



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Compromiso organizacional y desempeño laboral en los  
trabajadores asistenciales de una red de salud del Minsa en  
Andahuaylas, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

Ramos Enciso, Yuliana ([orcid.org/0000-0002-0029-1149](https://orcid.org/0000-0002-0029-1149))

**ASESORA:**

Mg. Alayo Canales, Cecilia Magali ([orcid.org/0000-0003-3893-9868](https://orcid.org/0000-0003-3893-9868))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgos en  
Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

*A mi persona por ser perseverante a pesar de todos los obstáculos encontrados en este proceso y con fe inquebrantable de cumplir con sustentación del trabajo de investigación.*

**Agradecimiento**

*Primeramente, a Dios, a mi familia por su apoyo moral e incondicional para continuar con mi formación profesional.*

## Índice de contenido

	Pag.
Caratula	
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas .....	v
RESUMEN .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variable y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos .....	16
3.6 Método de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos .....	17
IV.RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	36
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Población	15
Tabla 2 Distribución de frecuencias y porcentajes del compromiso organizacional y desempeño laboral	23
Tabla 3 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión afectivo y desempeño laboral	24
Tabla 4 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión continuidad y desempeño laboral	25
Tabla 5 Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión normativo y desempeño laboral	26
Tabla 6 Correlaciones entre compromiso organizacional y desempeño laboral	27
Tabla 7 Correlaciones entre desempeño laboral y compromiso afectivo	28
Tabla 8 Correlaciones entre desempeño laboral y compromiso continuo	29
Tabla 9 Correlaciones entre desempeño laboral y compromiso normativo	30

## Índice de figuras

Figura 1 Diseño de correlación	13
Figura 2 Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes del compromiso organizacional	18
Figura 3 Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la dimensión Afectivo	19
Figura 4 Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la dimensión continuidad	20
Figura 5 Distribución de niveles, frecuencias y porcentaje de la dimensión normativo	21
Figura 6 Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de Desempeño laboral	22

## RESUMEN

El objetivo de esta presente tesis es determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022, esta tesis utilizo un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, básica, de diseño no experimental de corte transversal.

Esta investigación utilizo como técnica de instrumento la encuesta y como herramienta el cuestionario, se utilizó una población de 103 trabajadores de un establecimiento del Minsa.

Se obtuvo los siguientes resultados que existe relación directa de 0.740 entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, la relación directa de 0.674 entre el compromiso organizacional de tipo afectivo y el desempeño laboral, la relación directa de 0.609 entre el compromiso organizacional de tipo continuo y el desempeño laboral, la relación directa de 0.343 entre el compromiso organizacional de tipo normativo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, teniendo como conclusión que existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas.

**Palabras claves:** Compromiso organizacional, desempeño laboral, profesionales sanitarios y establecimientos de salud.

## **Abstract**

The objective of this thesis is to determine the relationship between organizational commitment and work performance in the care workers of a Health Network of the Minsa in Andahuaylas, 2022, this thesis uses a quantitative, descriptive correlational, basic approach, of non-experimental design of cross-sectional cut.

This research used the survey as an instrument technique and the questionnaire as a tool, a population of 103 workers from a Minsa establishment was used.

The following results were obtained that there is a direct relationship of 0.740 between organizational commitment and work performance, a direct relationship of 0.674 between affective organizational commitment and work performance, a direct relationship of 0.609 between continuous organizational commitment and work performance, a direct relationship of 0.343 between the organizational commitment of a normative type and the work performance in the care workers of a Minsa Health Network in Andahuaylas, having as a conclusion that there is a direct relationship between the organizational commitment and the work performance in the care workers of a Minsa Health Network in Andahuaylas.

**Keywords:** Organizational commitment, work performance, health professionals and health facilities.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, sólo el 15% de los empleados indican sentirse comprometidos con su trabajo y el 85% representa aquellos empleados con bajo o nulo compromiso con su trabajo, los que no están contentos con su ambiente laboral o aquellos que simplemente intentan pasar el día, ajenos a las actividades laborales (Gallup, 2017). Razón por la cual muchas empresas y organizaciones han mostrado mayor interés en la inversión de tiempo y dinero en el desarrollo del compromiso laboral de su personal, por las ventajas que podemos encontrar como: menor índice de rotación, aumento de la satisfacción con su ambiente de trabajo, mayor participación en las actividades laborales, aumento de la productividad y sobre todo la fidelidad del trabajador con su empresa. (Hernández, 2020). Por lo tanto, mantener a los empleados contentos y comprometidos nos garantiza el éxito de convertirse en personas leales y de alto desempeño. (Hewitt, 2017)

Actualmente desarrollar altos niveles de compromiso en los empleados se ha convertido en uno de los retos más difíciles, que vienen enfrentando los jefes y gerentes de distintas empresas, lo que significa que falta de compromiso repercute de forma negativa en el desempeño laboral de los colaboradores, sobre todo para la concretización de las metas organizacionales (Cho y Kim, 2020). De igual forma en el campo de la salud, las instituciones sanitarias enfrentan situaciones complejas en relación al compromiso de los profesionales sanitarios, Rodríguez et al. (2021). En esta misma línea, estudios realizados en un Hospital de Etiopía revelaron que los niveles de compromiso organizacional de las enfermeras se encuentran en un nivel bajo lo que afecta su desempeño profesional. Israel et al. (2017)

En América Latina, el nivel de compromiso organizacional de los empleados es: Bolivia (22%); Brasil (27%) y Chile (23%), estos datos muestran que la gran mayoría de trabajadores tienen problemas para comprometerse en el desarrollo de sus actividades durante su jornada laboral. (Damián y Reyes, 2018). Esta problemática también se puede observar en Perú, donde el (16%) de

colaboradores están comprometidos, mientras que el 62% no lo están. (Andina, 2015).

