso efectivo entre organizaciones y trabajadores para optimizar su labor que estos ejecutan para el cumplimiento de metas trazadas a partir de la confianza que se genera.

Para Negrón et al. (2020), investigación de tipo básica, no experimental, con una muestra de 27 subordinados, empleando la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario. La investigación concluye, que la gestión por competencias permite a la organización tener trabajadores selectos para cumplir las labores institucionales. Por lo que los directivos deben tratar al talento humano disponible de tal manera sea conveniente y necesario para lograr se disponga el acatamiento de metas y objetivos planteados como institución. La gestión por competencias tiene un costo para la organización que incluso puede ser denotado en términos de atraso y lentitud en los procesos, pero que a largo tiempo genera beneficios a la entidad, pues incluso puede elevar sus remuneraciones y lograr comprometer o fidelizar al colaborador de tal manera que sus pericias y habilidades sean explotadas al máximo en la institución, conllevando a tener altos niveles de productividad.

Para Félix et al. (2018) en su investigación tipo básica, no experimental, población y muestra de 608 trabajadores, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Finiquito, los trabajadores que implementan labores bajo la modalidad contractual de nombrados presentan mayor compromiso con la institución, lo que indica que los trabajadores que tienen un puesto fijo desempeñan mejor sus labores y funciones asignadas, no siendo así para los trabajadores que no tienen un puesto fijo o estabilidad laboral; ultimando que las condiciones laborales, incluida las contractuales influyen para mejorar su desempeño, estimulación y responsabilidad de los trabajadores. Además, revela que los trabajadores que poseen mayores responsabilidades en su vida personal

y fuera de su área laboral presentan mejor nivel de compromiso.

También, los autores Ferhah et al. (2020), en su investigación de tipo básica no experimental, con una muestra de 175 subordinados, técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. En dicha investigación finalizan que cada colaborador presta características únicas que le permite desarrollar sus actividades y funciones adecuadamente, estas peculiaridades son cruciales en el ejercicio laboral de los mismos. En ese contexto se debe de seleccionar al recurso humano teniendo en cuenta virtudes de cada uno de ellos, de manera que sean disfrutadas al máximo y se consiga los objetivos propuestos.

En la realidad nacional, se aprecia a Quispe y Paucar (2020), en su estudio de tipo aplicado, diseño no experimental, con una muestra de 114 docentes, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyendo, la satisfacción del colaborador influye óptimamente en el compromiso organizacional, pues es más fácil comprometer a colaboradores satisfechos que a aquellos que no lo están. Es por ello que, las entidades deben de realizar gestiones pertinentes para lograr tener trabajadores satisfechos, brindándoles los conocimiento, herramientas, instrumentos y mecanismos necesarios para que puedan ejecutar sus funciones sin inconveniente.

Además, Goetendia (2020), en su investigación de tipo básica, no experimental, con una muestra de 299 estudiantes, con la técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Esta investigación concluye que la vitalidad, autoeficacia y la esperanza que poseen los empleados influye adecuadamente en la responsabilidad y el gusto laboral, los cuales deben ser reforzadas por actividades institucionales encaminadas a promover la motivación y el buen desempeño de los funcionarios. Este se encuentra en base a sus niveles de satisfacción. Por lo que resulta relevante que la organización brinde los conocimientos y recursos que faciliten a los empleados cumplir con sus labores. La gestión administrativa realizada en la organización debe enfocarse en el

desempeño de los empleados, que midan los niveles de compromiso que presentan y realicen acciones que permitan mejorar la productividad laboral en miras al aprovechamiento y cumplimiento de los objetivos planteados como institucionales.

Chávez (2018), en su investigación de tipo básica no experimental, con una muestra de 45 supervisores operacionales, teniendo como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Ultimó, el compromiso de los colaboradores con la entidad permite que este se alinee sus propósitos con la misma, de manera que al lograr los objetivos institucionales supondrá un logro personal del empleado que le motivara cada vez a desempeñar sus funciones de la mejor manera.

Es así, que las variables que se abordan en el presente estudio están consideradas en el sistema administrativo estatal del Perú, como el sistema administrativo del talento humano, referido en el reglamento de la ley del servicio civil, indica aspectos normativos direccionados a los funcionarios de las entidades estatales, y para aquellos individuos que se encargan de su gestión, en el ejercicio de sus mandos y de la realización de servicios a cargo de estas, describiéndolas a continuidad en las teorías que brindan el puntal teórico a la investigación.

Teniendo en cuenta la variable del compromiso organizacional, los autores según Noraazian & Khalip (2016), lo definen como un vínculo virtuoso desarrollado entre el colaborador y la institución en la que labora, permitiéndolo desarrollar sus actividades óptimamente enfocado a obtener resultados óptimos con los fines y objetivos de la institución. Además, compromiso organizacional hace referencia al aspecto psicológico que articula al colaborador con la institución donde labora, de tal manera que se identifique con la misma y cumpla con sus funciones, roles y tareas encomendadas adecuadamente. Esto quiere decir que si los empleados se encuentran comprometidos con la entidad donde

laboran, entonces cumplirán con sus funciones de la mejor manera posible, pues al cumplir con los objetivos propuestos estarán dando cumplimiento a los suyos. Cuando un trabajador se encuentra comprometido, este desea seguir laborando en la organización y contribuir activamente a lograr sus metas y objetivos, pues han desarrollado sensaciones positivas hacia la misma que le unen permitiéndole alinear sus metas personales con las instituciones.

El autor Recio et al. (2012), conceptualizó el compromiso organizacional como reciprocidad efectiva existente con el subordinado y la entidad donde labora, lo que impulsa a efectuar sus actividades óptimamente. En esa línea, el compromiso organizacional abarca un lazo importante con el empleador y empleado que supone el desempeño de funciones eficientemente en busca de concretar las metas, planes y objetivos establecidos como entidad. Cuando los subordinados se encuentran involucrados con la institución donde laboran, esto indica que el logro de lo planteado colectivamente y que supone el cumplimiento de objetivos personales como empleado. En concreto, al conectarse los objetivos organizacionales comprende una ligadura adecuada entre la institución y el colaborador que se encuentra estrechamente relacionado con la motivación de este, influyendo en su predisposición por realizar las tareas y compromisos institucionales.

El nivel de compromiso que poseen los recursos humanos influye directamente en el comportamiento, forma en que se despliega dentro de la organización, de modo que si existe un alto nivel de compromiso, entonces se tendrá trabajadores motivados y predispuestos a realizar las tareas y responsabilidades que se presentan en la organización, y por el contrario si se cuenta con niveles de compromiso deficientes, se contara con trabajadores desatentos y sin predisposición para realizar labores institucionales. En la actualidad, las entidades gubernamentales y privadas, necesitan de trabajadores con competencias eficientes que le permitan adaptarse a los cambios y a las necesidades del entorno organizacional así como que tenga una capacidad de

respuesta óptima ante las exigencias presentadas por los consumidores, por lo que resulta muy importante impulso de altos niveles de compromiso en los trabajadores institucionales, que permitan a las organizaciones estar a la par de las necesidades del público usuario o consumidores (Amorós, 2009).

Según García (2009), mencionó que el compromiso organizacional era relevante ya se reflejan en el beneficio de objetivos y propósitos de la organización, en ese sentido los trabajadores son los encargados de desarrollar las actividades y planes formulados con miras al logro de propósitos, entonces si contamos con trabajadores comprometidos las probabilidades de conseguir resultados serán adecuados. Es decir, el compromiso organizacional es un aspecto crucial que contribuirá a las entidades al cumplimiento con las metas y objetivos eficazmente, todo ello por la predisposición y las sensaciones positivas que demuestran los empleados, logrado a partir de su satisfacción. En ese contexto, es importante que los directivos deben tomar en cuenta los niveles de compromiso institucionales y con ello se propiciará niveles altos productividad y desempeño. El compromiso organizacional permite a los subordinados se enfoquen en brindar servicios de calidad que satisfagan necesidades y carencias poblacionales y consigo beneficios a la entidad.

El compromiso organizacional, es el nivel de identificación del recurso humano hacia la entidad, de tal manera que desarrollen sus labores eficientemente, aludiendo que el logro de metas de la organización supone logros personales. El trabajador comprometido, se involucra más con la organización, participando activamente en las actividades planificadas y así contribuir activamente al logro de propósitos organizacionales. Los colaboradores presentan mayores niveles de compromiso cuando la institución les brinda la indagación, herramientas, dispositivos y el ambiente apropiado para el desempeño de sus funciones. En ese contexto que los directivos o gerentes deben conferir todos aquellos aspectos importantes de tal manera que la institución se vea beneficiada al contar con colaboradores comprometidos y obtener óptimos resultados

(Hellriegel & Slocum, 2012).

