



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso organizacional según el personal del
Centro de Salud Portada De Manchay Lima 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Rosa Soledad Suarez Farfán

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo

SECCIÓN
Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de los servicios de la salud

PERÚ - 2017

Dra. Juana Yris Diaz Mujica
Presidente

Dr. Danilo Américo Sánchez Coronel
Secretario

Dr. Joaquín Vértiz Osores

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico con mucho amor a mi menor hijo, familia y amigos ya que gracias a su apoyo logre cumplir mis objetivos, por su apoyo que recibí de manera incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, por que hizo realidad este sueño anhelado.

A la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de estudiar.

A los trabajadores del Centro de Salud que permitieron la realización de este estudio.

Declaración de autenticidad

Yo, Rosa Soledad Suarez Farfán, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 22186832, con la tesis titulada “Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada De Manchay Lima 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 22 de junio de 2017

.....

Br. Rosa Soledad Suarez Farfán

DNI N°. 22186832

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada De Manchay Lima 2017; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de la variable y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta la variable en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendando las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y en el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los Anexos correspondientes.

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I	
INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Bases Teóricas y fundamentación científica	19
1.2.1 Variable: Compromiso Organizacional	19
1.2.2 Marco conceptual	25
1.3 Justificación	26
1.4. Problema	28
1.5 Hipótesis	30
1.6 Objetivos	31
II	
MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	34
2.2 Operacionalización de variables	34
2.3 Metodología	34
2.4 Tipo de estudio	35
2.5 Diseño	35
2.6 Población, muestra, muestreo	36
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	36
2.8 Métodos de análisis de datos	38
2.9 Aspectos éticos	40
III	
RESULTADOS	41

IV	DISCUSIÓN	51
V	CONCLUSIONES	55
VI	RECOMENDACIONES	57
VII	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	59
	Anexo	63
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	64
	Anexo 2. Instrumentos	66
	Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	68
	Anexo 4. Base de datos	71
	Anexo 6. Artículo Científico	74

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional	34
Tabla 2	Relación de Validadores	39
Tabla 3	Confiabilidad Compromiso Organizacional	39
Tabla 4	Compromiso organizacional en el Centro de Salud Portada	42
Tabla 5	Compromiso organizacional según grupo ocupacional	43
Tabla 6	Dimensión afectiva del compromiso organizacional	44
Tabla 7	Dimensión continua del compromiso organizacional	45
Tabla 8	Dimensión normativa del compromiso organizacional	46
Tabla 9	Prueba de hipótesis general	47
Tabla 10	Prueba de hipótesis específica 1	48
Tabla 11	Prueba de hipótesis específica 2	49
Tabla 12	Prueba de hipótesis específica 3	50

Índice de figuras

Figura 1	Ubicación de Manchay	29
Figura 2	Compromiso organizacional en el Centro de Salud Portada	42
Figura 3	Compromiso organizacional por grupos	43
Figura 4	Dimensión afectiva del compromiso organizacional	44
Figura 5	Dimensión continua del compromiso organizacional	45
Figura 6	Dimensión normativa del compromiso organizacional	46

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar las diferencias que existen entre el compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017, la población estuvo constituida por 115 trabajadores que laboran en la institución de salud, la muestra consideró a toda la población.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel descriptivo comparativo de corte transversal, para realizar el proceso de recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el Cuestionario de Compromiso Organizacional.

La investigación concluye que existen diferencias significativas ($p=0.000<0.05$) en el compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

Palabras clave: Compromiso Organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

Abstract

The research had as a general objective to determine the differences between the organizational commitment in the appointed staff and those included in the Administrative Service Contract (CAS) of the Health Center Portada de Manchay Lima, year 2017, the population was constituted By 115 workers working in the health institution, the sample considered the entire population.

The method used in the research was the hypothetical deductive, quantitative approach, used for its purpose the non-experimental design of comparative descriptive cross-section, to perform the data collection process was applied the technique of the survey and its instrument the Organizational Commitment Questionnaire.

The research concludes that there are significant differences ($p = 0.000 < 0.05$) in the organizational commitment in the appointed staff and those included in the Administrative Service Contract (CAS) of the Health Center Portada de Manchay Lima, year 2017

Key words: Organizational Commitment, affective commitment, commitment of continuity, normative commitment.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Gómez (2013) Tesis de Maestría: *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados en Rioverde. México. Universidad Autónoma de San Luis Potosí*. El estudio es transversal realizado bajo el tipo de investigación descriptiva y correlacional, además de enfocarse a la investigación cuantitativa. El objetivo de esta investigación es identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional, medido en tres dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo); y la satisfacción laboral evaluada también en tres dimensiones (supervisión, ambiente físico de trabajo y prestaciones percibidas), así como también la asociación de las mismas con las características sociodemográficas del empleado como: sexo, estado civil, edad, escolaridad, puesto actual, antigüedad en la empresa y antigüedad en su puesto actual. El área de estudio se delimitó a aplicar un instrumento exclusivamente a los trabajadores que prestan su servicio a alguna de las empresas de la ciudad de Rioverde S.L.P. En dicho instrumento se midieron 18 variables de compromiso organizacional agrupadas en 3 dimensiones y 12 variables de satisfacción laboral agrupadas también en 3 dimensiones, complementado con 7 variables sociodemográficas. Se utilizaron medias y gráficas de sectores para describir las variables además del método de análisis bivariado para identificar las asociaciones y relaciones entre las variables, el coeficiente de correlación de Pearson (r) y de Spearman (ρ) conjuntamente con el Análisis de la Varianza (ANOVA) y la prueba t para muestras independientes. De acuerdo con los resultados arrojados por el instrumento utilizado en esta investigación se presentan las siguientes conclusiones, las cuales pretenden facilitar la interpretación de los resultados. Se concluye que si existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral entre sí y también existe relación con las variables sociodemográficas, mostrando que existe relación entre el compromiso afectivo, de continuidad y normativo con todas las dimensiones de la satisfacción laboral (con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y las prestaciones percibidas), además se arrojaron pruebas de que existe también correlación con las variables sociodemográficas.

Frías, (2014), en su tesis de maestría titulada: Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. Universidad de Chile. se orientó a identificar y describir los principales componentes que llevan a los jóvenes profesionales a permanecer más tiempo en las organizaciones. En esta línea, se describen las principales características de una de las nuevas generaciones que componen la fuerza laboral, a saber, la Generación Y, así como también las características del compromiso y satisfacción laboral como una forma de comprender las razones que llevan a dicha generación a permanecer menos tiempo en sus trabajos. Para este fin, se realizó una revisión teórica de las distintas fuentes de la literatura que explican estos fenómenos y a partir de ello, se revisó una serie de instrumentos que permiten relevar las principales causas por las cuales los miembros de la Generación Y de una ONG (organización no gubernamental) abandonan la organización. Lo anterior, con el fin de proponer en una futura investigación, un plan de acción que permita abordar dicha problemática. Siendo la investigación exploratoria descriptiva, de diseño no experimental; entre sus principales conclusiones se tiene que: A partir de los resultados y análisis en la presente investigación en la ONG es posible concluir que pese a que la generación Y suele buscar trabajos que tengan un sentido y los haga sentir importantes (100% en la ONG), que los enorgullezca (100% en la ONG), donde perciban que pueden contribuir al éxito de la organización (100% en la ONG) y donde el compromiso es alto y donde la satisfacción general es alta (92,3% en la ONG), no aseguran la permanencia de dicha generación en la organización. En este sentido, a partir de las entrevistas de salida se observa que actualmente la carencia de planes de desarrollo profesional parece ser el motivo principal de salida de los ex integrantes de la ONG, pertenecientes a la generación Y, lo que lleva a la ONG a perder talento organizativo. De esta forma, se confirma la hipótesis planteada, acerca de que las percepciones de satisfacción hacia la estructuración de un plan de carrera afectará positivamente la retención de jóvenes, independientemente de su compromiso y la satisfacción que tengan respecto a otras dimensiones del trabajo. Sin duda este hallazgo plantea importantes desafíos en el ámbito de la Gestión de Personas. En particular, si bien se levanta la importancia de medir y monitorear la satisfacción y compromisos de las personas, se vuelve aún más importante profundizar en los

motivos de salida de la generación Y, a fin de planear mejores estrategias de atracción, desarrollo y sobretodo, retención de ellos. En este sentido, el observar que un alto porcentaje de satisfacción y compromiso no es un factor que prevenga la rotación en sí y que es más bien un “dato” se vuelve importante que las organizaciones vuelquen sus esfuerzos en acciones prácticas y concretas que apunten a trabajar el desarrollo profesional de sus trabajadores, lo que probablemente impactará positivamente en la satisfacción y compromiso