En nuestra realidad, siendo pertinente y necesaria esta investigación en la Red de Salud José María Arguedas de Andahuaylas, donde los trabajadores asistenciales en su gran mayoría refieren que permanecen laborando por necesidad más que por deseo, contar con pocas opciones laborales y perder los beneficios e incentivos si dejaran de trabajar, si no hubieran invertido tanto esfuerzo y dinero, talvez consideraban otras alternativas de trabajo y además su calidad de vida se vería perjudicado si renunciaran en algún momento a su trabajo. Algunos trabajadores manifestaron sentimientos de obligación con el cumplimiento de las actividades que demanda las normativas y las leyes del trabajo, además refieren tener sentimientos de lealtad hacia el establecimiento por haberle brindado oportunidades personales y laborales en algún momento de su vida y por ello se sienten agradecidos por lo que no sería correcto renunciar a su trabajo y a sus compañeros. Por ultimo algunos trabajadores refieren sentirse poco identificados con las metas e indicadores de la institución, por lo cual realizan el trabajo de forma rutinaria, sin planificación de las actividades del día, acuden a los establecimientos de salud solamente por el deber de cumplir con sus responsabilidades, son ajenos y muestran poca iniciativa en la solución de problemas institucionales, se encuentran desmotivados e insatisfechos laboralmente y no disfrutan de su permanencia en su trabajo, como consecuencia de ello existe un deficiente desempeño laboral en los profesionales sanitarios. Por lo cual se planteó la pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022? como problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso continuo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022?

La Justificación teórica del estudio, sirvió de base para entender mejor las actitudes de los trabajadores al momento de asumir su compromiso con la institución y como se relaciona el desempeño en sus actividades laborales. Justificación práctica, a partir del resultado de este estudio podremos implementar estrategias que motiven a los trabajadores a lograr mayor compromiso y con ello un buen desempeño laboral reflejado en la consecución de objetivos y metas de la institución o centro laboral. Por último, la justificación metodológica, mediante el presente trabajo se determinó que el tipo de estudio es básico y de diseño no experimental tipo correlacional de corte transversal, que propone herramientas, análisis y encuestas validadas y confiables, que pueden ser de mucho valor a otros investigadores.

El objetivo general es: Determinar qué relación existe entre compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022. como objetivos específicos fueron: Determinar qué relación existe entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, Determinar qué relación existe entre compromiso continuo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, Determinar qué relación existe entre compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas.

Y como hipótesis general que se planteó: Existe relación directa entre compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, seguidamente las hipótesis específicas: Existe relación directa y significativa entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, Existe relación directa y significativa entre compromiso continuo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, Existe relación directa y significativa entre compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes nacionales, el estudio realizado por Gonzales (2020), en la Microred Ampliación en Arequipa, el estudio tuvo como muestra poblacional a 127 participantes, obteniendo como resultados que los participantes tienen una apreciación alta 46.46% del compromiso organizacional, donde el porcentaje más alto es para la dimensión “afectiva” con 56.69%, seguido de “normativo” con 45.57% y de “continuidad” con 11.02%. En comparación al desempeño laboral el 79.53% percibieron como muy bueno. Concluyendo que el compromiso se asocia significativamente ( $p=0.015$ ) con el desempeño laboral de los participantes de este establecimiento.

De la Paz, et al (2017) en su estudio realizado en un Centro de Salud en Ayacucho, con la participación de 30 trabajadores, enfoque cuantitativo, correlacional, transversal y no experimental, se utilizó la encuesta y un cuestionario. El resultado de la variable compromiso organizacional de los profesionales, sitúan su opinión en nivel medio (60,0%) y en nivel bajo (23,3%), en relación al desempeño laboral indican que es regular (60,0%) y considera que es deficiente (16,7%). Se concluye la existencia de vinculación directa moderada entre las variables, en razón del valor  $\rho=0,458$  al ser  $p=0,011$  y ser menor al  $\alpha=0,05$ .

Por su parte, Avellaneda (2017) realizó un estudio en un Establecimiento de salud de Miraflores en Lima, donde participaron 50 trabajadores y como resultados muestran referente al compromiso organizacional asociación con el desempeño laboral, la cual es positiva y débil ( $r = 0,306^*$  y  $p < 0,05$ ). En conclusión, los trabajadores de salud que están comprometidos, se sienten involucrados con la organización y asumen su rol de trabajo con responsabilidad reflejado en el cumplimiento de objetivos, considerándose generalmente como buen desempeño laboral.

Tarazona (2017), en su investigación realizado en el Hospital Público en Lima, se evaluaron a 409 enfermeras laboralmente activas, con el cuestionario de Evaluación del desempeño laboral, documento oficial y aprobado por el Ministerio de salud, los resultados obtenidos fueron: promedio superior para el factor Oportunidad con 84,9%, y Calidad de Trabajo con 80,0% ambos con mayor

puntaje y como promedio inferior los factores planificación en 40,0% y responsabilidad en 30.2%.

Abanto (2020), en su trabajo de investigación desarrollada en las micro redes pertenecientes a la Red de Salud Julcán, realizó su estudio en 95 colaboradores, seleccionados mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia, donde concluyen, la existencia correlación significativa positiva y alta, de las variables y dimensiones del compromiso con el desempeño laboral.

Respecto a los antecedentes internacionales se encontró una investigación de Fuentes, et al (2020), quienes realizaron una investigación con el propósito de estudiar el compromiso organizacional como estrategia de cambio en instituciones hospitalarias de Colombia y Venezuela, estudio descriptivo no experimental, su muestra poblacional constituido por 64 médicos de los hospitales públicos de Guajira y Maracaibo. Los resultados señalan que el compromiso organizacional del personal médico es significativamente alto y es atribuible no solo a su formación profesional, sino a las condiciones y posibilidades de experticia que le ofrecen estos centros hospitalarios. Se concluye que el compromiso organizacional debe implementarse como estrategia integrativa en las instituciones de salud, lo cual permite conocer el sentido de pertenencia de los profesionales con su entorno laboral y su nivel de identificación con los procesos y metas de la organización.

Lozano (2018), en su investigación realizada en los Hospitales universitarios Mexicanos, resalta la labor importante que desempeñan los profesionales sanitarios en el ámbito hospitalario y son la parte esencial de los resultados organizacionales, por ello se concluye que el estudio de los factores organizacionales tales como, la participación consecuente en el abordaje de decisiones, los sentimientos de identificación y afecto hacia la organización, satisfacción laboral y los beneficios percibidos de esta, son aspectos que tienen un impacto en el desempeño y el compromiso organizacional del personal profesional sanitario.