El liderazgo es un talante que denota compromiso organizacional, pues los subordinados que presentan altos niveles de compromiso motivan e incentivan a los demás empleados a realizar sus labores eficientemente. La gestión de recompensas es parte de un rol terminante en el compromiso de los empleados, pues muchos subordinados se encuentran en búsqueda de mayores beneficios por parte de la organización y si lo consigue adecuadamente, entonces crea un vínculo eficiente con la misma, el cual le inducirá a seguir desempeñándose y lograr más y mejores resultados. Entonces, esto indica que si la organización brinda mejores incentivos y las condiciones necesarias a los empleados se lograra que estos se desenvuelvan adecuadamente, generando con ello un compromiso cordial con la institución y el subordinado que mejora la trabajo que estos realizan y dan cumplimiento según lo planteado oportunamente, debido a las condiciones laborales (Robbins & Coulter, 2005).

El compromiso organizacional permite evaluar la conducta del trabajador frente a los cargos en el centro de labores, pues el nivel de compromiso laboral permite a las organizaciones disponer de colaboradores eficientes o deficientes. El compromiso organizacional comprende la predisposición del colaborador por desempeñar sus funciones dentro de la organización y contribuir con los planes organizacionales. El compromiso institucional es el pilar para obtener resultados óptimos de la organización, pues lo planteado y trazados durante un periodo en base a las tareas y funciones que incumbe a cada trabajador. Entonces como la preferencia para cumplir con sus funciones y roles asignados juega una importante conclusión para concretar dichos planes. Asimismo, es importante el impulso de actividades de liderazgo en las instituciones que permitan promover a la organización hacia el éxito, pues el guía es aquella persona que motiva e incita a cumplir a todos con sus funciones a partir de la guía y ejemplo (Allen & Mayer, 2019).

Para Ruiz (2013), hace referencia que las entidades de hoy requieren de colaboradores eficaces y eficientes en el cometido de sus funciones que dispongan de competencias necesarias para responder a las necesidades según el puesto de trabajo, conllevando consigo a que las organizaciones logren sus propósitos planteados en un tiempo prudencial. Por eso es necesario trabajen ingeniosamente en la mejora de capacidades que generen mayor liderazgo y gestión del talento humano conociendo en mayor medida la posibilidad de obtener trabajadores predispuestos a cumplir con los propósitos organizacionales. El clima institucional tiene mucha incidencia en el compromiso organizacional, pues si el trabajador dispone de materiales y escenarios necesarios para desempeño de sus cargos eficientemente, entonces será que experimentará un grado de simpatía y respeto por las organizaciones, gracias a que pueden realizar labores convenientemente, percibiendo un nivel de satisfacción al momento de cumplir con su función encomendada.

Para Domínguez et al. (2013), refiere que el compromiso organizacional comprende la atadura concreta entre el trabajador y su centro laboral que le permite e incentiva a desarrollar sus actividades correctamente y por consiguiente resultados óptimos en beneficio a la entidad. Por lo general, los trabajadores se encuentran en consecuente búsqueda de nuevas oportunidades y puestos de trabajo que mejor se acomoden a sus necesidades. Es así como, al comprometerse con una organización, esta decisión permite que permanezcan y continúen laborando en la misma, brindando lo mejor de sí para conseguir los propósitos organizacionales. Cada colaborador presenta características únicas que le permiten desarrollar sus actividades y funciones adecuadamente, características que son condicionante para el ejercicio laboral de los mismos. Por lo que el escogimiento del personal debe efectuarse teniendo en cuenta las integridades de cada empleado, de tal manera que sean aprovechadas satisfactoriamente en bien de la institución.

Para Daft (2010), considera que el compromiso organizacional se agrupa en el

aspecto psicológico del individuo, quien se aferra un trabajador en su centro laboral, permitiendo consigo dar lo mejor para alcanzar grandes resultados. En ese contexto el estudio revela que los colaboradores que desenvuelven sus labores bajo la singularidad contractual de nombrado presentan mayor compromiso con la entidad, con lo cual se deduce que los empleados que tienen sus puestos fijos, desempeñando mejor sus funciones, frente a los que no cuentan con estabilidad laboral, indicando que las condiciones laborales, incluidas las contractuales tienen mucho que ver en el desempeño, motivación y compromiso del recurso humano. El estudio reveló que los trabajadores que poseen mayores responsabilidades en su vida personal fuera de las instalaciones laborales tienen mejores niveles de compromiso organizacional, debido a que la importancia de la remuneración que percibe para atender compromisos privados.

O'Reilly & Chatman (1986), concluyen que el compromiso organizacional puede ser representado de manera efectiva, normativa y de continuidad en los colaboradores. Por su parte el compromiso efectivo, tiene que ver con los vínculos emocionales que experimenta el empleado de acuerdo con las expectativas vividas dentro de la institución, generando un grado de efecto hacia la misma, consecuentemente desempeña sus funciones efectivamente y decide un compromiso por el deber moral del de los colaboradores de reciprocidad a la entidad, como un grado de lealtad hacia su centro de labores. **Compromiso de continuidad**, es un compromiso que experimenta el trabajador basado en los beneficios que le acarrea seguir perteneciendo y laborando con la entidad, por lo que hablara bien de ella y recomendará en su vínculo social.

Keskes (2014), asevera que el ejercicio de los empleados se encuentra en base a sus niveles de satisfacción. Es por ello que, resulta relevante que la institución brinde los conocimientos y recursos que facilitan a los empleados cumplir con las labores encomendadas. La gestión administrativa realizada en la organización debe enfocarse en el trabajo optimizado de los empleados, que

permiten mejorar la productividad laboral con miras al logro de metas y objetivos propuestas como institución. Hacen referencia que la vitalidad, la auto eficiencia y la esperanza que poseen los empleados influye poderosamente el compromiso y la complacencia laboral.

Soltani & Karimi (2015), manifiesta que la estimulación laboral y el desarrollo de la satisfacción para con los colaboradores, constituye el elemento de suma importancia que ayuda a generar compromiso para con la organización, ya que si los trabajadores están contentos y satisfechos dentro de su área de trabajo es probable que se sientan comprometidos con los objetivos organizacionales para mayor competitividad y desarrollo integral. En consecuencia, de vital importancia que las instituciones gestionen condiciones internas laborales que permita a los colaboradores alcanzar la satisfacción, como elemento para dentro del compromiso organizacional, de manera que el compromiso estará sostenido en indicadores debidamente sustentados y fundamentados en el bienestar laboral, coadyuvando a generar compromisos con todos los intereses organizacionales en todos los aspectos.

Dentro de las características del compromiso organizacional, hace referencia Keskes (2014), para identificar a los empleados que se localizan identificados o comprometidos con la institución y las actividades que efectúa en ella, es necesario comprobar las siguientes características que tiene el compromiso organizacional; Característica del trabajo: Identificado con la constancia y apego con el que los empleados cumplen sus tareas diarias, determinando así el compromiso con su labor. El gusto manifestado por las tareas asignadas es un precedente del compromiso, también el hecho de pertenecer o ser parte de equipos de personas muy comprometidas. Características de la organización: referido principalmente a la eficiencia en la institución o por la rápida adaptabilidad a ella. Experiencia laboral en la vida del trabajador: el trato y tipo de líder incide en el compromiso manifestado por los empleados, en particular si se consiente el crecimiento y desarrollo profesional del trabajador.

Dimensiones de la variable organizacional, Meyer & Allen (1991) menciona las dimensiones: **Dimensión 1: compromiso afectivo**, unión efectiva del trabajador o colaboradores para comprometerse con la institución donde labora. Esencialmente, en ese contexto dicha dimensión refleja el deseo de pertenecer en la institución y se determina por la alianza apasionada que los recursos humanos aprecian hacia la institución; concretada por su filiación, implicación y lealtad con esta. **Dimensión 2: compromiso continuo**: se refiere a la destreza y la necesidad del trabajador permanecer en la institución por razones de pérdida o costos viables; lealtad para permanecer y seguir integrando a empresa. **Dimensión 3: compromiso normativo**; el colaborador tiene una enérgica emoción de durar en el establecimiento, como resultado de advertir una emoción de deuda con la empresa por haberle dado una conformidad o premio que fue apreciada por el trabajador.

La segunda variable gestión por competencias, Alles (2007), define como el procedimiento desarrollado por las organizaciones para gestionar todas aquellas competencias que se encuentran dentro los colaboradores, buscando encontrar la mejor manera para sacar a relucir el máximo rendimiento de cada uno de ellos en base a sus propias habilidades, de esta manera, se brinde el potenciamiento diferenciado para cada colaborador de acuerdo a sus competencias para desarrollar sus actividades dentro del puesto asignado.

Manríquez (2012), define que las competencias son de suma importancia dentro de los subordinados para el desarrollo de las actividades asignadas, las cuales deben ser potenciadas de manera eficiente y constante, de modo que le permitan ser competente y empleable al mismo tiempo. Para Pérez (2012) sostiene que el perfeccionamiento de las competitividades es una de las mejores acciones para que las personas puedan lograr los objetivos a nivel personal y laboral.