1.1.2. Antecedentes Nacionales.

Pérez (2014) en su tesis *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas. PUCP*. El objetivo del estudio es precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en un contexto sociodemográfico y organizacional específico. La investigación enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional. La muestra estuvo integrada por personal administrativo (n= 226) de dos universidades de Lima (pública y privada). El autor concluye que: Se puede señalar que, en el ámbito de la universidad privada, los trabajadores reportan mayor Compromiso Afectivo, es decir, son más proclives a desarrollar un lazo emocional. Asimismo, existe evidencia que estos mismos trabajadores destacan en la presencia de compromiso de continuidad y de compromiso normativo, este hallazgo sería posible si consideramos al compromiso afectivo, de continuidad y normativo como componentes y no como tipos de compromiso, esto ayudaría a explicar por qué los estados psicológicos asociados a estos tres componentes no serían únicos y/o exclusivo para cada individuo, ya que éstos componentes podrían ser experimentados en diversos grados por una misma persona (Meyer & Allen, 2001). Finalmente, en relación a las diferencias observadas entre los grupos estudiados en función a las variables socio demográficas y el compromiso organizacional, se halla que para el Compromiso de Continuidad, por un lado serían los trabajadores de la universidad pública con pareja (casados o convivientes), con un tiempo de permanencia superior a 11 años y en la adultez media, quienes destacan en este componente, sin embargo considerando el contexto de trabajo peruano podríamos suponer la presencia de la variable de escasas alternativas de trabajo, componente

integrante del Compromiso de Continuidad, que junto a la Regulación Externa supondría un mayor interés por recompensas externas que podría ser fomentado por una escasa satisfacción de las necesidades psicológicas básicas por parte de un contexto laboral poco atractivo y con poco apoyo del gobierno central. En referencia al Compromiso Afectivo se detectan diferencias en la variable tiempo de permanencia para ambas instituciones; y en el estado civil y grupo etario en la institución pública. Podríamos señalar que dentro de las instituciones públicas existe una gran cantidad de trabajadores, con un tiempo de permanencia mayor a 10 años y con una familia a la cual necesitan apoyar económicamente, ellos pueden haber sustentado su permanencia inicial en motivos vinculados a recompensas externas para paulatinamente desarrollar algún tipo de lazo emocional hacia su institución, además se podría considerar que algunos integrantes de dicho personal son ex alumnos de la institución. Por otro lado, la presencia de un alto compromiso afectivo en la universidad privada nos orientaría a cierta reflexión, esta característica del grupo podría ser comprendida a partir de la existencia de un ambiente de trabajo que impulsaría el desarrollo de la motivación vinculada a reguladores comportamentales más intrínsecos, los cuales, a su vez podrían influir en la presencia de un compromiso asociado a un lazo afectivo del trabajador hacia la universidad privada. Por otro lado, en relación a la motivación autónoma y controlada, y las diferencias halladas entre grupos según las variables socio demográficas se puede decir que para el caso de la institución privada, las mujeres integrantes del personal que presta apoyo en las áreas administrativas y académica son quienes poseen mayor satisfacción e interés en realizar las labores destinadas para sus puesto de trabajo, y considerando que parte de ellas son ex-alumnas que ya habrían desarrollado un lazo afectivo con la institución, y que sumadas a las mujeres con carreras técnicas pueden haber desarrollado este tipo de motivación debido a la presencia de un ambiente de trabajo que contribuye con la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas que promueve la motivación autónoma. Flores (2011) "*Compromiso Organizacional y la calidad del servicio de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano Puno*". Esta Tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la calidad de servicio en una muestra tipo censal de los trabajadores

administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano, utilizando para ello el sustento teórico de Allen y Meyer sobre Compromiso Organizacional.

El tipo de investigación es descriptivo correlacional mediante enfoque cuantitativo, La investigación utiliza el método descriptivo comparativo. La muestra es de tipo censal, al tomar el universo de la población, 681 trabajadores administrativos. Conclusiones: La autora concluye que las dos variables estudiadas se encuentran relacionadas significativamente en dichos trabajadores. Asimismo que los diversos factores de dichas variables se encuentran significativamente relacionadas en dichos trabajadores. Respecto al análisis de diferencia entre hombres y mujeres, obtuvo que la mayor calificación respecto al compromiso organizacional corresponde a los trabajadores varones respecto de los trabajadores mujeres. Asimismo el análisis de varianza del compromiso organizacional por rango de edades indica que no existen diferencias estadísticas significativas en caso alguno.

Gómez (2011) Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal militar y civil de la Fuerza Aérea del Perú. En esta tesis se analiza las relaciones entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal de Técnicos, Suboficiales y Civiles de las unidades y dependencias de la Fuerza Armada del Perú. El método de investigación es el descriptivo correlacional. Se aplicó a una muestra de 486 personas, mediante dos instrumentos para las dos variables analizadas respectivamente: Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral. Conclusiones: Los resultados revelan que existen correlaciones significativas entre dichas variables. Asimismo se encontró algunas diferencias significativas considerando el sexo y en mayor medida considerando los rangos de edad y tiempos de servicio.

1.2 Bases Teóricas y Fundamentación Científica

1.2.1 Bases Teóricas de la variable Compromiso Organizacional

Definición de Compromiso Organizacional

Meyer y Allen (1991) definieron el Compromiso como “un conjunto de impresiones y/o creencias relativos del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación entre una persona y la organización. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización” (p.23)

En ese sentido, el autor manifiesta que para las personas el compromiso organizacional es una forma de relación entre el trabajador y la institución.

García (2014, cita a Robbins, 2010) “Define el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización”. (p.6).

Es este orden de ideas, el compromiso organizacional, implica una acción planificada por la organización establecida por los directivos para hacer efectiva a esta a través de acciones previamente planificadas con apoyo del conocimiento científico y también el del comportamiento

García (2014, cita a Arias, 1998) “Define el compromiso organizacional como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización”. (p.6).

Si bien es teórico, estas teorías se aplican hacia el TeamForce o fuerza de equipo apoyándose en las competencias previamente desarrolladas con un proceso de fuerte liderazgo para propulsar el cambio.

García (2014, cita a Chiavenato, 2010). “Opina que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes”. (p.6).

Se dirige desde el más alto nivel jerárquico con el apoyo de los mandos intermedios contemplando los usos y costumbres del pasado que desembocan en la cultura organizacional donde se incluyen a todos los trabajadores para un cambio a la eficiencia de la organización.

García (2014, cita a Mowday, 2006). “La fuerza de identificación de un individuo con la organización en particular y de su organización en la misma, caracterizándose por tres factores conceptuales”. (p.6).

Es, la concatenación de las estrategias y ciencias administrativas con el desarrollo de las capacidades de los trabajadores de la organización para que estos actúen en una suma de integración total.

García (2014, cita a De Cottis, 2001). “Define el compromiso organizacional como: “La extensión en la cual un individuo acepta e intercambia las metas y los valores de una organización y ve su rol organizacional en términos de su contribución a estas metas y valores, aparte de cualquier instrumentalidad que pueda acompañar a su contribución, ellos implica factores de afectivos, continuidad en el trabajo y una normatividad que contribuya al compromiso del personal”. (p.6).

Se da como una reacción a los cambios producto de la globalización, una estrategia elaborada para cambiar las percepciones, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, para que se adapten rápidamente a nuevas tecnologías, mercados y retos, a la par del cambio.

Enfoques de compromiso organizacional

Caamaño (2008) dentro de la definición de compromiso organizacional:

Se identificaron tres enfoques que muestran en común que el compromiso es un estado psicológico que caracteriza la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que éste decida si continúa o interrumpe la permanencia en dicha organización. Éstos se logran presentar en: compromiso como una conexión afectiva hacia la organización, compromiso como la percepción del costo asociado a abandonar la organización y compromiso como una obligación de permanecer en la organización. (p. 2)

Etapas para los trabajadores de la organización para alcanzar el cambio hacia lo efectivo a través de una correcta capacitación y planificación, teniendo como objetivo principal la excelencia del trabajo propio, considerando para esto cambiar actitudes, valores, estrategias para superar el avance competitivo de otras organizaciones producido por la globalización, los cambios de tecnología, los entornos ambientales y el surgimiento de nuevos valores adecuados a la modernidad.

Identidad organizacional versus el compromiso organizacional

Para Caamaño (2008) la identificación organizacional es:

Un tipo de identificación social en donde el empleado internaliza los atributos de la organización, en conjunto con las metas y logros propios, percibiendo la identificación como perteneciente o que opera con ella. En términos de la identidad organizacional, podemos decir que ésta es una parte específica de la identidad social, definió la identidad social como la parte del concepto propio que una persona tiene de sí mismo, incluyendo los valores y las emociones, dentro de un grupo o grupos de individuos del

cual forma parte. El compromiso organizacional refleja las metas individuales del empleado. (p. 3)

Implica proponer la formulación de estrategias y líneas de acción para lograr los objetivos de la institución formando a la vez a sus trabajadores para mejorar su nivel científico y laboral, proponiendo un intercambio académico, colaborando con la difusión del conocimiento, estimulando a su vez la calidad de la investigación científica. También está en sus funciones Dirigir y controlar las fases previas de la implementación para lograr que el proceso sirva a la organización en su desempeño a través del desarrollo integral de sus trabajadores de acuerdo con las competencias corporativas que se dan en la organización.

Teorías psicológicas del compromiso organizacional

Teorías del comportamiento

Adeyinka (2010) "Citan varios factores de comportamiento en la creación de una persona comprometida. Estos son la variedad de trabajo, "la ambigüedad del rol", la actitud de los compañeros de trabajo y amigos, las alternativas de la organización y, la variedad de habilidades en el trabajo (p.10).