Por otra parte, Lapo y Zambrano (2018), enfocaron su estudio sobre los factores que describen las conductas laborales de los colaboradores de medicina, enfermería y técnicos de enfermería, pertenecientes al sector salud de la ciudad de Guayaquil en Ecuador, se contó con la participación de 384

profesionales, quienes conformaron la muestra y resultados fueron, el 70% de los participantes mostraron compromiso organizacional de tipo afectivo, lo que se califica como algo positivo. Concluyendo que el compromiso que mantienen los profesionales sanitarios con la institución se refleja por medio de sus actitudes laborales tales como: identificación, participación y cumplimiento de objetivos institucionales, sentimientos de apego y mejor desenvolvimiento laboral, mejorando los estándares de productividad y el desempeño de los mismos.

Pérez (2013), citado en Ayala (2018), cuyo objetivo fue encontrar el grado de asociación del compromiso y el desempeño en trabajadores sanitarios de una Hospital público sanitario en Tamaulipas, México, donde participaron 30 médicos y 40 enfermeras, los instrumentos aplicados fueron: escala del compromiso organizacional, el cuestionario de evaluación del desempeño para los profesionales de medicina y enfermería. Los resultados fueron relación positiva significativa (0,01-0,05) entre estas dos variables. Concluyendo que el personal de medicina y enfermería tienen bajo compromiso organizacional reflejado en el poco deseo de quedarse en la institución y poca disposición de sentimiento de obligación con el cumplimiento de los estatutos, lo cual repercute negativamente en su desempeño laboral y en el cumplimiento de estándares establecidos por la institución.

Aldana, et al (2017), en su estudio realizado en las diferentes instituciones del sector salud en Barranquilla - Colombia, con el objetivo de indagar acerca de las opiniones y actitudes del profesional sanitario con relación al compromiso que asumen durante su jornada laboral, se utilizó el método etnográfico con enfoque cualitativo, la técnica fue la observación de campo y la entrevista. Los resultados respecto a la dimensión afectiva muestran fortaleza del vínculo emocional e identidad con las metas y valores de la institución, la dimensión continuidad manifestaron sobre el contrato laboral, beneficios e incentivos económicos que perderían si dejaran de trabajar y la dimensión normativa según la percepción del profesional señala que surge de una obligación moral, por haber adquirido beneficios de la institución. Se concluye la necesidad estructurar la dinámica del compromiso organizacional en sus distintos componentes en busca de objetivos comunes entre los trabajadores y la institución.

El estudio del compromiso organizacional ha sido materia de estudio

desde hace mucho tiempo y de vital importancia para muchas organizaciones por ciertas características que mantienen el compromiso de los trabajadores con su organización. Peña et al. (2016)

De ahí surgen diversas investigaciones entre ellos, el de Frederick W. Taylor (1911), uno de los primeros teóricos, quien tuvo interés por la relación de la persona con su labor. Posteriormente se fueron creando más teorías y modelos para entender este concepto de gran tendencia, teniendo mayor protagonismo principalmente los psicólogos de esa época, como: Becker; Blau y Scott; Grusky, Porter, Steers y Boulian. (Chiavenato, 2009)

Entre las teorías, tenemos el postulado de Homans (1961), quien planteo la Teoría del intercambio social, señalando al compromiso como el vínculo que se desarrolla entre la persona y su organización, como respuesta de las pequeñas inversiones ejecutadas en el tiempo. Meyer et al. (1989)

Lo que significa, que un trabajador se compromete por decisión propia con la organización, generando en él, la disposición de realizar inversiones de esfuerzos para obtener beneficios e incentivos que le brinda su empresa y dejar de trabajar le significaría una pérdida y su nivel de compromiso disminuye. Por otro lado, el termino intercambio es la relación entre el trabajador y la organización donde ambas partes esperan obtener recompensas. (Domínguez, 1978)

Seguido de la Teoría del vínculo afectivo, explica que el compromiso es un nexo o unión emocional que surge cuando el trabajador se involucra afectivamente expresando sentimientos de pertenencia, preocupación por los problemas organizacionales y cooperación en el logro objetivos. (Arciniega,2002)

Esta teoría está compuesta por tres principios, identidad con los objetivos y valores institucionales, participación en el logro de metas y el sentido de pertenencia. Porter et al. (1974). En consecuencia, los individuos laboralmente comprometidos se identifican con la organización expresando deseos de permanecer en ella. (Steers, 1977)

Por último, la teoría de atribución, referido a la imposición moral que mantiene el individuo con la organización, basados en sentimientos de obligación de permanecer en la organización en la cual labora. (Wiener, 1982). Existen dos vertientes, la imposición moral desarrollada en el empleado de mantener

conductas leales por aquellos beneficios percibidos de la organización y el desarrollo del compromiso como un conjunto de creencias y valores que condicionan su actuar responsable ante los acuerdos. (Becker, 1960). En comparación con la teoría del vínculo afectivo de origen emocional y este se encuentra enmarcado en un sentido de obligación. Allen et al. (1990)

De todas las teorías mencionadas podemos definir a la variable compromiso organizacional, surge cuando una persona realiza inversiones para mantener ciertos beneficios de la organización (Becker, 1960). Por otro lado, se define como la fuerza con que una persona se identifica con su organización y se involucra en ella (Steers, 1977). Por lo tanto, es considerado como una teoría de varias dimensiones, compuesto por factores de tipo afectivo y calculada. (Mathieu y Zajac, 1990)

Más adelante, lo definieron como una condición psicológica que une al individuo con la organización y presenta tres dimensiones de tipo afectivo, referido al nivel de identificación e involucramiento del individuo con su trabajo, de tipo continuo, se entiende como la percepción de los empleados en cuanto a los costos, beneficios y oportunidades respecto a su trabajo que perdería si decide renunciar a ella y de tipo normativo, es la obligación percibida de los empleados expresado en creencias de lealtad para permanecer en la organización. (Meyer y Allen, 1997)

Considerada como la teoría de mayor aceptación que sirvió de base para posteriores estudios. Yoo et al. (2017)

Se encontraron otras definiciones, como la actitud del individuo hacia el trabajo la cual está conformada por tres componentes, apego y aceptación de los objetivos, el anhelo de invertir en niveles altos de esfuerzo por el bien de la institución y el sentido moral de pertenecer y mantenerse en la organización. (Peña y Díaz, 2016)