Con el desarrollo y mejoramiento de la ley para certificar la competitividad para la dirección y ejercicio de la función pública de burócratas y directivos de libre

remoción y designación, de la Autoridad Nacional de Servicio Civil, se ha logrado establecer exigencias mínimas y obstáculos para el acceso a cargos de funcionario y directivos de libre degradación (Congreso de la República, 2022).

Para Alles (2007), manifiesta que la gestión por competencias posee tres dimensiones importantes. El comportamiento: la misma que consiste en todas aquellas actitudes que presentan los subordinados al momento de desenvolver en sus actividades asignadas, las cuales juega un rol importante, porque determina en gran medida a los resultados que se obtendrán dentro del área de trabajo; dentro de los comportamientos se resalta la integridad, la apertura al aprendizaje, la postura ante situaciones de cambio, entre otras.

En ese sentido podemos inferir, la gestión por competencia es un sumario que llevan acaba las instituciones para gestionar competencia de los trabajadores teniendo en cuenta el trabajo realizado y función que desempeñan, en consecuencia, la gestión por competencias ser una herramienta mejorar las habilidades laborales de los trabajadores, conllevando a mejorar el desempeño y óptimos cumplimientos de metas.

Según Pereda et al. (2002), el desarrollo de la gestión por competencias hace posible encontrar congruencia entre la exigencia del puesto de trabajo y las competencias laborales que debe tener cada trabajador para desarrollarlo, de manera que pueda, la institución, pueda proporcionar las herramientas que son necesarias para mejorar sus competencias y así lograr los objetivos propuestos, y con ello, los trabajadores puedan encontrar en la institución una herramienta de apoyo para mejorar los resultados personales.

Allles, M. (2007) identifica que la gestión por competencias tiene tres dimensiones: el **comportamiento**, hace referencia a los rasgos actitudinales que presentan los trabajadores al momento de desplegar sus actividades asignadas, las mismas que cumplen un rol importante ya que determina los resultados dentro del área de trabajo, además cuenta con comportamientos como la

integridad, la apertura al aprendizaje, la postura ante situaciones de cambio. También la segunda dimensión las **capacidades**: son competencias que poseen los trabajadores para llevar actividades específicas dentro de su centro de labores, permitiendo ser más eficientes y eficaces para el logro de metas, y que pueden ser influenciadas por propósitos personales que se ven reflejados en la manera como se desarrolla las actividades. También, **las habilidades**: son capacidades que uno de los trabajadores posee para desarrollar los trabajos asignados, permitiendo obtener eficiencia y eficacia. También se muestran las habilidades para brindar soluciones eficientes ante situaciones inesperadas.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo: Básica, tiene el fin de servir como base teórica para investigaciones científica e investigadora (Hadi et al. 2023).

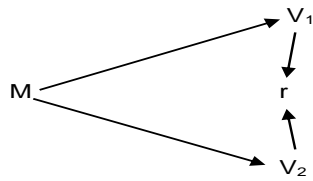
Además, es de enfoque cuantitativo el cual es definido por Bernardo et al. (2019) como aquellas investigaciones que estuvieron orientadas a la producción de datos numéricos, secuenciales y probatorios mediante procedimientos debidamente cohesionados que permitieron obtener resultados honestos.

Es de alcance correlacional, debido que se indaga formar los niveles de relación o vinculación existentes entre las variables abordadas, buscando precisar y comprobar la hipótesis establecida, quienes dan origen a los niveles de correlación (Arias, L. y Covinos, M. 2021).

Diseño de investigación: Es la estructura quien define la forma para llevar a cabo la investigación. Por lo tanto, se puede establecer que esta es la estructura que rige el desarrollo de los diferentes procesos y actividades necesarias para la obtención de resultados (Arispe, A. et al,2020).

La investigación tuvo un diseño de tipo no experimental, debido a que durante todo el proceso no será necesaria la manipulación de ninguna de las variables, sino que cada una de ellas fue será analizada dentro de su propio ambiente natural (Arispe, A. et al,2020).

El esquema empleado del diseño corresponde:



M = Muestra de estudio

V₁ = Compromiso organizacional

V₂ = Gestión por competencias

r = Relación

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Compromiso organizacional.

Variable 2: Gestión por competencias.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población: son elementos que confluyen en parte concreta y que poseen indicadores y particularidades frecuentes que facilitan ser investigados (Cabezas et al. 2018)

Estuvo conformado por 104 trabajadores de una red de salud en la Provincia de Condorcanqui, 2023.

Tabla 1.

Distribución de la población

Distribución de los trabajadores por modalidad laboral.

Modalidad	Cantidad	%
Nombrados	8	7.7%
CAS	96	92.3%
Total	104	100%

Fuente: Unidad de recursos humanos de la Red de Salud Condorcanqui.

Criterios de inclusión: Trabajadore nombrados y contratados CAS.

Criterios de exclusión: Personal contratado bajo locación de servicios y director ejecutivo.

Muestra.

Es determinada como una parte de la población, la cual determina el numero detallo de participantes que será preciso incluir a fin lograr el objetivo. Arias-Gómez, et al (2005).

En esa línea la muestra se conformó por 40 trabajadores entre nombrados y contratados.

Muestreo: Es la forma utilizada para fijar la cantidad de unidades de la población y estudiar las relaciones existentes entre la distribución de la variable. (Morphol, 2017).

Para el presente estudio se abordó el muestreo de tipo no probabilístico, al mismo tiempo es por conveniencia y de tipo censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica.

La encuesta, la cual proporcionará el recojo de información desde la muestra para ser procesada de manera estadística y lograr los efectos de acuerdo con los objetivos. Es una manera que se utiliza para conseguir datos y satisfacer la investigación (Arias et al. 2016)

Instrumento.

Según Lama, P. et al (2022). Es un documento que tiene contiene una serie de preguntas direccionadas a una muestra determinada, de acuerdo con la variable de estudio, las cuales tiene el objetivo de compilar

indagación valiosa para la elaboración de resultados en la investigación.

Con el instrumento utilizado para medir ambas variables de estudio, en primer término, el compromiso organizacional que estuvo conformado por 16 enunciados y 3 dimensiones. Además, se contó con la escala ordinal: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.

Para la variable gestión por competencias, se conformó de 16 enunciados y 3 dimensiones. También se contó con la escala ordinal: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.

Validez.

Esta técnica se llevó a cabo con la confirmación de instrumentos a través de juicio de expertos y fue integrando profesionales (3) conocedores de la materia, quienes analizaron ítem por ítem y posteriormente emitieron su valoración correspondiente.

Tabla 2.

Validez de cuestionario de la v1 y v2, realizado por juicio de expertos.

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Compromiso organizacional	1	Especialista:	4.1	Si es aplicable
	2	Especialista:	4.1	Si es aplicable
	3	Especialista:	4.3	Si es aplicable
Gestión por competencias	1	Especialista:	4.1	Si es aplicable
	2	Especialista:	4.1	Si es aplicable
	3	Especialista:	4.3	Si es aplicable

De la presente tabla resulta que el proceso de validación de los instrumentos para ambas variables, se obtiene un promedio de validez de 4.17, en criterio de los expertos, determinándose que el instrumento es válido.

Confiabilidad.

Para Hernández et al. (2014). La confiabilidad debe de ser mayor a 0.70. La determinación de la confiabilidad se utilizará el alfa de Cronbach.

Análisis de confiabilidad de la variable N° 01: Compromiso Organizacional.

Tabla 3.

Confiabilidad de la variable 1.

		Resumen de procesamiento de casos	
		N	%
Caso	Valido	08	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	08	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Confiabilidad del total de preguntas de la variable 1

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,880	16

Análisis de confiabilidad de la variable N° 02: Gestión por competencias.

Tabla 4.

Confiabilidad de la variable 2.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Caso	Valido	08	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	08	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Confiabilidad del total de preguntas de la variable 2

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,847	16

Luego que se aplicó el aplicativo estadístico Alfa de Cronbach, para la variable 1: Compromiso Organizacional, de un total de 16 elementos teniendo como resultado 0.880 y para la variable 2: Gestión por Competencias, de un total de 16 elementos tiene como resultado 0.847.

3.5. Procedimientos.

Inicia con la determinación de la realidad problemática con el cual se opone el objeto de estudio, utilizando la observación directa; además se realizará la conclusión del marco teórico ya que en el descansan la información sobre las variables, además se integrará los antecedentes de la investigación, también se diseñará el instrumento para la recolección de datos, que, además tendrá una previa determinación de su validez y confiabilidad. Los datos registrados serán analizados estadísticamente para ayudar a obtener resultado y establecer conclusiones y recomendaciones.

3.6. Métodos de análisis de datos.

La información recabada en la muestra fue procesada y analizada haciendo uso del programa SPSS V. 29.0.1.0. Asimismo, para la comprobación de hipótesis establecidas y responder a los objetivos propuestos, utilizando el coeficiente de correlación, determinado por la prueba de normalidad.