Mucha de la literatura en este campo es de comportamiento. Esto significa que se trata de encontrar los ingredientes específicos que hacen que alguien se comprometa con un grupo, en lugar de limitarse a ser un miembro o simpatizante. Estos parecen apuntar al rol de la libertad, la falta de especialización excesiva e interesante y el trabajo gratificante.

Teoría de la identidad social

Adeyinka (2010) "La identidad social es un enfoque simple que sostiene que todos los seres humanos quieren aumentar su autoestima al sentirse conectados a una organización o grupo específico. Esto no niega los enfoques conductuales, al

contrario, pretende colocarse detrás de los ingredientes específicos para este tipo de compromiso” (p.11).

La teoría de la identidad sostiene que un auto concepto positivo es; al menos creado para tener asociaciones positivas en un grupo que está conectado a la propia persona. Un ejemplo podría ser un hombre que trabaja para una organización de servicio social.

Teoría de la auto-categorización

Adeyinka (2010) cita la siguiente teoría:

Los enfoques de auto-categorización sostienen que el yo se construye a través de estos vínculos de organización y que las personas pueden verse a sí mismas en varios niveles diferentes. Puedes verte a ti mismo como un individuo, pero esto, en parte, está relacionado con los grupos sociales a los que perteneces. (p.11)

Se convierte en un "individuo subordinado" o una persona cuya identidad se deriva en parte de estas conexiones sociales tales como el trabajo en un lugar determinado o que viven en un área determinada.

Dimensiones del Compromiso Organizacional

En relación con el Instrumento: encuesta de compromiso organizacional, del autor: Meyer y Allen, del año: 1,991, se describe las siguientes dimensiones amparado en los siguientes autores:

Dimensión 1 Afectiva

Gómez (2013) “Se refiere a la relación emocional que las personas forjan con la organización, ya que refleja el apego emocional y sentimental al percibir la

satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización” (p.4).

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

Arias (2011) “Compromiso afectivo: (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización” (p.11).

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

Dimensión 2 Continua

Gómez (2013) “Señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización” (p.5).

Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo. Percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

Arias (2011) “Compromiso de continuación: (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización” (p.12).

Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también

percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

Dimensión 3 Normativa

Gómez (2013) “Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones, se crea un sentido de reciprocidad con la organización” (p.6).

En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Arias (2011) “Compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización” (p.13).

Todo colaborador experimenta las tres dimensiones, aunque desde luego, con distinto énfasis , esto porque en el compromiso afectivo el colaborador manifiesta actitudes tales como un marcado orgullo de pertenencia hacia la empresa, y así se emociona al decir que trabaja para la institución o habla mucho de ella en reuniones con amigos y familiares.

1.2.2. Marco conceptual

Compromiso Organizacional

Concepto

Meyer y Allen (1991) definieron el Compromiso como un conjunto de impresiones y/o creencias relativos del empleado hacia la organización, que caracterizan la

correlación entre una persona y la organización. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización.(p.23)

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Teórica

Anderson (2112) describe:

En la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. Un trabajo investigativo tiene justificación teórica cuando se cuestiona una teoría administrativa o económica, es decir los principios que soportan su proceso de implantación. Cuando en una investigación se busca mostrar la solución de un modelo, está haciéndose una justificación teórica, o cuando en una investigación se propone nuevos paradigmas (ejemplos, modelos, ejemplares). (p. 82)

Por tal motivo, con esta investigación se abre camino al estudio del del compromiso organizacional, la cual aportara resultados y conclusiones en beneficio de los trabajadores y de la institución del centro de salud Portada de Manchay.

1.3.2. Justificación Metodológica

Anderson (2012) indica que:

En una investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. Si un estudio se propone buscar nuevos métodos o técnicas para generar conocimientos,

busca nuevas forma de hacer investigación, entonces podemos decir que la investigación tiene una justificación metodológica. (p.4)

En el aspecto metodológico se convirtió en una plataforma y material de apoyo para otras investigaciones similares, ya que es un estudio que se realizó en forma sistemática. Los Instrumentos que se emplearon en esta Investigación se validaron por expertos y de acuerdo a su juicio están aptos para su empleo en la muestra requerida.

1.3.3. Justificación Práctica

Respecto a esta justificación, es importante señalar que el personal del Centro de Salud Portada de Manchay, al igual que muchos trabajadores del Ministerio de Salud en nuestro país, presenta diversos niveles de compromiso por lo que este trabajo aportará en la medida que se presente un diagnóstico veráz del nivel de compromiso de los trabajadores, permitiendo la formulación de instrumentos de gestión que facilitarán el desarrollo de medidas que potencialicen el talento humano.

Fundamentación legal

Constitución Política del Perú.

Ley N° 27657 - Ley de Ministerio Salud. 29/01/2002

Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y sus normas modificatorias.

Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.

Decreto Supremo N° 023-2005-SA y sus normas modificatorias, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.

1.4. Problema

Al nivel internacional es importante indicar que a partir de finales de 2008 “la recesión económica se ha ido instalando en muchos países y se ha agravado la crisis de confianza hacia las instituciones y también en el ámbito de las e instituciones sea esta públicas o privadas; en este sentido los empleados han ido buscando su confianza y, por tanto, su compromiso en fundamentos más sólidos y estables que las empresas (Cohen, 2009, p.332).

En este contexto, para mejorar la gestión en general, en estas organizaciones, luego de la crisis del 2008, se requería contar con una fuerza laboral que se identificase o comprometiera más; siendo que comprometerse implicaba una serie de emociones afectos, tener continuidad en la institución, y claro está por parte del estado tener toda una base legal que le permitiese dicha continuidad.

Es importante indicar que el Recurso Humano es el principal activo de toda organización. El éxito de las organizaciones modernas en este mundo globalizado se debe a su alto grado de competitividad alcanzado. Este resultado ha sido posible gracias a la integración efectiva y eficiente de su personal, lo que le ha permitido llevar a cabo estrategias y conseguir sus metas. No hay ninguna duda que la piedra angular y esencia del desarrollo organizacional es el factor humano; ello implica necesariamente contar con un personal comprometido con su institución, sobre todo si trata de instituciones u organizaciones públicas.

En el ámbito local, Manchay se ubica en el distrito de Pachacamac, departamento Lima, provincia: Lima en la Latitud: -12.1667 y Longitud: -76.8667; y pertenece a la Microred Portada de Manchay, en la siguiente figura se muestra su localización.



Figura 1. Ubicación de Manchay (Google Mapas, 2017, p. s/n).

En este sentido, el centro de salud Portada de Manchay cuenta con 74 trabajadores nombrados y 41 que figuran en planilla CAS, siendo necesario fortalecer la gestión, en donde uno de los aspectos a tomar en cuenta es mejorar el compromiso organizacional de sus trabajadores con la institución, tal como lo establece el ente rector Ministerio de Salud; siendo el primer paso hacer un diagnóstico del compromiso organizacional en niveles que presente cada grupo de trabajadores.

En este orden de ideas, el problema fundamental de la presente investigación fue establecer cuáles son las diferencias que existen entre el compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017

1.4.1. Formulación del problema

Problema general

¿Cuáles son las diferencias que existen entre el compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima?

Problemas específicos:**Problema específico 1**

¿Cuáles son las diferencias que existen en la dimensión afectiva del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017?

Problema específico 2

¿Cuáles son las diferencias que existen en la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017?

Problema específico 3

¿Cuáles son las diferencias que existen en la dimensión normativa del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017?

1.5. Hipótesis**1.5.1. Hipótesis general**

Existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

1.5.1. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existen diferencias significativas en la dimensión afectiva del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

Hipótesis específica 2

Existen diferencias significativas en la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

Hipótesis específica 3

Existen diferencias significativas en la dimensión normativa del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar las diferencias que existen entre el compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

1.6.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar las diferencias que existen en la dimensión afectiva del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

Objetivo específico 2

Determinar las diferencias que existen en la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

Objetivo específico 3

Determinar las diferencias que existen en la dimensión normativa del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017

II. Marco Metodológico

2.1. Variables de investigación

Variable: Compromiso Organizacional

Definición Conceptual

Meyer y Allen (1991) definieron el Compromiso como un conjunto de impresiones y/o creencias relativas del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación entre una persona y la organización. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización. (p.23)

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable Compromiso Organizacional.

Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala y valores	Niveles
Afectiva	Sentimiento	Del 01 al 6	1. Nunca	Alto
	Felicidad		2. Casi nunca	(68-90)
	Emoción.		3. A veces	Medio
Continuidad	Consecuencias	Del 7 al 12	4. Casi siempre	(43-67)
	Opciones		5. Siempre	Bajo
	Permanencia			(18-42)
Normativa	Beneficio	Del 13 al 18		
	Deuda			
	Lealtad			

2.3. Metodología

Respecto a la metodología, considerando que es un conjunto de métodos por los cuales se registrará la presente investigación científica, lo que se detalla a continuación.

2.4. Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo básico, Bunge (2002) denomina ciencia pura o básica a “aquellas investigaciones científicas en las que solo se busca obtener conocimiento de un determinado sector de la realidad”. (p.27)

Es descriptivo, de enfoque cuantitativo; al respecto Hernández, Fernández y Baptista. (2014). Define el enfoque cuantitativo como: “Estudios descriptivos busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (p.92). Igualmente es de nivel comparativo, puesto que buscara establecer diferencias entre el compromiso organizacional por grupo de trabajadores Nombrados y Contratados (CAS), es transversal puesto que recopilará datos en un momento único.