También lo definen, como el grado de identidad y pertenencia que una persona tiene con las metas y valores de la empresa, siendo este vínculo relevante en el incremento de los estándares de desempeño, se compone de la dimensión afectiva, caracterizado por el apego emocional e identificación con la organización, la dimensión de continuidad, significa la necesidad de quedarse en



la institución debido a las pocas opciones laborales y la dimensión normativa, se refiere a la obligación de permanencia. Yoo et al. (2017)

Por otro lado, se afirma que el compromiso es una fuerza de relación entre el individuo con la organización, siendo un factor fundamental para el logro de objetivos y predictor del buen desempeño laboral, los trabajadores pueden desarrollar uno de estos tres tipos de compromiso que existen, como son afectivo, calculado y normativo. Hernández et al. (2018)

Tal como lo señala un estudio realizado en el sector salud, los recursos humanos que son capaces de internalizar las metas y objetivos institucionales, presentan altos niveles de compromiso con su trabajo (Soto y Uribe, 2021). El impacto positivo que tiene en el personal sanitario, más allá de ejecutar metas y objetivos, es brindar una adecuada prestación de atención y servicio a los pacientes, mejorando así los indicadores sanitarios. (Gil, 2020)

Los condicionantes que afectan al compromiso organizacional del personal sanitario, son: problemas de comunicación, la desmotivación, insatisfacción laboral, falta de identidad y trabajo en equipo, los cuales interfieren en el cumplimiento de las metas organizacionales (Arancel y Guardamino, 2019)

La importancia del compromiso organizacional radica en gestionar adecuadamente al recurso humano, generando resultados positivos y sobre todo aumento de la eficacia y eficiencia del trabajador en las funciones que realiza. Coronado et al. (2020)

Respecto al **desempeño laboral**, fue un término que inicialmente se utilizaba para describir los puestos o cargos que ocupaban los empleados con el transcurso del tiempo se ha convertido en una herramienta que mide el buen funcionamiento del personal que ocupa el puesto o área de producción o servicio. (Cuello, 2020)

Actualmente la gran mayoría de las organizaciones e instituciones tanto públicas y privadas se enfrentan a permanentes cambios organizacionales, por tal motivo tienen la exigencia de reclutar empleados competentes, capaces de lograr metas y/o resultados planificados (Indacochea, 2018)

La cual, constituye una de las principales fortalezas de una organización, siendo una condición necesaria para lograr objetivos y obtener resultados positivos, por ello es necesario disponer de trabajadores con alto nivel de

compromiso, lo cual tendrá repercusión en la productividad y en la ejecución de las actividades que la institución les asigna. (Moreno, 2015)

Es por ello, que su estudio es de gran interés por la psicología organizacional por el impacto que tiene en el éxito de una empresa Y organizaciones. (Pharmashi, 2021)

Caso contrario sucede en el campo de la salud que solo se enfoca en temas financieros y estructurales, dejando de lado los problemas asociados al desempeño laboral como la inadecuada calidad de trabajo, irresponsabilidad, deficiente trabajo en equipo y relaciones interpersonales, afecta el cumplimiento de las metas e indicadores sanitarios. (Mejillón, 2017)

En el campo de la salud, se enfoca y estructura a partir del modelo por competencias, instrumento de gestión que consiste en dirigir al recurso humano de una organización para lograr alinearlos con su estrategia, esto significa que los jefes de las instituciones deben saber que para lograr el cumplimiento de metas o tareas que realizan los colaboradores, deben conocer primeramente las habilidades, actitudes y conocimiento que tiene su personal y articularlos con los propósitos de la organización. (Vidal, 2018)

Este modelo está constituido por tres enfoques, el conductual, enfocado en aspectos internos del individuo como las conductas y comportamientos, el constructivista, se refiere a las habilidades de un individuo para solucionar problemas y obtener buenos resultados a través de la disposición de recursos y por último el enfoque funcional, significa que la persona debe obtener resultados precisos en el puesto o cargo que ocupa, a fin de acreditar los niveles de productividad solicitados por la organización. (Ministerio de salud, 2011)

Por lo tanto, desde un enfoque conductista se define al desempeño laboral, como las conductas de los trabajadores del sector salud para conseguir resultados o lograr objetivos establecidos, independientemente de las funciones que asuma. (Ministerio de salud, 2011)

En efecto el buen desempeño laboral se caracteriza por las competencias, habilidades y aptitudes que posee un individuo y se refleja en la conducta de los empleados en la consecución de metas organizacionales, que se caracteriza por el nivel de esfuerzo y rendimiento que invierte el trabajador cuando realiza su trabajo. (Gamarra, y Aragón, 2019)

En conclusión, está asociado a los aspectos individuales tales como, las cualidades, destrezas, habilidades y necesidades, que interactúan con el trabajo y la organización en general, como resultado de la interacción de dichos aspectos se obtiene el desempeño. (Guzman, 2018)

La evaluación del desempeño laboral del personal sanitario es primordial porque permite identificar y definir los conocimientos, habilidades y actitudes que cuentan los trabajadores, las cuales son necesarias para el logro de propósitos y de indicadores, por ello, el encargado de recursos humanos del MINSA ha propuesto como herramienta de evaluación el modelo de competencias desde el enfoque conductista a fin de evaluar la conducta laboral del personal asistencial a través de 8 factores: **Planificación:** Evalúa las competencias de elaboración, ejecución y evaluación del trabajo individual y grupal, así mismo el uso racional de los recursos, **Responsabilidad:** Califica el cumplimiento oportuno y adecuado de las funciones asignadas, **Iniciativa:** Evalúa el desenvolvimiento del trabajador en el campo laboral de manera espontánea, sin esperar instrucciones o inspección del jefe, proponiendo alternativas de solución ante cualquier problema, **Oportunidad:** Valora el grado de cumplimiento de las actividades laborales asignadas en un determinado tiempo, **Calidad del trabajo:** Califica el trabajo correctamente realizado o con mínimos errores, **Confiabilidad y discreción:** Evalúa la gestión de la información de manera adecuada, cuya malinterpretación podría afectar al trabajador o a la institución, **Relaciones interpersonales:** califica la interacción de los trabajadores dentro del ambiente laboral y el uso adecuado de la comunicación y **Cumplimiento de normas:** Evalúa la ejecución de las guías, procedimientos y demás normativas institucionales que rigen el actuar profesional. (Ministerio de salud, 2011)