3.7. Aspectos éticos.

Esta investigación estará y cumplirá con principios éticos como el respeto, La justicia, beneficencia, ética y moral. También se estará presente la guía de investigación de la Universidad Cesar Vallejo. Además, se utilizará las normas APA para citar a los autores cuya información ha sido utilizada (Moreno, D. y Carrillo, J. 2020).

IV. RESULTADOS

Tabla 5.

Nivel de frecuencia y porcentaje del compromiso organizacional de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023.

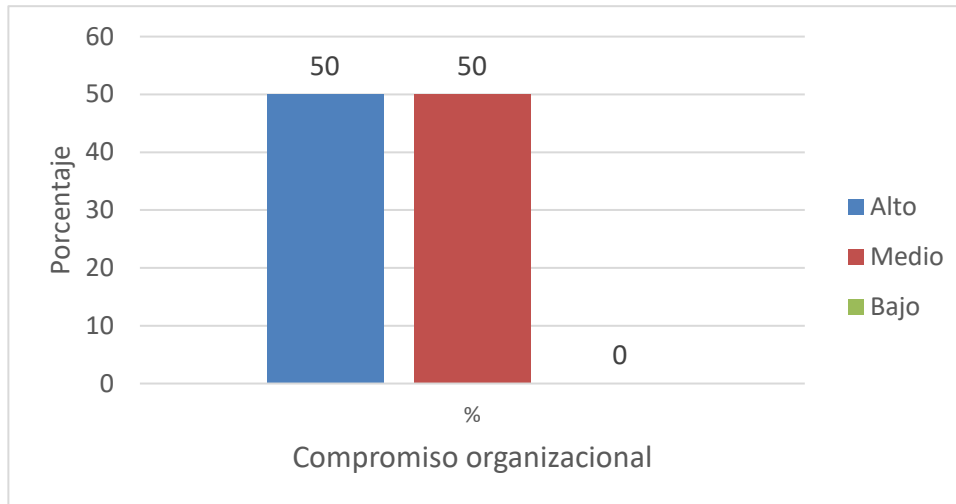
Nivel	Intervalos	F	%
Alto	60 – 80	20	50
Medio	38 – 59	20	50
Bajo	16 – 37	0	0
Total		40	100%

Fuente: Datos obtenidos de la ejecución de cuestionarios a los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023.

En la tabla 5, se puede apreciar que de acuerdo con al análisis de datos, el 50% de los trabajadores percibe al compromiso organizacional en un nivel alto, y el otro 50% de los trabajadores valora al compromiso organizacional en un nivel medio.

Figura 1.

Nivel de frecuencia y porcentaje del compromiso organizacional de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023.



Fuente. Tabla 7

Tabla 6.

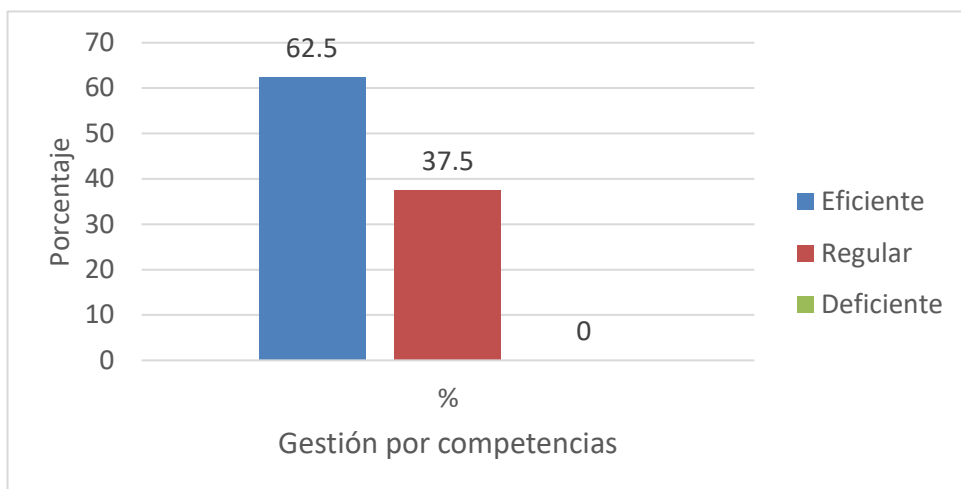
Nivel de frecuencia y porcentaje de la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023.

Nivel	Intervalos	F	%
Eficiente	60 – 80	25	62.5
Regular	38 – 59	15	37.5
Deficiente	16 – 37	0	0
Total		40	100%

Fuente: Datos obtenidos de la ejecución de cuestionarios a los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023.

En la tabla 6, se puede deducir que, de acuerdo con el análisis de datos el 62.5% (25) de los trabajadores percibe a la gestión por competencias en un nivel eficiente, y el 37.5% (15) de los trabajadores valora a la gestión por competencias en un nivel regular.

Figura 2. Nivel de frecuencia y porcentaje de la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023.



Fuente: Tabla 8

Tabla 7. Prueba de normalidad de Shapiro Wilk.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso afectivo	,960	40	,168
Compromiso continuo	,972	40	,425
Compromiso normativo	,949	40	,068
Compromiso organizacional	,970	40	,361
Comportamiento	,957	40	,131
Capacidades	,888	40	,001
Habilidades	,907	40	,003
Gestión por competencias	,932	40	,019

Fuente: Datos obtenidos de la ejecución de cuestionarios a los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023.

En la tabla 7, se puede observar que la variable compromiso organizacional tiene una significancia superior al 5%, por ende, se puede decir que tiene una distribución normal a igual que sus dimensiones, a diferencia que la variable gestión por competencias y las dimensiones capacidades y habilidades se distribuyen de manera no normal ya que la significancia es menor al 5%, excepto la dimensión comportamiento.

En conclusión, se ejecutará la prueba de **Rho de Spearman** ya que los objetivos buscan relacionar las variables 1 y sus dimensiones con la variable 2.

Tabla 8.

Relación entre el compromiso organizacional y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023.

			Compromiso organizacional	Gestión por competencias
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Gestión por competencias	Coeficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

En la tabla 8, se puede observar que de acuerdo con la prueba estadística utilizada se halló un índice de relación de 0.490 y una significancia menor al 1%, por lo que se determina que existe una relación moderada y significativa entre el compromiso organizacional y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023, aprobando la hipótesis de investigación.

Tabla 9.

Relación entre el compromiso normativo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023.

			Compromiso normativo	Gestión por competencias
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Gestión por competencias	Coeficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

En la tabla 9, se puede observar que de acuerdo con la prueba estadística Rho Spearman, se halló un índice de relación de 0.521 y una significancia menor al 1%, por lo que se determina que existe una relación moderada y significativa entre el compromiso normativo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023, aprobando la hipótesis específica 1 propuesta en la investigación.

Tabla 10.

Relación entre el compromiso continuo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023.

			Compromiso continuo	Gestión por competencias
Rho de Spearman	Compromiso continuo	Coeficiente de correlación	1,000	,446**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Gestión por competencias	Coeficiente de correlación	,446**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Para la tabla 10, se puede observar que conforme con la prueba estadística usada se halló un índice de relación de 0.446 y una significancia menor al 1%, por lo que se determina que existe una relación moderada y significativa entre el compromiso de continuidad y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023, aprobando la hipótesis específica 2.

Tabla 11.

Relación entre el compromiso normativo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023.

			Compromiso o continuo	Gestión por competencias
Rho de Spearman	Compromiso continuo	Coeficiente de correlación	1,000	,283
		Sig. (bilateral)	.	,077
		N	40	40
	Gestión por competencias	Coeficiente de correlación	,283	1,000
		Sig. (bilateral)	,077	.
		N	40	40