2.5. Diseño

El diseño de estudio se enmarcó dentro del diseño no experimental porque su presentación se da como una investigación sobre situaciones actuales sin manipular la variable (Hernández, 2014), el análisis de la variable compromiso organizacional se realizaron en un determinado momento por lo que no fueron sometidos a ningún experimento.

Según Finol, (2010)

El diseño de investigación indica un procedimiento a seguir por el investigador, en atención al problema, evento o hecho a investigar; a los objetivos y el tipo de estudio, seleccionará el plan o estrategia; esto deberá describirse sistemáticamente, detallando el porqué de ello, como se trabajaran las variables en estudio. (p.61)

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población

La población o universo de interés en esta investigación, está conformada por Constituida por una fuerza laboral de 115 trabajadores que la laboran en la institución de salud de los cuales Personal Nombrado son 74 y Planilla CAS son 41 trabajadores.

2.6.2. Muestra

Respecto a la Muestra, está constituida por el total de la fuerza laboral de 115 trabajadores del Centro de Salud Portada de Manchay.

Criterios de selección

Al considerarse el total de la población no corresponden criterios de inclusión y exclusión.

2.6.3. Muestreo

Al considerarse el total de la población no corresponden ninguna técnica de muestreo.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Técnicas

Reyes (2015, cita a Tamayo, 1999) Define técnicas de investigación como "la expresión operativa del diseño de investigación y que especifica concretamente como se hizo la investigación" (p. 126).

Encuesta

Reyes (2015, cita a Tamayo, (2008), la encuesta "es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida." (p. 24).

2.7.2. Instrumentos

Reyes (2015, cita a Arias, 2006): "Los instrumentos de investigación son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información" (p. 25).

El instrumento es el cuestionario, para el cual se presenta su ficha técnica.

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Autor: Meyer, Allen y Smith (1993), adaptado por Pérez, R, PUCP 2014.

Año: 2014

Técnica de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Determinar el nivel de compromiso organizacional del empleado.

Población: Personas adultas trabajadores en general

Número de ítem: 18 preguntas

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Niveles o rango: Alto, (68-90); Medio, (43-67)'Bajo; (18-42)

Escala: Politómica

2.8. Métodos de análisis de datos

Para analizar la variable compromiso organizacional se ha utilizado el programa SPSS V. 23, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición.

Prueba hipótesis: Para Torres (2007) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” p. (129)

Chi Cuadrado: Es una prueba estadística para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas. Se simboliza: χ^2 . Hipótesis por probar: correlacionales. Variables involucradas: dos. La prueba Chi cuadrada no considera relaciones causales. Nivel de medición de las variables: nominal u ordinal (o intervalos o razón reducidos a ordinales) (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.318).

Para la investigación se ha empleado prueba de chi cuadrado para medir la diferencia entre dos grupos (nombrados y contratados) a los cuales se le ha medido en la misma variable.

2.8.1. Validez y Confiabilidad

Validez

La validez de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se corrobora con la validación del certificado de validez de contenido de instrumento que mide compromiso organizacional, que presenta resultados favorables en el juicio de expertos (Anexo 3).

Tabla 2

Relación de Validadores

Validador	Resultado
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Aplicable
Dr. Joaquin Vértiz Osos	Aplicable
Dr. Carlos Sotelo Estacio	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 3

Confiabilidad Compromiso Organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	18

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.909 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy bueno.

2.9. Aspectos éticos

Se regirá según los principios de reserva de identidad de los participantes, citas de los textos y documentos consultados y no manipulación de resultado.

III. Resultados

3.1. Descripción

Tabla 4

Compromiso organizacional en el Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	18	15,7	15,7	15,7
Medio	53	46,1	46,1	61,7
Alto	44	38,3	38,3	100,0
Total	115	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional (Anexo 2)

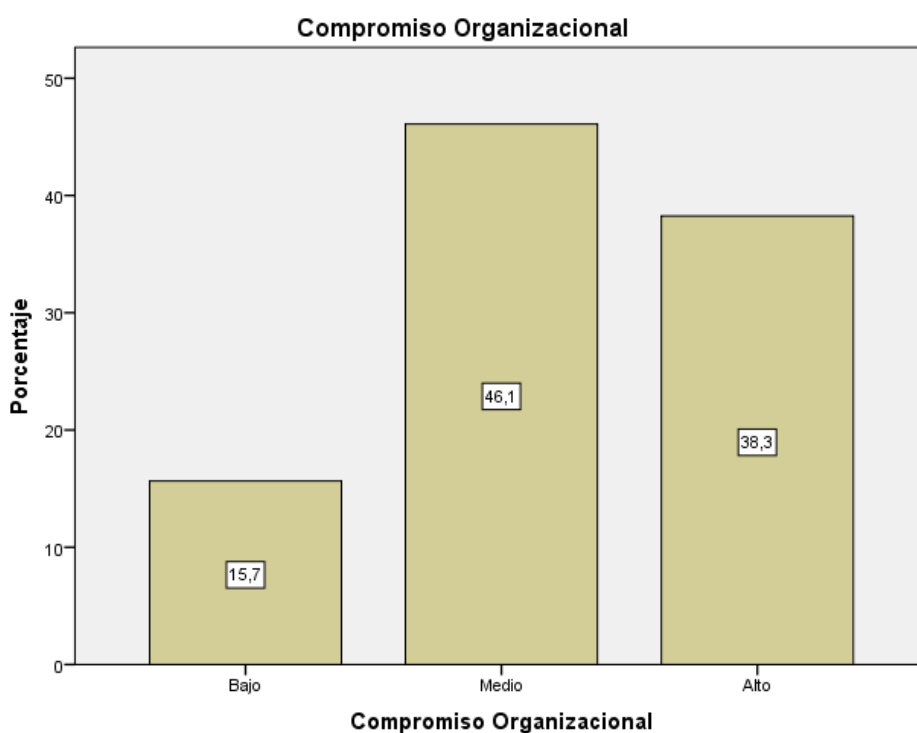


Figura 2: Distribución de frecuencias del Compromiso Organizacional.

El instrumento se aplicó a 115 trabajadores del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017; en forma global el compromiso organizacional bajo representa un 15.7%, medio un 46.1% y alto un 38.3%.

Tabla 5

Compromiso organizacional según el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

	Compromiso Organizacional			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Grupo Laboral	Planilla Contratados CAS	6 5,2%	29 25,2%	6 5,2%	41 35,7%
	Personal Nombrado	12 10,4%	24 20,9%	38 33,0%	74 64,3%
Total		18 15,7%	53 46,1%	44 38,3%	115 100,0%

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional (Anexo 2)

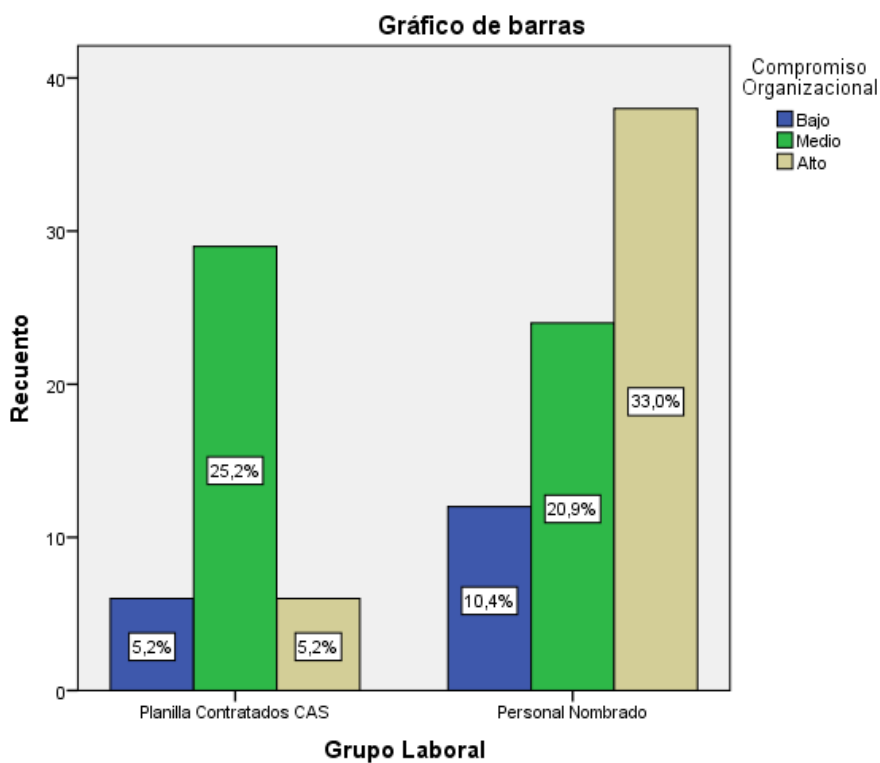


Figura 3. "Diagrama de barras agrupadas del compromiso organizacional"

Como se observa en la tabla y figura respecto el compromiso organizacional en el personal nombrado presenta mejores niveles (bajo 10.4%, medio 20.9%, alto 33%) que el personal de planilla CAS (bajo 5.2%, medio 25.2%, alto 5.2%)