Existen factores como la desmotivación, falta de incentivo, desigualdad de la distribución del personal, inseguridad laboral, absentismo, conductas interesadas de los trabajadores, falta de identidad e incumplimiento de los objetivos organizacionales y la mala formación académica, son consecuencias de una inadecuada política de gestión de los recursos humanos y falta de claridad del marco normativo de las leyes vigentes, las cuales han ido afectando y deteriorando el compromiso de los profesionales sanitarios y por ende su desempeño. (Arancel y Guardamino, 2019)

Por esta razón, una de las principales preocupaciones de los encargados del manejo de los recursos humanos, se encuentra en disponer de empleados con alto nivel de satisfacción, motivación, rendimiento, productividad y compromiso con el trabajo (Pa'wan, 2018). Es por ello, que cuando un trabajador muestra satisfacción en las tareas que desarrolla es un pronóstico significativo del buen desempeño laboral. Eirin et al. (2021)

En efecto, la gestión en base a competencias se califica como una propuesta alterna orientada al logro de resultados de los empleados durante las horas de trabajo y de la institución, con la finalidad de mejorar el desempeño de los empleados (Guerreros, 2019)

La gestión adecuada de los colaboradores de las instituciones sanitarias es muy ventajosa lo que permite alcanzar resultados sanitarios. (Quito y Zurita, 2021)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

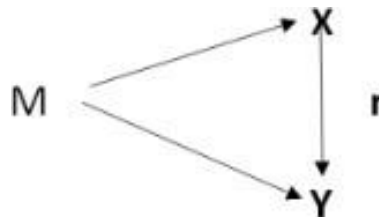
De enfoque cuantitativo, los datos recolectados se procesaron de manera numérica mediante el uso de herramientas informáticas y estadística (Ramírez, 2018).

Por la finalidad, el estudio fue de tipo básico, porque permitió incrementar el conocimiento científico a partir de una realidad concreta. (CONCYTEC)

El diseño fue no experimental, puesto que no se manipularon las variables (Álvarez, 2020), de tipo Correlacional, porque se describió a las variables de estudio y se estableció la relación o grado de asociación que existe entre ellas (Cohen y Gómez, 2019).

Así mismo de corte transversal, porque se recolecto la información en un momento específico.

Esquema de diseño de las variables a relacionar son:



**Figura 1**

*diseño de correlación simple*

**Donde:**

M es la muestra

X representa la variable 1

Y representa la variable 2

r representa la correlación de las variables.

#### 3.2. Variable y operacionalización

**Variable 1. Compromiso organizacional:**

Definición conceptual. - Es una condición psicológica que une al individuo con la

organización. (Meyer y Allen, 1997).

Definición operacional: la variable compromiso organizacional será medida con un cuestionario que consta de 18 ítems ordinales con 5 alternativas tipo Likert, que evalúa las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, continuo y normativo.

### **Variable 2. Desempeño laboral:**

Definición conceptual. - Son las conductas de los trabajadores del sector salud para conseguir resultados o lograr objetivos establecidos, independientemente de las funciones que asuma (Ministerio de salud, 2011)

Definición operacional: La variable desempeño laboral será medido con un cuestionario elaborado por el Ministerio de salud, contiene 1 dimensión la conducta laboral y 8 indicadores: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad del trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas, equivalente a 8 ítems ordinales con 5 alternativas tipo Likert. (Ver en anexo 2 y 3)

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

### **3.3.1 Población**

Es el total de individuos, objetos o medidas que tienen características similares, sobre las cuales se realiza la recopilación de la información (León, 2017). Tuvo como población la participación de 140 trabajadores asistenciales pertenecientes a una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas.

### **3.3.2 Muestra**

Representa a una parte o subconjunto de la población que será estudiada (Velarde, 2020). Por lo tanto, se contará con una muestra de 103 participantes.

### **3.3.3 El muestreo**

Procedimiento que permite determinar la muestra a ser estudiada (León, 2017). Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple. (Ver anexo 4)  
criterios de inclusión:

Profesionales de salud nombrado y contratado

Profesionales de salud con más de un año de trabajo en la Red de salud.

criterios de exclusión fueron:

- Profesionales de salud que se encuentre con licencia
- profesionales de salud que ocupa cargos administrativos
- profesionales de salud en modalidad de SERUMS

### **Tabla 1**

#### *Población*

N°	Participantes	Número
	Trabajadores asistenciales	103
TOTAL		103

Nota. Elaboración propia

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

Fue la encuesta, que permitió la recolección de información de las variables de estudio de un grupo significativo de trabajadores para luego ser tratadas estadísticamente. (Salcedo, 2019)

#### **Instrumentos**

El cuestionario, el cual contiene un conjunto de preguntas ordenadas y redactadas de manera lógica, clara y sencilla con el fin recoger las percepciones de encuestados (Andía, 2017). Se utilizaron dos cuestionarios tanto para la variable compromiso organizacional y desempeño laboral, la primera está compuesto de 18 ítems en escala tipo Likert y la segunda conformado por 8 ítems en escala de Likert. (Ver anexo 5 y 6)

#### **Validez**

La validez consiste en la revisión del contenido del instrumento y mediante el procedimiento de contraste de los indicadores con los ítems, la cual mide la consistencia y precisión de las variables. (Baptista, 2014), se realizó la validez del cuestionario compromiso organizacional mediante juicio de expertos, a comparación del cuestionario del desempeño laboral, que no requiere de dicho procedimiento porque su aplicación es autorizado y normado por el Ministerio de Salud. (Ver Anexo 7).

## **Confiabilidad**

Es el grado de similitud de resultados obtenidos a partir de su aplicación en diferentes grupos de estudio cuya finalidad consiste en verificar la aplicabilidad de la encuesta y la consistencia de las respuestas (Hidalgo, L. (2005). Para el compromiso organizacional se aplicó la prueba piloto a 15 participantes, con el objetivo de evaluar si los ítems de este cuestionario están correlacionados, por consiguiente, se aplicó la prueba Alfa de Cronbach, cuyo resultado es 0,748 lo que significa altamente confiable, ubicándose en el rango de (0,72-0,99). (Ver Anexo 8).