En la tabla 11, se puede observar que de acuerdo con la prueba estadística utilizada se encontró un índice de relación de 0.283 y una significancia mayor al 5%, por lo que se determina que existe una relación baja pero no significativa entre el compromiso de normativo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023, en ese contexto no se comprueba la hipótesis específica 3.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación el nivel de frecuencia y porcentaje del compromiso organizacional de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023, y que mediante el presente estudio descriptivo y de acuerdo con el análisis de datos, el 50% de los trabajadores percibe al compromiso organizacional en un nivel alto, y el otro 50% de los trabajadores valora al compromiso organizacional en un nivel medio, lo que consecuentemente se puede inferir que la variable de compromiso organizacional es catalogada como un nivel alto. Entonces podemos afirmar que la entidad brinda las oportunidades laborales y además se dan posibilidades y promociones en la institución, generando con ello que los trabajadores de la red de salud se sientan identificados con la institución, con los objetivos propuestos, las metas institucionales. En ese contexto se afirma la hipótesis de investigación, en la que hace referencia que el compromiso organizacional de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023, es moderada y significativa. Para Pedraza (2020), ultimó que para el compromiso organizacional es un talante significativo que ayuda a las instituciones en obediencia a sus metas y objetivos efectivamente, por la predisposición y las sensaciones positivas que demuestra el empleado cual se logra a partir de su satisfacción. Por lo que, los directivos deben estimar el compromiso institucional que alcancen a desplegar los trabajadores, propiciando a tener niveles altos de desempeño, productividad y que ayude a la institución en su conjunto. En consecuencia, si la entidad otorga las condiciones necesarias hacia los trabajadores o empleados, estos se desenvuelven óptimamente generando consigo un compromiso afectivo para con el centro de labores y optimizan el trabajo que estos últimos ejecutan para consumir a cabalidad con las metas y objetivos propuestos dentro de la institución. También Coronado et al. (2020), finiquitó para el compromiso institucional es el pedestal para el beneficio de grandiosos efectos en organizaciones, los fines y objetivos son trazados en base a las trabajos y cargos que corresponden a cada participante. Es así como la predicción por cumplir con

su cargo y roles fijados juega un aspecto determinante para finalizar correctamente lo propuesto. Asimismo, es importante el perfeccionamiento de actividades de liderazgo en las entidades que permitan impulsar a la organización hacia al éxito, pues el líder es aquella persona que motiva y estimula a las demás a desempeñar sus funciones siguiendo su guía y ejemplo. Félix et al. (2018) en su investigación, afirma que los trabajadores que implementan labores bajo la modalidad contractual de nombrados presentan mayor compromiso con la institución, lo que indica que los trabajadores que tienen un puesto fijo desempeñan mejor sus labores y funciones asignadas, no siendo así para los trabajadores que no tienen un puesto fijo o estabilidad laboral; ultimando que las condiciones laborales, incluida las contractuales influyen en el desempeño, motivación y compromiso de los trabajadores. Además, revela que los trabajadores que poseen mayores responsabilidades en su vida personal y fuera de su área laboral presentan mejor nivel de compromiso. Moreno et al. (2020), concluyen, los colaboradores presentan mayores niveles de compromiso cuando se pone a disposición información, las herramientas, dispositivos y el ambiente apropiado para el desempeño de sus funciones. Es en esa línea las gerencias deben otorgar todos aquellos aspectos importantes de tal manera que la organización cuente con personas comprometidas para alcanza resultados óptimos. Entonces, si la organización brinda las condiciones necesarias y los empleados se desarrollan debidamente, se condiciona un compromiso efectivo entre organizaciones y trabajadores para optimizar su labor que estos ejecutan para el cumplimiento de metas trazadas a partir de la confianza que se genera.

En la presente investigación habiendo identificado el nivel de frecuencia y porcentaje de la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023, en el cual se puede apreciar, que el 62.5% (25) de los trabajadores percibe a la gestión por competencias en un nivel eficiente, y el 37.5% (15) de los trabajadores valora a la gestión por competencias en un nivel regular. Con lo cual podemos deducir que se debe, a

que se está utilizando los medios adecuados para corregir algunos inconvenientes que se presentan en las labores dentro de la institución y además que se desarrollan las capacitaciones llevando consigo la mejora en los procesos para el cumplimiento de meta y objetivos institucionales, acciones que involucran al personal en la en tomar decisiones que favorecen grandemente a la institución, también se informa oportuna y correctamente a los trabajadores sobres los trabajos a realizar. En esa línea se confirma la hipótesis que el compromiso organizacional y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023, es de regular a eficiente. Ante ello según Negrón et al. (2020), en su investigación concluye, que la gestión por competencias permite a la organización tener trabajadores selectos para cumplir las labores institucionales. Por lo que los directivos deben tratar al talento humano disponible de tal manera sea conveniente y necesario para lograr se disponga el acatamiento de metas y objetivos planteados como institución. La gestión por competencias tiene un costo para la organización que incluso puede ser denotado en términos de atraso y lentitud en los procesos, pero que a largo tiempo genera beneficios a la entidad, pues incluso puede elevar sus remuneraciones y lograr comprometer o fidelizar al colaborador de tal manera que sus pericias y habilidades sean explotadas al máximo en la institución, conllevando a tener altos niveles de productividad. Es así que la evaluación por competencias laborales conduce a que se desarrolle acciones importantes y estratégicas para saber y tomar las decisiones más congruentes sobre el recurso humano reclutado. En consecuencia, según lo manifestado se confirma que se está haciendo uso de los medios necesarios para corregir los inconvenientes laborales en la institución y con ello asegurar un compromiso organizacional con los trabajadores y también con los que no están bien capacitados.

En esta investigación, también se determinó la relación entre el compromiso organizacional y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023, a través del método estadístico de

Rho de Spearman, con el que se puede observar que de acuerdo con la prueba estadística utilizada se halló un índice de relación de 0.490 y una significancia menor al 1%, por lo que se determina que existe una relación moderada y significativa entre el compromiso organizacional y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023, con lo que lleva a deducir que las tareas y componentes que se desarrollan dentro del compromiso organizacional están directamente relacionadas con la gestión por competencias en los trabajadores, entendiéndose que al presentar mejoras en la primera variable repercutirá directamente en la segunda variable, en esa línea se confirma la hipótesis nula, donde se refiere que existe una relación del compromiso organizacional y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023. Para ello los autores Ferhah et al. (2020), concluye en su investigación que cada colaborador presta características únicas que le permite desarrollar sus actividades y funciones adecuadamente, estas peculiaridades son cruciales en el ejercicio laboral de los mismos. En ese contexto se debe de seleccionar al recurso humano teniendo en cuenta virtudes de cada uno de ellos, de manera que sean disfrutadas al máximo y se consiga los objetivos propuestos. El compromiso organizacional es la variable que esta influenciada las condiciones y ambiente que presenta el entorno laboral en el cual se realiza sus funciones el trabajador y también guarda relación con el desempeño laboral que posea el trabajador. También Quispe y Paucar (2020), concluyendo que la satisfacción de los colaboradores influye óptimamente en el compromiso organizacional, pues es más fácil comprometer a colaboradores satisfechos que a aquellos que no lo están. Por lo que, las entidades deben de realizar gestiones pertinentes para lograr tener trabajadores satisfechos, brindándoles los conocimiento, herramientas, instrumentos y mecanismos necesarios para que puedan ejecutar sus funciones sin inconveniente. Es ese contexto es posible que la satisfacción laboral se alcance con todos los trabajadores tengan una adecuada relación con su centro de labores y que se sientan cómodos con las actividades que realizan.

El compromiso organizacional será parte de la comodidad y satisfacción según experimente los trabajadores al momento de cumplir con sus actividades, llevando consigo el aumento del rendimiento de su producción en beneficio de su institución para la cual laboran, consecuentemente según lo planteado por Goetendia (2020), en su investigación concluye que la vitalidad, la autoeficacia y la esperanza que poseen los empleados influye adecuadamente en la responsabilidad y el gusto laboral, los cuales deben ser reforzadas por actividades institucionales encaminadas a promover la motivación y el buen desempeño de los funcionarios. Este se encuentra en base a sus niveles de satisfacción. Por lo que resulta relevante que la organización brinde los conocimientos y recursos que faciliten a los empleados cumplir con sus labores. La gestión administrativa realizada en la organización debe enfocarse en el desempeño de los empleados, que midan los niveles de compromiso que presentan y realicen acciones que permitan mejorar la productividad laboral en miras al aprovechamiento y cumplimiento de los objetivos planteados como institucionales. Por último, Chávez (2018), concluyó, el compromiso de los colaboradores con la entidad permite que este se alinee sus propósitos con la misma, de manera que al lograr los objetivos institucionales supondrá un logro personal del empleado que le motivara cada vez a desempeñar sus funciones de la mejor manera. En ese contexto bajo todo lo descrito se puede afirmar que cuando mejor se dimensione el compromiso organizacional se tendrá mejores resultados en la gestión por competencias.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1** De acuerdo con al análisis de datos, el 50% de los trabajadores percibe al compromiso organizacional en un nivel alto, y el otro 50% de los trabajadores valora al compromiso organizacional en un nivel medio.
- 6.2** El 62.5% (25) de los trabajadores percibe a la gestión por competencias en un nivel eficiente, y el 37.5% (15) valora a la gestión por competencias en un nivel regular
- 6.3** De acuerdo con la prueba estadística utilizada se halló un índice de relación de 0.490 y una significancia menor al 1%, por lo que se determina que existe una relación moderada y significativa entre el compromiso organizacional y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023.
- 6.4** Según Rho Spearman, se halló un índice de relación de 0.521 y una significancia menor al 1%, por lo que se determina que existe una relación moderada y significativa entre el compromiso normativo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023.
- 6.5** De acuerdo con la prueba estadística utilizada se halló un índice de relación de 0.446 y una significancia menor al 1%, por lo que se determina que existe una relación moderada y significativa entre el compromiso de continuidad y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023.
- 6.6** Se halló un índice de relación de 0.283 y una significancia mayor al 5%, por lo que se determina que existe una relación baja pero no significativa entre el compromiso de normativo y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la Provincia de Condorcanqui-2023.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** A los jefes de las oficinas y director ejecutivo de la red de salud Condorcanqui, continuar brindando con el adecuado servicio brindado, acción que repercutirá significativamente continuar cumpliendo las metas y objetivos planteados.
- 7.2.** Al director ejecutivo y jefes de oficina continuar promoviendo la selección adecuada del recurso humano y así poder tener empleados con capacidades, entonces la designación de cargos sea lo más meritocrático posible y continuar con el trabajo encaminado.
- 7.3.** Al jefe de la oficina de administración mejorar y mejorar los incentivos y reconocimientos por las metas cumplidas y ejecutadas adecuadamente, con mejorar y continuar con personal comprometido e identificado para con la institución.
- 7.4.** A la administración de la red de salud, evitar la rotación de personal y contratar por mayor tiempo de servicio y así lograr consolidar el equipo en beneficio de la institución cumpliendo por ende con los objetivos planteado a mediano y largo plazo.