Tabla 6

Dimensión afectiva del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017

	Dimensión Afectiva			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Grupo Laboral	Planilla Contratados CAS	4 3,5%	26 22,6%	11 9,6%	41 35,7%
	Personal Nombrado	8 7,0%	17 14,8%	49 42,6%	74 64,3%
Total		12 10,4%	43 37,4%	60 52,2%	115 100,0%

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional (Anexo 2)

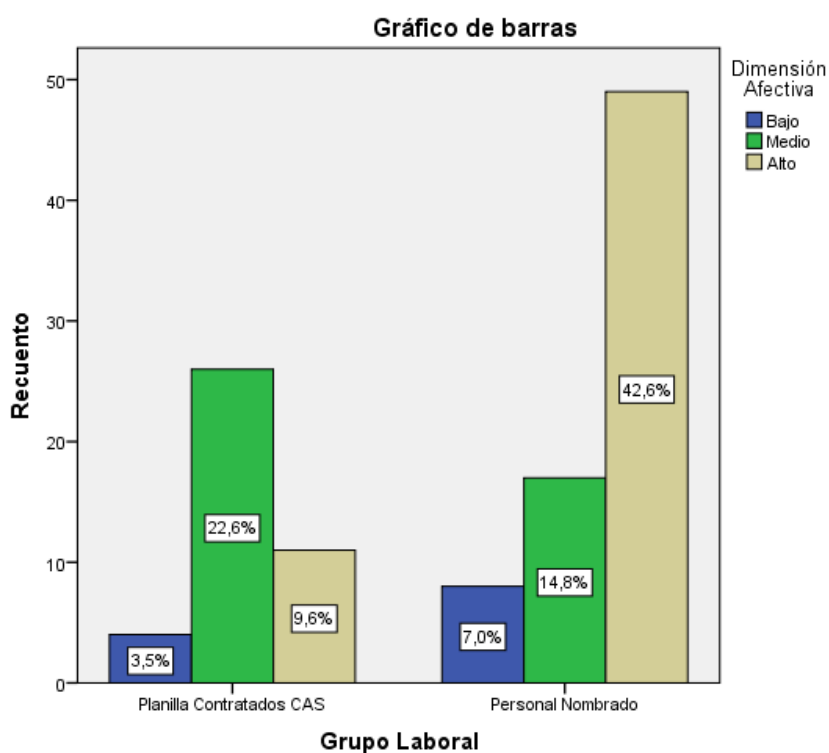


Figura 4 Diagrama de barras agrupadas de la dimensión afectiva de compromiso organizacional

Como se observa en la tabla y figura respecto a la dimensión afectiva del compromiso organizacional en el personal nombrado presenta mejores niveles (bajo 7%, medio 14.8%, alto 42.6%) que el personal de planilla CAS (bajo 3.5%, medio 22.6%, alto 9.6%)

Tabla 7

Dimensión de continuidad del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017

	Dimensión de Continuidad			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Grupo Laboral	Planilla Contratados CAS	5 4,3%	31 27,0%	5 4,3%	41 35,7%
	Personal Nombrado	12 10,4%	40 34,8%	22 19,1%	74 64,3%
Total	17 14,8%	71 61,7%	27 23,5%	115 100,0%	

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional (Anexo 2)

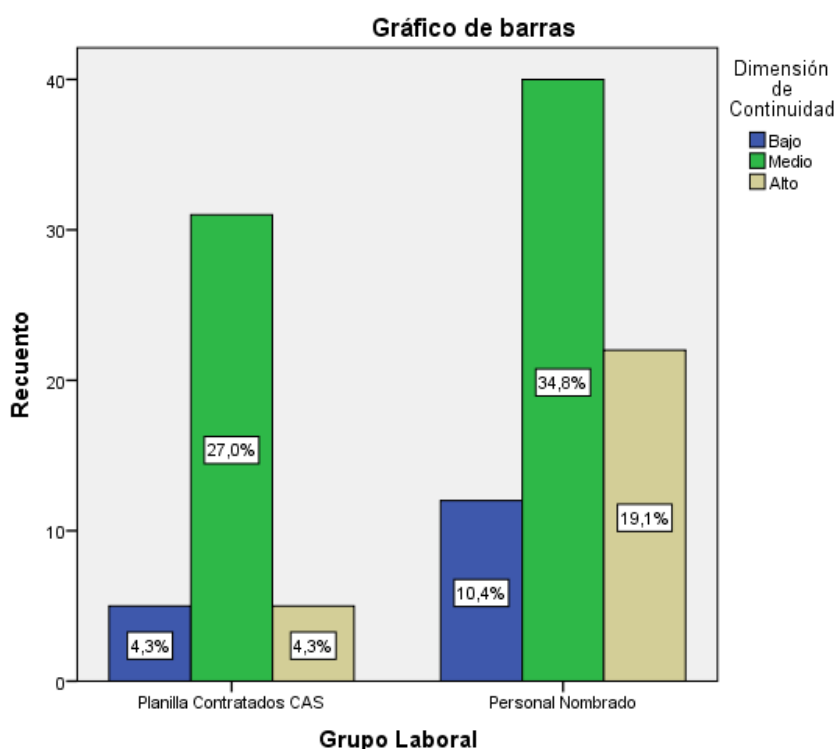


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de la dimensión de continuidad de compromiso organizacional

Como se observa en la tabla y figura respecto a la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en el personal nombrado presenta mejores niveles (bajo 10.4%, medio 34.8%, alto 19.1%) que el personal de planilla CAS (bajo 4.3%, medio 27%, alto 4.3%)

Tabla 8

Dimensión normativa del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017

	Dimensión Normativa			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Grupo Laboral	Planilla Contratados CAS	5 4,3%	28 24,3%	8 7,0%	41 35,7%
	Personal Nombrado	12 10,4%	16 13,9%	46 40,0%	74 64,3%
Total	17 14,8%	44 38,3%	54 47,0%	115 100,0%	

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional (Anexo 2)

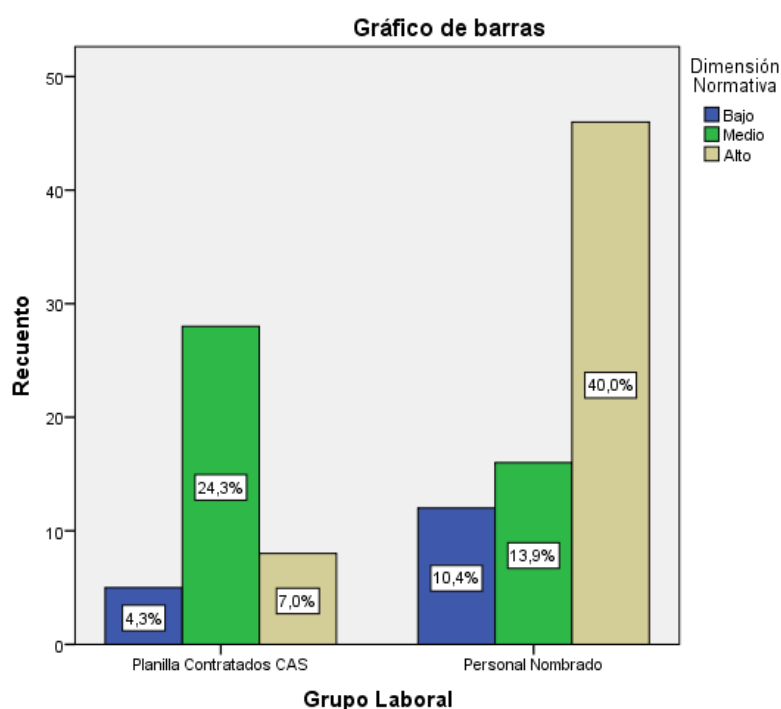


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas de la dimensión normativa de compromiso organizacional

Como se observa en la tabla y figura respecto a la dimensión de normativa del compromiso organizacional en el personal nombrado presenta mejores niveles (bajo 10.4%, medio 13.9%, alto 40%) que el personal de planilla CAS (bajo 4.3%, medio 24.3%, alto 7%)

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

H0: No existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

HG: Existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

Tabla 9

Prueba de homogeneidad Chi-cuadrado para el Compromiso Organizacional

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,735 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	18,853	2	,000
Asociación lineal por lineal	6,616	1	,010
N de casos válidos	115		

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,42.

Fuente: Elaboración en SPSS

H0: $P_{(\text{Personal Nombrado})} = P_{(\text{Planilla CAS})}$

HG: No todas las proporciones de opiniones según grupo ocupacional

Decisión: Como $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, se rechaza H0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

H0: No existen diferencias significativas en la dimensión afectiva del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

HE1: Existen diferencias significativas en la dimensión afectiva del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

Tabla 10

Prueba de homogeneidad Chi-cuadrado para la dimensión afectiva

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,413 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	19,661	2	,000
Asociación lineal por lineal	8,504	1	,004
N de casos válidos	115		

a. 1 casillas (16,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4,28.