### **3.5. Procedimientos**

Se inició la investigación con la definición de las variables e indicadores mediante la búsqueda bibliográfica para luego continuar con la redacción del proyecto de investigación, posteriormente se presentó a la Unidad de Posgrado de la Maestría para la aprobación del mismo y luego se presentó a la Red asistencial de Salud José María Arguedas perteneciente a la Dirección de Salud Andahuaylas para la autorización de la aplicación de los instrumentos a los participantes previo consentimiento informado.

Los ítems de los cuestionarios fueron introducidos en el aplicativo Google forms y como resultado se generó un link o enlace, el cual se envió mediante el aplicativo WhatsApp a todos los participantes, las respuestas obtenidas se descargaron en Microsoft Excel para luego ingresar la información al Programa estadístico SPSS.

Finalmente, se ejecutó el análisis estadístico de las variables de estudio, para luego comenzar con la redacción del informe final.

### **3.6 Método de análisis de datos**

#### **Análisis descriptivo**

El análisis de datos se realizó por medio del Software MS Excel 2013 a través de descripción en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos y su respectiva interpretación para luego ser procesados en el programa SPSS V. 23



## **Análisis inferencial**

Se desarrollo la comprobación de hipótesis planteadas de la presente investigación a través de la correlación de spearman y lo mismo para las hipótesis específicas.

### **3.7 Aspectos éticos**

El trabajo se realizó respetando el derecho de los autores en las citas correspondientes y en las referencias se incluyó la fuente de la información. La elaboración de este trabajo se hizo conforme a los lineamientos precisados por la guía de la EPG UCV, las citas y referencias según las normas de APA7. Luego se presentó la carta de presentación en la institución para el permiso correspondiente y a su vez se solicitó el consentimiento informado a los encuestados, manteniendo siempre la privacidad y anonimato de los encuestados. La aplicación de los instrumentos fue de manera virtual, donde la data obtenida no fue manipulada.

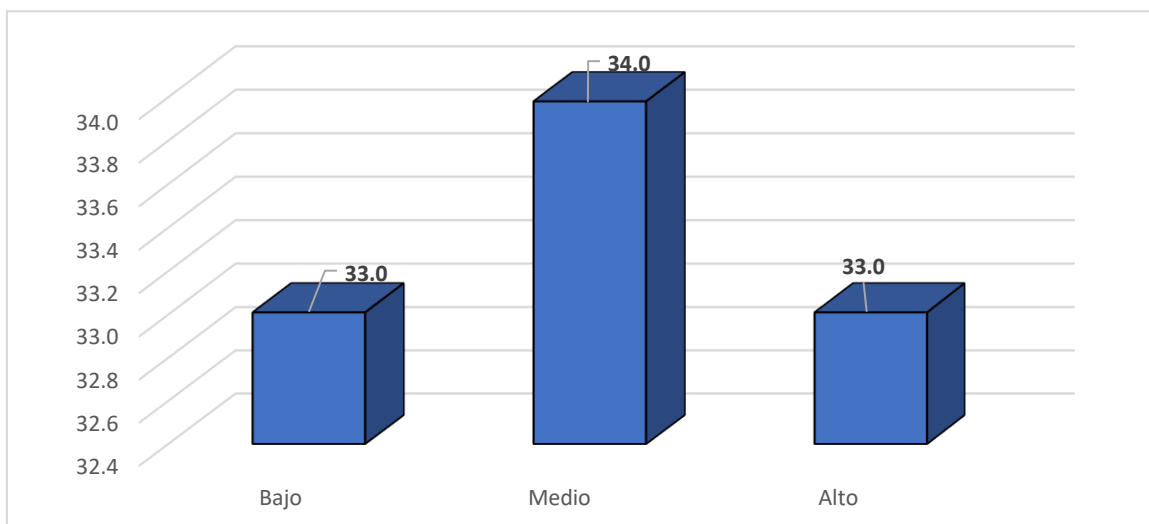
#### IV.

## RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

**Figura 2**

*Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes del compromiso organizacional*



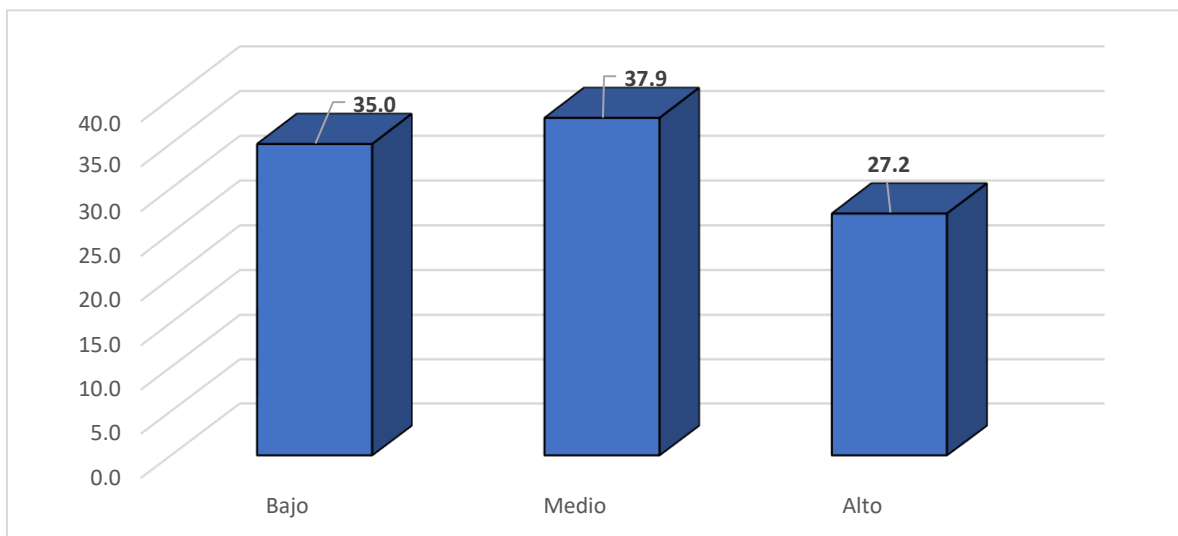
*Fuente. Elaboración propia*

### Interpretación

De la figura 2: Se aprecia que la mayor cantidad 33% de encuestados presentan un nivel bajo de compromiso organizacional; seguido del 34% de nivel medio y el 33% corresponde a un nivel alto.