REFERENCIAS.

- Arispe, A., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., Arellano, C. (2020). LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA: Una aproximación para los estudios de posgrado.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Allen, N. & Mayer, J. (2019). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. In *The British psychological Society* (p. 18)
<https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=56f9cc985b952105156b3c0&assetKey=AS:344771819261952@1459211416328>.
- Alles, M. (2007). Desarrollo del talento humano. https://www.bivica.org/file/talento-humano_a.pdf
- Álvarez, B. (2020). Knowledge management as a generator of competitive advantage in educational organizations (Lambayeque, Perú). *Revista Científica*, 5(17), 205–220. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3500>
- Amorós, E. (2009). Comportamiento organizacional. In Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
https://www.academia.edu/10362382/Comportamiento_Organizacional_En_Busca_del_Desarrollo_de_Ventajas_Corporativas.
- Arias, L. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. y Miranda-Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista alegría México*, 7.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
- Atoche, E. (2020). Gestión por competencias para el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.126930/Atoche_EEI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista, D. (2020). Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores del Banco Ripley Perú S.A., Santa Anita 2020, (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52215>
- Bernardo, C. Carbajal, y Contreras, V. (2019). Metodología de la investigación. Universidad De San Martín De Porres. <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2019-I/MANUALES/IICICLO/METODOLOGIADELAINVESTIGACION.PDF>
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018) introducción a la metodología de investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. [https://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/Introduccion a la metodología de la investigación científica.pdf](https://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf).
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Organizational Commitment: Antecedents and Consequences. *Conciencia Tecnológica*, 15. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006.pdf>
- Congreso de la República (2022). LEY N.º 31419. Diario oficial el peruano, <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-establece->

disposiciones-para-garantizar-la-idoneidad-ley-n-31419-2039240-2

- Chiang, M. et al (2020). Conciliación trabajo-familia, buenas prácticas laborales, compromiso organizacional, auto eficiencia y creencias organizacionales, influencia en los trabajadores de centro de salud. *Administración, economía y finanzas*, 45 (1), 85-116. [http:// www.scielo.org.bo/pdf/rp/n45/n45_a05.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n45/n45_a05.pdf)
- Domínguez, L., Ramírez, A., & García, A. (2013), El clima laboral Como Un Elemento del Compromiso Organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 12. <https://doi.org/10.22458/rna.v4i1.533>
- Estrada, E. & Helen, M. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación básica. *Revista Innova educación*, 2(1), 133-146. <http://doi/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Faloye. D. (2014). Organizational commitment and turnover intentions: evidence from Nigerian paramilitary organisation. *International Journal of Business and Economic Development (IJBED)*, 12. https://ijbed.org/cdn/article_file/i-6_c-62.pdf
- Ferhah, N., Warsito, C., Rochman, K., & Wihuda, F. (2020). The influence of personal at state university. *Revista Espacios*, 14. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p09.pdf>
- Fattahpour, M., Mohammad, S., Hassan, M., & Shajie, R. (2016). Competence Based Management: An Approach towards Effectiveness. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 189-196. Obtenido de file:///C:/Users/pc3/Downloads/Competence_Based_Management_An_Approach_towards_E f.pdf
- Fonseca, A., Monterrosa, N. & López, D. (2020). Gestión por competencias y el proceso estratégico organizacional: breve relación desde la teoría. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1), 229–240. Recuperado de

<https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Org.6>

Francis, T. & Hoefel, F. (12 de noviembre de 2018). 'True Gen': Generation Z and its implications for companies. Mckinsey & company. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/ourinsights/true-gen-generation-z-and-its-implications-for-companies#>

Goetendia M. (2020), Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. Horizonte de la ciencia, 20. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570962992018.pdf>

Gorbacheva, E., Stein, A., Schmiedel, T., & Muller, O. (2016). The Role of Gender in Business Process Management Competence Supply. Revista Business & Information Systems Engineering, 213-231

Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C. & Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. DOI: 10.35622/inudi.b.073. https://upla.edu.pe/nw/wp-content/uploads/2023/02/Libro_UPLA_Metodologia_investigacion_omyc.pdf

Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura. Tesis de Licenciatura en administración de empresas. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú.

Human Resource Systems Group. (2017). Best practices for implementing competencies. Obtenido de <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/188537/HRSGApril2017/Images/HRSG-Best-Practices-for-Implementing>

Igielnik, R. y Parker, K. (14 de mayo de 2020). On the Cusp of Adulthood and Facing an Uncertain Future: What We Know About Gen Z So Far. Pew Research

Center. Recuperado de
<https://www.pewresearch.org/socialtrends/2020/05/14/on-the-cusp-of-adulthood-and-facing-an-uncertain-futurewhat-we-know-about-gen-z-so-far-2/>

Lama, P., Lama, M. y Lama, A. (2022). Los instrumentos de la investigación científica. Hacia una plataforma teórica que clarifique y gratifique. *Revista Horizonte de la ciencia*, 22(12), 189-202. [https://www.redalyc.org/journal/5709/570969250014/html/#:~:text=Comp%C3%A1rece%20con%3A%20%E2%80%9CLos%20instrumentos%20de,%E2%80%9D%20\(Concepto%2C%202021\).](https://www.redalyc.org/journal/5709/570969250014/html/#:~:text=Comp%C3%A1rece%20con%3A%20%E2%80%9CLos%20instrumentos%20de,%E2%80%9D%20(Concepto%2C%202021).)

Lora, H., Castilla, S. y Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 – 94. Recuperado de <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>

Moreno, D. y Carrillo, J. (2020). Normas APA 7.^a edición: Guía de citación y referenciación. <https://www.ucentral.edu.co/sites/default/files/inline-files/guia-normas-apa-7-ed2020-08-12.pdf>

Moreno, A., Moreira, C., Castro, L., Da Silva, E., & Araújo, D. (2020). Do human resources practices influence organizational commitment? Evidence for the Brazilian retail sector. *Contemporary Journal of Economics and Management*, 16. <https://www.redalyc.org/journal/5707/570764039005/570764039005.pdf>

Moreira, B. y Murillo, M. (2019). Análisis conceptual de la gestión por competencias laborales en la dirección financiera - Universidad Técnica de Manabí. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/08/gestion-competenciaslaborales.html>

- Montezano, L. (2021). Modelo multinível de competências para inovação no setor público brasileiro. 2021. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.unb.br/handle/10482/41247>
- Negron, A., Gemar, G., & Noda, M. (2020). Identification of hidden costs associated with labor competencias managemet. *Ciencias Holgui*, 13. <https://www.redalyc.org/journal/1815/181562407002/181562407002.pdf>
- Noraazian, M., & Khalip, T. (2016). A three-Component Conceptualization of organizational Commitment. *InternationalJournal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8. https://hrmars.com/papers_submtted/2464/A_thre-Component_Conceptualization_of_Organizational_Commitment.pdf
- Obando, M. (2020). El emprendimiento del personal como herramienta para fortalecer el compromiso organizacional en el nivel operativo. *Revista de producción, ciencias e investigación*, 4(32), 81-88. <http://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss32.2020pp81-88>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 29. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v10n20/2007-7467-ride-10-20-e005.pdf>
- Pérez, J. (2012). Medición De Competencias E Impacto Monetario Sobre El Pago Del Salario. *Ciencia En Su PC*, 16, <https://www.redalyc.org/articulo.a0?id=181324082009>
- Quispe, R. & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública del Perú. *Apuntes Universitarios*, 14. <https://www.redalyc.org/journal/4676/467662252006.pdf>
- Pérez, R. (2014). Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo

- de Universidades Limeñas (Tesis de maestría). PUCP. Lima. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5747>
- Recio, R., Gómez, D., López, H., & Martínez, E. (2012). Compromiso y clima organizacional: caso de estudio del hospital general rio verde, S.L.P. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5925150>
- Rivas, A. (2023). Normas APA: La guía definitiva para presentar trabajos escritos. Guia Normas APA. <https://normasapa.in/>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). Administración. https://www.acadenia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_p_Robbins_y_Mary_Coulter
- Tapia, I. (2018). Los Centennials, una generación diferente a los Millenials. (artículo científico). Recuperado de <https://repositorio.iberopuebla.mx/bitstream/handle/20.500.11777/3721/enviar%203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tsareva, N. A., y Boldyhanova (2020). Employee engagement level increase as its retention factor in company. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-8. <http://dev.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e515.pdf>
- Tsareva, N. A., Yakimova, Z. V., y Vlasenko, A. A. (2019). Job crafting role, staff involvement and work stress. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6
- Tziner, A., Shkoler, O., y El Bat Zur, B. (2019). Revisiting Work Engagement from a Moderated-Mediation Vantage Point. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 35(3), 207-215. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0207.pdf>
- Von, L. (1968). *General System Theory foundations, development, applications*.