Fuente: Elaboración en SPSS

H0: P (Personal Nombrado) = P (Planilla CAS)

HE1: No todas las proporciones de opiniones según grupo ocupacional

Decisión: Como $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, se rechaza H0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que existen diferencias significativas en la dimensión afectiva del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

Hipótesis específica 2

- H0: No existen diferencias significativas en la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.
- HE2: Existen diferencias significativas en la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

Tabla 11

Prueba de homogeneidad Chi-cuadrado para la dimensión de continuidad

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,729 ^a	2	,057
Razón de verosimilitudes	6,065	2	,048
Asociación lineal por lineal	1,273	1	,259
N de casos válidos	115		

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,06.

Fuente: Elaboración en SPSS

H0: $P_{(\text{Personal Nombrado})} = P_{(\text{Planilla CAS})}$

HE2: No todas las proporciones de opiniones según grupo ocupacional

Decisión: Como $p\text{-value} = 0.057 > 0.05$, se acepta la H0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que No existen diferencias significativas en la dimensión continuidad del compromiso organizacional según el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

Hipótesis específica 3

- H0: No existen diferencias significativas en la dimensión normativa del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.
- HE3: Existen diferencias significativas en la dimensión normativa del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

Tabla 12

Prueba de homogeneidad Chi-cuadrado para la dimensión normativa

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,528 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	26,236	2	,000
Asociación lineal por lineal	7,594	1	,006
N de casos válidos	115		

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,06.

Fuente: Elaboración en SPSS

H0: $P_{\text{(Personal Nombrado)}} = P_{\text{(Planilla CAS)}}$

HE3: No todas las proporciones de opiniones según grupo ocupacional

Decisión: Como $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, se rechaza H0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que existen diferencias significativas en la dimensión normativa del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

IV. Discusión

4.1. Discusión

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo general, Como $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, se rechazó H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017; se observa en la tabla y figura en donde el compromiso organizacional del personal nombrado presenta mejores niveles (bajo 10.4%, medio 20.9%, alto 33%) que el personal de planilla CAS (bajo 5.2%, medio 25.2%, alto 5.2%).

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 1, como $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, se rechazó H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que existen diferencias significativas en la dimensión afectiva del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017; esto , se observa en la tabla y figura respecto a la dimensión afectiva del compromiso organizacional en el personal nombrado presenta mejores niveles (bajo 7%, medio 14.8%, alto 42.6%) que el personal de planilla CAS (bajo 3.5%, medio 22.6%, alto 9.6%).

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 2, Como $p\text{-value} = 0.057 > 0.05$, se aceptó la H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que No existen diferencias significativas en la dimensión continuidad del compromiso organizacional según el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017; esto es, se observa en la tabla y figura respecto a la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en el personal nombrado presenta mejores niveles (bajo 10.4%, medio 34.8%, alto 19.1%) que el personal de planilla CAS (bajo 4.3%, medio 27%, alto 4.3%)

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo específico 3, Como $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, se rechazó H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que existen diferencias significativas en la dimensión normativa del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017; esto se observa en la tabla y figura respecto a la dimensión de normativa del compromiso organizacional en donde el personal nombrado presenta mejores niveles (bajo 10.4%, medio 13.9%, alto 40%) que el personal de planilla CAS (bajo 4.3%, medio 24.3%, alto 7%).

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Gómez, (2013), puesto que coincide en afirmar que el compromiso organizacional es una variable administrativa que gestionada adecuadamente permite mejorar la gestión, en este sentido los niveles encontrados de bajo representa un 15.7%, medio un 46.1% y alto un 38.3%, implican una coincidencia con la investigación desarrollada estableciendo que muchas instituciones públicas, aun se tiene que trabajar mucho para mejorar los niveles de compromiso organizacional de sus trabajadores.

Así mismo de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Pérez (2014), puesto que coincide en afirmar que el éxito de una institución sea público o privado depende en gran parte del compromiso organizacional que tienen sus colaboradores con la organización; en este sentido se coincide con que si bien lo ideal que los trabajadores entreguen un máximo desempeño, esto es mejorar su productividad, es necesario que mejoren sus niveles de compromiso organizacional.

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Flores, (2011), Gómez, (2011) y Loli (2015), puesto que coincide en afirmar que en muchas organizaciones, no se diagnostica el compromiso organizacional, pese a ser una variable administrativa que se asocia a otras variables, y en el que las políticas de personal, destacan que se deben plantear estrategias para la mejora de sus niveles existentes; en este orden de

ideas el compromiso organizacional es un vínculo entre el trabajador y su organización, es un constructo que ocupa un lugar importante en el estudio del comportamiento organizacional; lo que igualmente corroboró lo planteado por Frías, (2014), puesto que los resultados encontrados en cuanto a la contratación de la hipótesis de $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, se rechazó la H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se coincidió con la investigación realizada en que existieron diferencias significativas en el compromiso organizacional según los grupos ocupacionales existentes en las instituciones en estudio..

V. Conclusiones

La investigación llega a las siguientes conclusiones:

- Primera:** existen diferencias significativas ($p=0.000<0.05$) en el compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.
- Segunda:** existen diferencias significativas ($p\text{-value}=0.000<0.05$) en la dimensión afectiva del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.
- Tercera:** no existen diferencias significativas ($p\text{-value}=0.057>0.05$) en la dimensión continuidad del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.
- Cuarta:** existen diferencias significativas ($p\text{-value}=0.000<0.05$) en la dimensión normativa del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Respecto a los resultados obtenidos, es importante capacitar al personal CAS, sobre la importancia de trabajar en una institución pública de salud, como es el caso del Centro de Salud Portada de Manchay.
- Segunda:** Se recomienda sensibilizar en el aspecto de compromiso y expectativas de la institución al personal que figura en planilla de contratación administrativa (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay
- Tercera:** Se recomienda a los dos grupos capacitaciones y actualizaciones constantes de parte de la institución para que sigan manteniendo el nivel de compromiso organizacional en la dimensión continuidad del Centro de Salud Portada de Manchay.
- Cuarta:** Se recomienda sensibilizar en el aspecto de lealtad y compromiso de ética profesional de la institución al personal que figura en planilla de contratación administrativa (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay.

VII. Referencias Bibliográficas

Referencias Bibliográficas

- Adeyinka, T (2010). *Motivación y satisfacción laboral, Compromiso Organizacional*. Recuperado de: Bibliotecarios académicos e investigación. Oyo, Nigeria. http://www.ehowenespanol.com/teorias-del-compromiso-organizacional-info_501253/
- Anderson, C. (2012). *Justificación*. Recuperado de: <http://andersoncriollo.blogspot.pe/2012/08/justificacion.html#!/2012/08/justificacion.html>
- Arias, S. (2011). *Dimensiones del Compromiso Organizacional*. Recuperado de: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html
- Bunge M (1969-1970) *La investigación científica: su estrategia y su filosofía*. Barcelona: Ariel.
- Caamaño, R. (2008). *El Compromiso Organizacional*. Recuperado de: <http://logos.psykhe.org/2008/11/el-compromiso-organizacional.html>
- Cohen, A. (2009): *A value based perspective on commitment in the workplace: An examination of Schwartz's basic human values theory among bank employees in Israel*. International Journal of Intercultural Relations, vol.33, pp. 332-345
- De Vellis, G. (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Finol, L. (2010). *Diseño de investigación: Una aproximación fundamental*. México: Ariel, S.A.
- Flores Quispe M. (2011) *Compromiso Organizacional y la calidad del servicio de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional del Altiplano Puno*. Tesis de Maestría Universidad "Federico Villarreal". Perú.

- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. Universidad de Chile*. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1
- García, R. (2014). *Clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*. Recuperado de: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RHvdZYQVA8MJ:www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html&num=1&hl=es&gl=pe&strip=1&vwsrc=0
- Gómez Ángeles J. (2011). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en el personal militar y civil de la Fuerza Aérea del Perú*. Tesis de Maestría Universidad "Federico Villarreal". Perú.
- Gómez B. (2013). *Metodología de la investigación*. Recuperado de: http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.) México: Mc Gram - Hill.
- Juárez, J. Villatoro, L. y López, T. (2011). *Métodos de análisis de datos*. México: Yurielf
- Loli, A. (2015) *Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables demográficas*. En Revista IIPSI. Vol9 Nro.1 Facultad de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Peru.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*,1, 61-89 doi: 10.1016/1053-4822(91)90011-Z.