**Figura 3**

*Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la dimensión Afectivo*



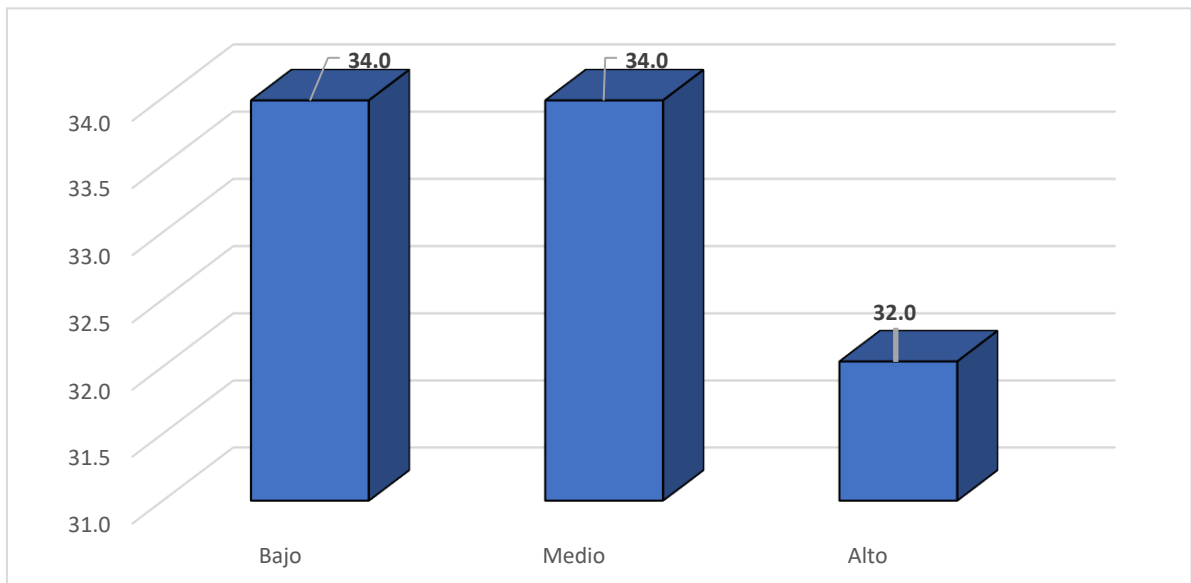
*Fuente. Elaboración propia*

### **Interpretación**

De la figura 3: Se observa que la mayor cantidad 35% de encuestados presentan un nivel bajo en la dimensión afectivo; seguido del 37.9% en un nivel medio y por último el 27.2% en un nivel alto.

**Figura 4**

*Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la dimensión continuidad*



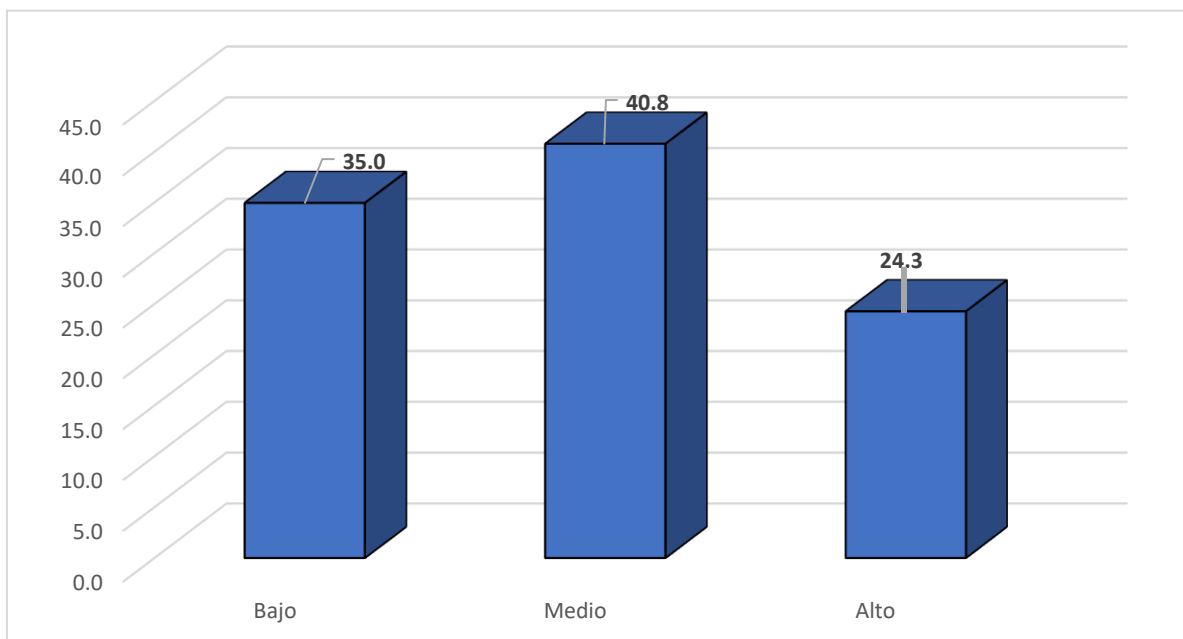
*Fuente. Elaboración propia*

### **Interpretación**

De la figura 4: se observa que el 34% de los encuestados muestran nivel bajo y medio respecto a la dimensión continuidad, seguido del 32% en un nivel alto.