México, D.F.: Fondo de Cultura Económica, S.A

Wentern Governors University (2021). Who is Gen Z and how will they impact the workplace? Recuperado de <https://www.wgu.edu/blog/who-is-gen-z-howthey-impact-workplace1906.html#close>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso organizacional	Noraazian & Khalip (2016), define el compromiso organizacional como el grado que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de esta, y desea mantener su relación con ella.	Sera medido a través de la técnica de la encuesta donde se preguntará a cada trabajador, se medirá con una escala ordinal a través de un cuestionario que estará estructurado de 16 ítems.	Compromiso afectivo	Confianza	Ordinal
				Identificación	
			Compromiso de continuidad	Necesidad laboral	
				oportunidades	
			Compromiso normativo	Confort	
				Gratuidad	
Gestión por competencias	Las competencias son rasgos que se ubican dentro de la personalidad de cada individuo, en la que cada persona muestra distintas habilidades y conocimientos que adquiere a lo largo de su vida (Alles, 2007)	Sera medido a través de la técnica de la encuesta donde se preguntará a cada trabajador si la gestión por competencias viene siendo acorde, se medirá con una escala ordinal a través de un cuestionario que estará estructurado de 16 ítems.	Comportamiento	Empatía	Ordinal
				Comunicativo	
				Flexibilidad	
			Capacidades	Líder	
				Participativo	
				Asertivo	
			Habilidades	Promueve trabajo en equipo	
				Trabajo democrático	
				Inspirador	

Instrumento de recolección de datos
Compromiso organizacional y gestión por competencias.

Nombre y apellidos:

N° de cuestionario:.....

fecha...../...../.....

Preámbulo:

El presente cuestionario tiene por propósito obtener información de la variable, **compromiso** organizacional y gestión por competencias. Se recomienda leer atentamente cada uno de los ítems y seleccione la respuesta según usted crea conveniente y marque con un aspa. Las respuestas tendrán absoluta confidencialidad y reserva del caso.

1: nunca. 2: Casi nunca. 3: A veces. 4: Casi siempre. 5: Siempre.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
----------------------------------	--	--	--	--	--

N°	Dimensión: compromiso afectivo	1	2	3	4	5
1	Considera que; los trabajadores se sentirían felices si pasaran el resto de su carrera en esta institución.					
2	Es considerado dentro de su institución, como parte importante de la familia institucional.					
3	Los directivos superiores, confían en las funciones que realiza.					
4	Forma parte y se identifica con los objetivos institucionales.					
5	Ante la existencia de inconvenientes, brinda alternativas de solución					
Dimensión: compromiso de continuidad.						
6	La institución le brinda oportunidades laborales					
7	Accede a beneficios laborales.					
8	Existe el acceso a ascensos y beneficios en la institución.					
9	Participa de forma continua en capacitaciones programadas.					
10	Existe buena comunicación con los jefes y/o entre compañeros de trabajo.					
Dimensión: compromiso normativo						
11	Tiene comodidad dentro de su institución					
12	Cree que sus compañeros se sienten satisfechos laboralmente.					
13	Considera gratitud a sus superiores					
14	Se involucra en la solución de problemas institucionales					
15	Los trabajadores tienen gratitud hacia la institución, por las oportunidades laborales que les brindan.					
16	Creces profesionalmente estando dentro de la institución					

GESTIÓN POR COMPETENCIAS					
---------------------------------	--	--	--	--	--

N°	Dimensión: comportamiento	1	2	3	4	5
1	Su jefe inmediato, conoce y soluciona los problemas según prioridad.					
2	En la ejecución de actividades, demuestra conocimiento.					
3	La institución desarrolla capacitaciones en ética, moral, bioética.					
4	Son participes, en la toma de decisiones de su jefe inmediato.					

5	Se usa los medios necesarios para corregir dificultades laborales.					
6	Su inmediato superior informa sobre la programación de las labores que realizarán.					
Dimensión: capacidades						
7	Las consultas se resuelven empáticamente por su jefe inmediato					
8	Se promueve una adecuada comunicación para el intercambio de información					
9	Hay una permanente comunicación por parte de su jefe inmediato					
10	Su jefe inmediato es comprensible con su personal					
11	Obtiene reconocimientos por parte de su jefe inmediato					
12	Siente el involucramiento de su jefe inmediato en el trabajo de sus colaboradores					
13	Su jefe inmediato incentiva el trabajo en equipo.					
Dimensión: habilidades						
14	Se denota predisposición para el desarrollo de actividades					
15	Se fomenta autoridad por el jefe inmediato y este atribuye responsabilidades					
16	Se propicia la cooperación entre compañeros de trabajo					

CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Título de la investigación: Compromiso Organizacional y Gestión por Competencias de los Trabajadores de una Red de Salud de la Provincia de Condorcanqui-2023. Investigador: Noe Yajahuanca Puelles.

Propósito del estudio.

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Compromiso Organizacional y Gestión por Competencias de los Trabajadores de una Red de Salud de la Provincia de Condorcanqui-2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión por competencias de los trabajadores de una red de salud de la provincia de Condorcanqui-2023.

Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado, del programa académico de maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Compromiso Organizacional y Gestión por Competencias de los Trabajadores de una Red de Salud de la Provincia de Condorcanqui-2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de labores diarias de una institución de salud de la provincia de Condorcanqui. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador, Noe Yajahuanca Puelles, email: nyajahuancap@gmail.com y Docente asesor Mg. Mendiburu Mendocilla, Armando Alfonso email: amendiburum@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo ser partícipe de la presente.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

I. DATOS GENERALES.

Nombre del juez	
Grado profesional	
Especialidad	
Institución donde labora	
Tiempo de experiencia profesional	
Instrumento de evaluación:	Cuestionario, Compromiso Organizacional.
Autor del Instrumento:	Noe Yajahuanca Puelles.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los objetivos muestrales.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso Organizacional					
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: Compromiso Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					
ORGANIZACIÓN	Los ítems de los instrumentos reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permita hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con los conocimientos científicos, tecnológicos, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso Organizacional.					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en claridad y calidad acorde a las variables, dimensiones e indicadores.					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Compromiso Organizacional.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, discutir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					

Nota: tener en cuente que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Si es aplicable porque las variables mantienen concordancia con los criterios de la investigación.

Trujillo, de junio del 2023.

Firma del evaluador
DNI:

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

I. DATOS GENERALES.

Nombre del juez	
Grado profesional	
Especialidad	
Institución donde labora	
Tiempo de experiencia profesional	
Instrumento de evaluación:	Cuestionario, Gestión por Competencias.
Autor del Instrumento:	Noe Yajahuanca Puelles.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los objetivos muestrales.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por Competencias.					
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: Gestión por Competencias en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					
ORGANIZACIÓN	Los ítems de los instrumentos reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permita hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con los conocimientos científicos, tecnológicos, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por Competencias.					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en claridad y calidad acorde a las variables, dimensiones e indicadores.					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Gestión por Competencias.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, discutir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento					
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					

Nota: tener en cuante que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no valido ni aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Si es aplicable porque las variables mantienen concordancia con los criterios de la investigación.

Trujillo, de junio del 2023.

Firma del evaluador
DNI:

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

I. DATOS GENERALES.

Nombre del juez	ANIBAL FERNANDEZ RAFAEL
Grado profesional	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Especialidad	LICENCIADO EN ENFERMERÍA
Institución donde labora	RED DE SALUD BAGUA
Tiempo de experiencia profesional	23 AÑOS
Instrumento de evaluación:	Cuestionario, Compromiso Organizacional .
Autor del Instrumento:	Noe Yajahuanca Puelles.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los objetivos muestrales.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso Organizacional				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: Compromiso Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems de los instrumentos reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permita hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con los conocimientos científicos, tecnológicos, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso Organizacional .					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en claridad y calidad acorde a las variables, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Compromiso Organizacional .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, discutir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	

Nota: tener en cuente que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no valido ni aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Si es aplicable porque las variables mantienen concordancia con los criterios de la investigación.