- Pérez, T. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. PUCP. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PE_REZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1
- Reyes, D. (2015). *Técnicas e instrumentos para recolección de datos*. Recuperado de: <https://prezi.com/ssrmpn3uhzpm/instrumentos-y-tecnicas/>
- Robles, M. (2010). *Metodología de la investigación: Una discusión necesaria en Universidades Zulianas*. Universidad Rafael Beloso Chapín. Recuperado de: <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>
- Torres, B. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú. Fondo Editorial Universidad San Marcos. Trujillo, Perú.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL SEGÚN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD PORTADA DE MANCHAY LIMA 2017.**AUTORES: Br. Rosa Soledad Suarez Farfán.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
<p>¿Cuáles son las diferencias que existen entre el compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS.</p> <p>¿Cuáles son las diferencias que existen en la dimensión afectiva del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017?</p> <p>¿Cuáles son las diferencias que existen en la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017?</p> <p>¿Cuáles son las diferencias que existen en la dimensión normativa del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017?</p>	<p>Determinar las diferencias que existen entre el compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar las diferencias que existen en la dimensión afectiva del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.</p> <p>Determinar las diferencias que existen en la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.</p> <p>Determinar las diferencias que existen en la dimensión normativa del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.</p>	<p>Existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existen diferencias significativas en la dimensión afectiva del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017..</p> <p>Existen diferencias significativas en la dimensión de continuidad del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.</p> <p>Existen diferencias significativas en la dimensión normativa del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.</p>	Variable 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
			Afectiva	Sentimiento Felicidad Emoción	1-6	Alto (68-90) Medio (43-67) Bajo (18-42)	
			Continúa	Consecuencias Opciones Permanencia	7-12		
Normativa	Beneficio Deuda Lealtad	13-18					
Variable discriminante: Grupo de trabajadores.							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos				
Nombrados	N° Trabajadores nombrados	–	–				
CAS	N° Trabajadores Planilla CAS	–					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: BÁSICO Esta investigación es básica, según Bunge (2002) denomina ciencia pura o básica a “aquellas investigaciones científicas en las que solo se busca obtener conocimiento de un determinado sector de la realidad”. (p.27)</p> <p>NIVEL: Descriptivo - Comparativo</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>Porque su presentación se da como una investigación sobre situaciones actuales sin manipular la variable (Hernández, 2014), además señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población o universo de interés en esta investigación, está conformada por Constituida por una fuerza laboral de 115 trabajadores que la laboran en la institución de salud.</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Al considerarse encuestar a toda la fuerza laboral (115), no se trabajara con muestra.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>INSTRUMENTO: ENCUESTA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p>TÉCNICAS: ENCUESTA</p> <p>AUTOR: MEYER/ PEREZ AÑO: 2014.</p> <p>MONITOREO: ABRIL – MAYO 2017.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: CENTRO DE SALUD PORTADA DE MANCHAY LIMA 2017.</p> <p>FORMA DE ADMINISTRACIÓN: DIRECTA</p>	<p>Estadística: Descriptiva: Tablas y Figuras Chi cuadrado :prueba de hipótesis</p> <p>Nivel de Significación: Si $p < 0.05 \Rightarrow$ Existe relación entre las variables Si $p > 0.05 \Rightarrow$ No existe relación entre las variables</p>

Anexo 2

Encuesta de Compromiso Organizacional

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre *la forma como se percibe el compromiso organizacional*. Se agradece leer atentamente y marcar con un **(X)** la opción correspondiente a la información solicitada, Es **totalmente anónimo** y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL.						
DIMENSION AFECTIVA		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
1	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.					
2	No me siento integrado plenamente en mi organización.					
3	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.					
4	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.					
5	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.					
6	Esta organización significa personalmente mucho para mí.					
DIMENSION DE CONTINUACIÓN		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
7	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio					
8	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					
9	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					
10	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					
11	Sería muy duro para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					

12	Hoy, permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
	DIMENSION NORMATIVO	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
13	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.					
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.					
15	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.					
16	Estoy en deuda con la organización.					
17	Esta organización merece mi lealtad.					
18	No abandonaría mi organización en estos momentos porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					

Anexo 3 Validez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
APECTIVA								
1	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	X		X		X		
2	Me siento integrado plenamente en mi institución.	X		X		X		
3	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución.	X		X		X		
4	Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos.	X		X		X		
5	Me siento ligado emocionalmente a mi institución.	X		X		X		
6	Esta institución significa personalmente mucho para mí.	X		X		X		
CONTINUACIÓN								
7	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	X		X		X		
8	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	X		X		X		
9	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi institución.	X		X		X		
10	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos momentos.	X		X		X		
11	Sería muy duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
12	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
NORMATIVO								
13	Mi condición Contractual implica una condición beneficiosa por lo que debo permanecer en la institución.	X		X		X		
14	Mi nivel como docente implica una situación beneficiosa y contribuye a que haga mi mejor esfuerzo para incrementar mi desempeño.	X		X		X		
15	La aplicación de las Directivas y Reglamentos en mi institución contribuyen a que mi trabajo sea más eficiente.	X		X		X		
16	El Reglamento Interno se ha implementado adecuadamente y contribuye a mi disciplina y dedicación laboral.	X		X		X		
17	Mi compromiso ante mi institución es consecuencia de que me siento protegido por la normatividad existente.	X		X		X		
18	La Ley vigente en mi caso especial como docente me implica que me identifique más con mi institución en particular.	X		X		X		

28 de Abril del 2017

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombre s del juez evaluador: **VERTIZ OSORES JOAQUIN**

Especialidad del evaluador: **DOCTOR**

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

Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	APECTIVA							
1	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	X		X		X		
2	Me siento integrado plenamente en mi institución.	X		X		X		
3	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución.	X		X		X		
4	Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos.	X		X		X		
5	Me siento ligado emocionalmente a mi institución.	X		X		X		
6	Esta institución significa personalmente mucho para mí.	X		X		X		
	CONTINUACIÓN							
7	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	X		X		X		
8	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	X		X		X		
9	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi institución.	X		X		X		
10	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos momentos.	X		X		X		
11	Sería muy duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
12	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
	NORMATIVO							
13	Mi condición Contractual implica una condición beneficiosa por lo que debo permanecer en la institución.	X		X		X		
14	Mi nivel como docente implica una situación beneficiosa y contribuye a que haga mi mejor esfuerzo para incrementar mi desempeño.	X		X		X		
15	La aplicación de las Directivas y Reglamentos en mi institución contribuyen a que mi trabajo sea más eficiente.	X		X		X		
16	El Reglamento Interno se ha implementado adecuadamente y contribuye a mi disciplina y dedicación laboral.	X		X		X		
17	Mi compromiso ante mi institución es consecuencia de que me siento protegido por la normatividad existente.	X		X		X		
18	La Ley vigente en mi caso especial como docente me implica que me identifique más con mi institución en particular.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SUFICIENCIA

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

28 de Abril del 2017

Apellidos y nombre s del juez evaluador: DR. MILDRED JENICA LEDESMA CUADROS DNI 947488277
Especialidad del evaluador: ADMINISTRACIÓN

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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


 IUCV
 INSTITUTO UNIVERSITARIO CAYAMA
 Dra. Mildred Jenica Ledesma Cuadros
 COORDINADORA DE LA DIVISIÓN DE INVESTIGACIONES
 DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	X		X		X		
2	Me siento integrado plenamente en mi institución.	X		X		X		
3	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución.	X		X		X		
4	Realmente siento como si los problemas de la institución fueran míos.	X		X		X		
5	Me siento ligado emocionalmente a mi institución.	X		X		X		
6	Esta institución significa personalmente mucho para mí.	X		X		X		
CONTINUACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	X		X		X		
8	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	X		X		X		
9	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi institución.	X		X		X		
10	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución en estos momentos.	X		X		X		
11	Sería muy duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
12	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
NORMATIVO		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mi condición Contractual implica una condición beneficiosa por lo que debo permanecer en la institución.	X		X		X		
14	Mi nivel como docente implica una situación beneficiosa y contribuye a que haga mi mejor esfuerzo para incrementar mi desempeño.	X		X		X		
15	La aplicación de las Directivas y Reglamentos en mi institución contribuyen a que mi trabajo sea más eficiente.	X		X		X		
16	El Reglamento Interno se ha implementado adecuadamente y contribuye a mi disciplina y dedicación laboral.	X		X		X		
17	Mi compromiso ante mi institución es consecuencia de que me siento protegido por la normatividad existente.	X		X		X		
18	La Ley vigente en mi caso especial como docente me implica que me identifique más con mi institución en particular.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombre s del Juez evaluador: DR. CARLOS WENCESLAO SOTELO ESTACIO DNI 18168818

Especialidad del evaluador: DOCTOR TEMÁTICO ODONTOLÓGICO

28 de Abril del 2017

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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



55	14	2	1	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
56	15	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
57	16	2	5	4	4	4	5	1	1	3	4	3	4	1	5	1	3	1	3
58	17	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
59	18	2	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	19	2	5	5	1	1	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3
61	20	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	21	2	5	4	4	4	5	1	1	3	4	3	4	1	5	1	3	1	3
63	22	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	23	2	1	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
65	24	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
66	25	2	5	4	4	4	5	1	1	3	4	3	4	1	5	1	3	1	3
67	26	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
68	27	2	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	28	2	5	5	1	1	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3
70	29	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	30	2	5	4	4	4	5	1	1	3	4	3	4	1	5	1	3	1	3
72	31	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	32	2	1	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
74	33	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
75	34	2	5	4	4	4	5	1	1	3	4	3	4	1	5	1	3	1	3
76	35	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
77	36	2	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	37	2	5	5	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
79	38	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	39	2	5	4	4	4	5	1	1	3	4	3	4	1	5	1	3	1	3
81	40	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	41	2	1	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
83	42	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
84	43	2	5	4	4	4	5	1	1	3	4	3	4	1	5	1	3	1	3
85	44	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
86	45	2	4	5	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
87	46	2	5	5	1	1	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3
88	47	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	48	2	5	4	4	4	5	1	1	3	4	3	4	1	5	1	3	1	3
90	49	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	50	2	1	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
92	51	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
93	52	2	5	4	4	4	5	1	1	3	4	3	4	1	5	1	3	1	3
94	53	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
95	54	2	4	5	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
96	55	2	5	5	1	1	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3
97	56	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	57	2	5	4	4	4	5	1	1	3	4	3	4	1	5	1	3	1	3
99	58	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	59	2	1	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
101	60	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
102	61	2	5	4	4	4	5	1	1	3	4	3	4	1	5	1	3	1	3
103	62	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
104	63	2	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	64	2	5	5	1	1	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3
106	65	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	66	2	5	4	4	4	5	1	1	3	4	3	4	1	5	1	3	1	3
108	67	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	68	2	1	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1
110	69	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
111	70	2	5	4	4	4	5	1	1	3	4	3	4	1	5	1	3	1	3
112	71	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
113	72	2	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
114	73	2	5	5	1	1	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3
115	74	2	4	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1