Puntaje total: 41.

Trujillo, de junio del 2023.



Firma del evaluador
DNI: 27732351

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

I. DATOS GENERALES.

Nombre del juez	ANIBAL FERNANDEZ RAFAEL
Grado profesional	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Especialidad	LICENCIADO EN ENFERMERÍA
Institución donde labora	RED DE SALUD BAGUA
Tiempo de experiencia profesional	23 AÑOS
Instrumento de evaluación:	Cuestionario, Gestión por Competencias.
Autor del Instrumento:	Noe Yajahuanca Puelles.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los objetivos muestrales.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por Competencias.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: Gestión por Competencias en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems de los instrumentos reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permita hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con los conocimientos científicos, tecnológicos, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por Competencias.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en claridad y calidad acorde a las variables, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Gestión por Competencias.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, discutir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	

Nota: tener en cuente que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no valido ni aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Si es aplicable porque las variables mantienen concordancia con los criterios de la investigación.

Puntaje total: 41.

Trujillo, junio del 2023.



M.G. Aníbal Fernández Rafael

Firma del evaluador
DNI: 27732351

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

I. DATOS GENERALES.

Nombre del juez	GLADYS BERNARDITA LEÓN MONTOYA
Grado profesional	DOCTORA
Especialidad	SALUD PÚBLICA
Institución donde labora	UNTRM – A
Tiempo de experiencia profesional	30 AÑOS
Instrumento de evaluación:	Cuestionario, Compromiso Organizacional.
Autor del Instrumento:	Noe Yajahuanca Puelles.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

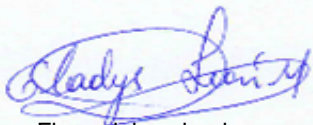
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los objetivos muestrales.			X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso Organizacional				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: Compromiso Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems de los instrumentos reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permita hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con los conocimientos científicos, tecnológicos, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso Organizacional.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en claridad y calidad acorde a las variables, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Compromiso Organizacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, discutir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	

Nota: tener en cuante que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no valido ni aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Si es aplicable porque las variables mantienen concordancia con los criterios de la investigación.

Puntaje total: 41.

Trujillo, 14 de junio del 2023.



Firma del evaluador
DNI:18104261

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

I. DATOS GENERALES.

Nombre del juez	GLADYS BERNARDITA LEÓN MONTOYA
Grado profesional	DOCTORA
Especialidad	SALUD PÚBLICA
Institución donde labora	UNTRM – A
Tiempo de experiencia profesional	30 AÑOS
Instrumento de evaluación:	Cuestionario, Gestión por Competencias.
Autor del Instrumento:	Noe Yajahuanca Puelles.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

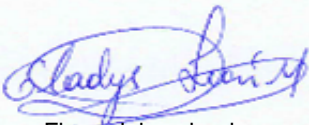
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los objetivos muestrales.			X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por Competencias.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: Gestión por Competencias en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems de los instrumentos reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permita hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con los conocimientos científicos, tecnológicos, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por Competencias.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en claridad y calidad acorde a las variables, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Gestión por Competencias.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, discutir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación				X	

Nota: tener en cuante que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no valido ni aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Si es aplicable porque las variables mantienen concordancia con los criterios de la investigación.

Puntaje total: 41.

Trujillo, 14 de junio del 2023.



Firma del evaluador
DNI: 18104261

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

I. DATOS GENERALES.

Nombre del juez	WILFREDO AMARO CÁCERES
Grado profesional	MAGISTER EN SALUD PUBLICA
Especialidad	LICENCIADO EN ENFERMERÍA
Institución donde labora	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.
Tiempo de experiencia profesional	15 AÑOS
Instrumento de evaluación:	Cuestionario, Compromiso Organizacional.
Autor del Instrumento:	Noe Yajahuanca Puelles.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los objetivos muestrales.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Compromiso Organizacional					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: Compromiso Organizacional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems de los instrumentos reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permita hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con los conocimientos científicos, tecnológicos, innovación y legal inherente a la variable: Compromiso Organizacional.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en claridad y calidad acorde a las variables, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Compromiso Organizacional.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, discutir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					X

Nota: tener en cuente que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no valido ni aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Si es aplicable porque las variables mantienen concordancia con los criterios de la investigación.

Puntaje total: 43.

Trujillo, junio del 2023.



Firma del evaluador
DNI: 41983973

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.

I. DATOS GENERALES.

Nombre del juez	WILFREDO AMARO CÁCERES
Grado profesional	MAGISTER EN SALUD PUBLICA
Especialidad	LICENCIADO EN ENFERMERÍA
Institución donde labora	UNTRM
Tiempo de experiencia profesional	15 AÑOS
Instrumento de evaluación:	Cuestionario, Gestión por Competencias.
Autor del Instrumento:	Noe Yajahuanca Puelles.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los objetivos muestrales.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por Competencias.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: Gestión por Competencias en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems de los instrumentos reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permita hacer inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con los conocimientos científicos, tecnológicos, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por Competencias.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en claridad y calidad acorde a las variables, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variables de estudio: Gestión por Competencias.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, discutir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
PERTINENCIA	La relación de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento				x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación					x

Nota: tener en cuente que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no valido ni aplicable.

Opinión de aplicabilidad: Si es aplicable porque las variables mantienen concordancia con los criterios de la investigación.

Puntaje total: 43

BASE DE DATOS ESTADÍSTICOS.

ÍTEMS	V1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL																V1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	2	4	4	4	4	3	3	1	3	3	4	2	4	4	3	3	51
2	1	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	60
3	3	4	5	4	3	1	3	1	1	5	5	4	5	1	4	3	52
4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	57
5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	4	5	3	5	3	5	5	68
6	3	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	70
7	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	62
8	4	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	4	5	3	5	5	70
9	2	3	5	3	1	1	1	1	3	1	3	5	3	5	3	5	45
10	4	4	5	5	5	4	3	3	3	5	5	4	4	3	3	5	65
11	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	70
12	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	5	3	4	68
13	1	2	3	4	4	2	2	2	3	4	3	2	4	2	4	4	46
14	3	2	3	5	3	3	5	2	1	3	4	4	4	4	4	2	52
15	3	4	4	4	5	3	3	2	3	4	5	3	2	4	3	1	53
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	77
18	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	52
19	3	4	4	5	4	3	2	3	4	5	3	3	4	5	3	3	58
20	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	55
21	2	5	5	5	5	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	58
22	4	3	5	5	5	5	5	3	2	4	5	4	5	4	3	4	66
23	1	4	4	5	4	3	3	2	3	3	4	3	5	5	3	4	56
24	3	3	3	4	4	5	5	2	3	3	3	3	5	3	3	3	55
25	4	5	3	5	3	5	4	3	3	5	2	3	3	3	4	5	60
26	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	68
27	2	1	4	4	5	5	4	3	2	3	3	4	5	5	3	4	57
28	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	72
29	3	3	5	4	5	3	1	1	3	4	4	4	3	4	3	4	54
30	4	5	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	67
31	2	3	3	5	4	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	3	48
32	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	64
33	1	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	60
34	5	4	5	4	5	5	4	4	2	4	5	3	5	3	5	5	68
35	3	4	4	4	5	3	3	2	3	4	5	3	2	4	3	1	53

36	4	3	5	5	5	5	5	3	2	4	5	4	5	4	3	4	66
37	4	5	3	5	3	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	67
38	2	1	4	4	5	5	4	3	2	3	3	4	5	5	3	4	57
39	2	3	5	3	1	1	1	1	3	1	3	5	3	5	3	5	45
40	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	55

ÍTEMS	V2: GESTIÓN POR COMPETENCIAS																V1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	4	5	2	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	63
2	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	70
3	5	5	1	1	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	68
4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	67
5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	72
6	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	69
7	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	58
8	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	4	5	72
9	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	5	3	1	40
10	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	72
11	5	5	1	5	5	5	5	2	2	5	5	2	4	4	2	3	60
12	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	73
13	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	56
14	5	5	1	4	4	2	3	3	4	4	3	5	4	5	4	2	58
15	5	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	63
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
17	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	75
18	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	56
19	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	54
20	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	59
21	2	5	4	3	4	3	3	4	2	2	1	3	2	4	3	4	49
22	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	61
23	4	4	2	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	65
24	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	69
26	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
27	3	4	2	2	3	4	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	40
28	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	69
29	3	5	1	4	3	3	4	4	5	5	2	3	1	3	3	3	52
30	4	5	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	66
31	3	4	1	2	3	3	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3	51
32	4	3	3	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	62
33	5	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	63
34	2	5	4	3	4	3	3	4	2	2	1	3	2	4	3	5	50
35	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	69
36	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	69
37	3	4	2	2	3	4	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	40

38	3	3	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	5	3	1	40
39	3	5	1	4	3	3	4	4	5	5	2	3	1	3	3	3	52
40	5	5	1	1	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	68