COMPROMISO ORGANIZACIONAL PILOTO																		
N°	Afectiva						Continua						Normativa					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4	1	5	1	3	1	3	4
3	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
4	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
5	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
6	5	4	4	4	5	1	1	3	4	3	4	1	5	1	3	1	3	4
7	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
8	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
9	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
10	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
11	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	1	1	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4
13	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
14	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
15	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
16	5	4	4	4	5	1	1	3	4	3	4	1	5	1	3	1	3	4
17	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
18	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
19	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
20	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
21	1	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1
23	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1
25	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
26	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
27	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
28	5	4	4	4	5	1	1	3	4	3	4	1	5	1	3	1	3	4
29	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
30	4	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4

ANEXO 5

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada de Manchay Lima 2017.

2. AUTOR

Rosa Soledad Suarez Farfán

sole_rssf@hotmail.com

Estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar las diferencias que existen entre el compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017, la población constituida 115 trabajadores que laboran en la institución de salud, la muestra considero toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Compromiso Organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel comparativo, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Compromiso Organizacional en escala de Likert, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: Existen diferencias significativas en la dimensión normativa del compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

4. PALABRAS CLAVE

Compromiso Organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

5. ABSTRACT

The present research had as general objective to determine the differences that exist between the organizational commitment in the named personnel and those that appear in the administrative contract of services (CAS) of the Health Center Cover of Manchay Lima,

year 2017, the constituted population 115 workers who work in the health institution, the sample I consider the entire population, in which the variable: Organizational Commitment has been used.

The method used in the research was the hypothetical deductive; this research used for its purpose the non-experimental design of comparative level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instrument: Likert-scale Organizational Commitment Questionnaire, Whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is significant evidence to affirm that: There are significant differences in the normative dimension of the organizational commitment in the appointed personnel and those that appear in the administrative service contract (CAS) of the Health Center Manchay Lima cover, year 2017.

6. KEYWORDS

Organizational Commitment, affective commitment, commitment of continuity, normative commitment.

7. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar las diferencias que existen entre el compromiso organizacional en el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017, la población constituida 115 trabajadores que laboran en la institución de salud, la muestra considero toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Compromiso Organizacional.

Compromiso Organizacional

García (2014, cita a De Cottis, 2001). “Define el compromiso organizacional como: “La extensión en la cual un individuo acepta e intercambia las metas y los valores de una organización y ve su rol organizacional en términos de su contribución a estas metas y valores, aparte de cualquier instrumentalidad que pueda acompañar a su contribución, ellos implica factores de afectivos, continuidad en el trabajo y una normatividad que contribuya al compromiso del personal”. (p.6).

8. METODOLOGÍA

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel comparativo, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento:

Cuestionario de Compromiso Organizacional en escala de Likert, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

9. RESULTADOS

Describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación de datos y la prueba de hipótesis.

Hipótesis General

H0: No existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

HG: Existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

Tabla 9

Prueba de homogeneidad Chi-cuadrado para el Compromiso Organizacional

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17,735 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	18,853	2	,000
Asociación lineal por lineal	6,616	1	,010
N de casos válidos	115		

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,42.

Fuente: Elaboración en SPSS

H0: $P_{\text{(Personal Nombrado)}} = P_{\text{(Planilla CAS)}}$

HG: No todas las proporciones de opiniones según grupo ocupacional

Decisión: Como $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, se rechaza H0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

Tabla 1

Compromiso organizacional según el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017.

	Compromiso Organizacional			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Grupo Laboral	Planilla Contratados CAS	6	29	6	41
		5,2%	25,2%	5,2%	35,7%
Personal Nombrado		12	24	38	74
		10,4%	20,9%	33,0%	64,3%
Total		18	53	44	115
		15,7%	46,1%	38,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional (Anexo 2)

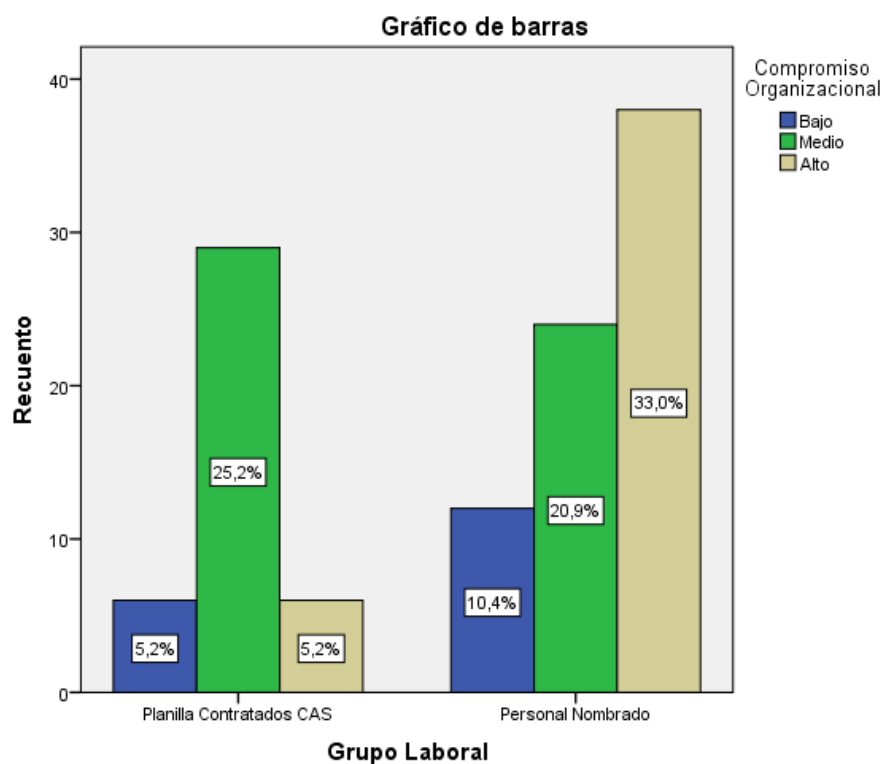


Figura 1. Diagrama de barras agrupadas del compromiso organizacional

Como se observa en la tabla y figura respecto el compromiso organizacional en el personal nombrado presenta mejores niveles (bajo 10.4%, medio 20.9%, alto 33%) que el personal de planilla CAS (bajo 5.2%, medio 25.2%, alto 5.2%)

10. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo general, Como $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, se rechazó H_0 y por lo tanto con un nivel de significancia del 5% se concluye que existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017; esto es, se observa en la tabla y figura respecto el compromiso organizacional en el personal nombrado presenta mejores niveles (bajo 10.4%, medio 20.9%, alto 33%) que el personal de planilla CAS (bajo 5.2%, medio 25.2%, alto 5.2%).

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Gómez, (2013), puesto que coincide en afirmar que que el compromiso organizacional es una variable administrativa que gestionada adecuadamente permite mejorar la gestión, en este sentido los niveles encontrados de bajo representa un 15.7%, medio un 46.1% y alto un 38.3%, implican una coincidencia con la investigación desarrollada estableciendo que muchas instituciones públicas, aun se tiene que trabajar mucho para mejorar los niveles de compromiso organizacional de sus trabajadores.

Así mismo de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Pérez (2014), puesto que coincide en afirmar que el éxito de una institución sea público o privado depende en gran parte del compromiso organizacional que tienen sus colaboradores con la organización; en este sentido se coincide con que si bien lo ideal que los trabajadores entreguen un máximo desempeño, esto es mejorar su productividad, es necesario que mejoren sus niveles de compromiso organizacional.

11. CONCLUSIONES

La presente investigación en cuanto al objetivo general, demuestra que existen diferencias significativas en el compromiso organizacional según el personal nombrado y los que figuran en la planilla de contratación administrativa de servicios (CAS) del Centro de Salud Portada de Manchay Lima, año 2017; ello implicó que, respecto el compromiso organizacional en el personal nombrado presenta mejores niveles (bajo 10.4%, medio 20.9%, alto 33%) que el personal de planilla CAS (bajo 5.2%, medio 25.2%, alto 5.2%).

12. REFERENCIAS

- García, R. (2014). Clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato. Recuperado de: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RHvdZYQVA8MJ:www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html&num=1&hl=es&gl=pe&strip=1&vwsrc=0
- Gómez B. (2013). Metodología de la investigación. Recuperado de: http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Pérez, T. (2014). Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas. PUCP. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PEREZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1

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

Yo, Rosa Soledad Suarez Farfán (X), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 22186832, con el artículo titulado: “Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada De Manchay Lima 2017”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 22 de junio de 2017

.....
Rosa Soledad Suarez Farfán

DNI N°. 22186832