**Figura 5**

*Distribución de niveles, frecuencias y porcentaje de la dimensión normativo*



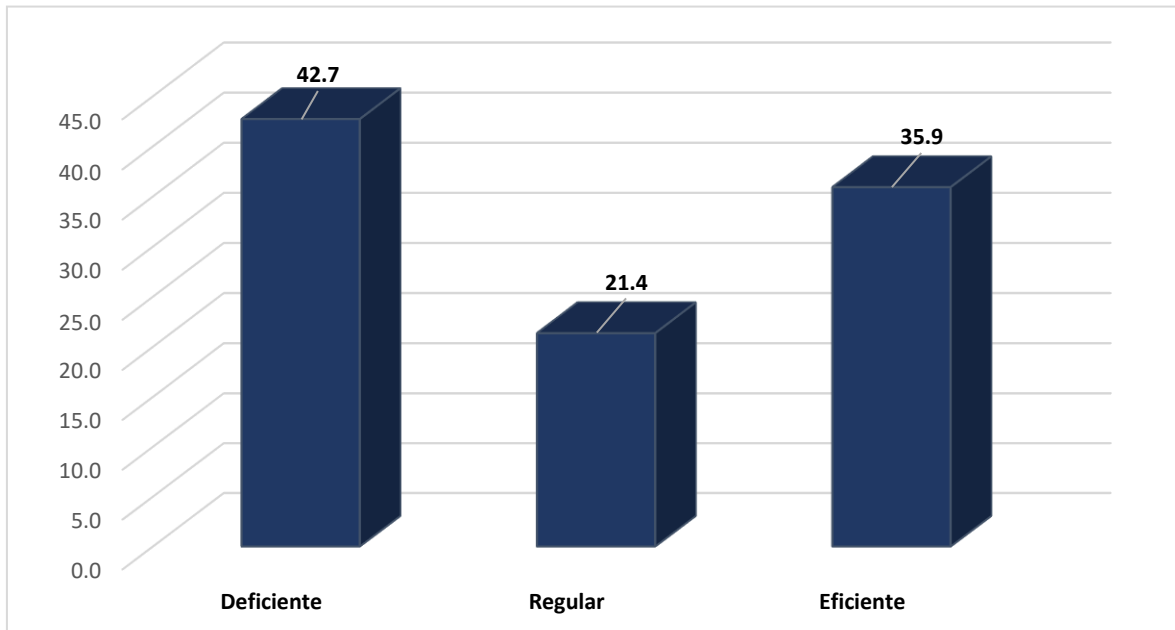
*Fuente. Elaboración propia.*

### **Interpretación**

De la figura 5: Se observa que el 35% de los encuestados muestran nivel bajo respecto a la dimensión normativo; el 40.8% un nivel medio y el 24.3% un nivel alto.

**Figura 6**

*Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de Desempeño laboral*



*Fuente.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

De la figura 6: Se muestra que el 42.7% de los encuestados presentan deficiente desempeño laboral; seguido del 21.4% como regular y el 35.9% como eficiente.

- **Tablas cruzadas**

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias y porcentajes del compromiso organizacional y desempeño laboral*

		Desempeño laboral							
		Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Compromiso organizacional	Bajo	15	14.6%	5	4.9%	14	13.6%	34	33.01%
	Medio	15	14.6%	13	12.6%	7	6.8%	35	33.98%
	Alto	14	13.6%	4	3.9%	16	15.5%	34	33.01%
	Total	44	43%	22	21%	37	36%	103	100%

*Nota.* Elaboración propia

### **Interpretación**

En la tabla 2: Del total de encuestados (103), el 43% tienen nivel deficiente de desempeño laboral; de los cuales, el 14.6% nivel bajo y medio, seguido del 13.6% con nivel alto de compromiso organizacional.

Asimismo, el 21% tienen nivel regular desempeño laboral; de los cuales, el 4.9% tienen nivel bajo, seguido del 12.6% nivel medio y el 3.9% nivel alto de compromiso organizacional.

Por último, el 36% tienen nivel eficiente desempeño laboral; de los cuales, el 13.6% tienen un nivel bajo, seguido del 6.8% de nivel medio y el 15.5% nivel alto de compromiso organizacional.

**Tabla 3**  
**Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión afectivo y desempeño laboral**

		Desempeño laboral							
		Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Afectivo	Bajo	16	15.5%	9	8.7%	11	10.7%	36	34.95%
	Medio	16	15.5%	9	8.7%	14	13.6%	39	37.86%
	Alto	12	11.7%	4	3.9%	12	11.7%	28	27.18%
	Total	44	43%	22	21%	37	36%	103	100%

*Nota.* Elaboración propia

### **Interpretación**

En la tabla 3: Del total de encuestados (103), el 43% obtuvo un nivel deficiente desempeño laboral, de los cuales, el 15.5% obtuvo un nivel bajo y medio de la dimensión afectiva y el 11.7% nivel alto.

Seguidamente, el 21% presentan nivel regular en el desempeño laboral; de los cuales, el 8.7% tienen nivel bajo y medio de la dimensión afectiva y el 3.9% tiene nivel alto.

Finalmente, el 36% presentan nivel desempeño laboral eficiente, de estos, el 10.7% mostraron nivel bajo en la dimensión afectiva, el 13.6% tienen nivel medio y el 11.7%. nivel alto.



**Tabla 4**  
**Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión continuidad y desempeño laboral**

		Desempeño laboral							
		Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Continuidad o necesidad	Bajo	19	18.4%	6	5.8%	10	9.7%	35	33.98%
	Medio	12	11.7%	7	6.8%	6	15.5%	35	33.98%
	Alto	13	12.6%	9	8.7%	11	10.7%	33	32.04%
	Total	44	43%	22	21%	37	36%	103	100%

*Nota.* Elaboración propia

### Interpretación

En la tabla 4: las variables cruzadas entre la dimensión continuidad y desempeño laboral de los trabajadores asistenciales, el 43% muestran un deficiente desempeño laboral, de los cuales, el 18.4% tienen nivel bajo, mientras que el 11.7% tienen nivel medio y el 12.6% tienen nivel alto de la dimensión continuidad.

Por otra parte, se observa que el 21% presentaron un desempeño laboral regular, de estos, el 5.8% muestran nivel bajo, seguidamente del 6.8% nivel medio y el 8.7% nivel alto de la dimensión continuidad.

Finalmente, el 36% muestran un desempeño laboral eficiente, de estos el 9.7% obtuvieron un nivel bajo, seguido del 15.5% un nivel medio y el 10.7% un nivel alto de la dimensión continuidad.

**Tabla 5**  
**Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión normativo y desempeño laboral**

		Desempeño laboral							
		Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Normativo	Bajo	13	12.6%	8	7.8%	15	14.6%	36	34.95%
	Medio	20	19.4%	11	10.7%	11	10.7%	42	40.78%
	Alto	11	10.7%	3	2.9%	11	10.7%	25	24.27%
	Total	44	43%	22	21%	37	36%	103	100%

*Nota.* Elaboración propia

### Interpretación

En la tabla 5: las variables cruzadas entre la dimensión normativa del compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores asistenciales, el 43% muestran nivel deficiente de desempeño laboral; de los cuales, el 12.6% tienen nivel bajo, el 19.4% nivel medio y el 10.7% nivel alto de la dimensión normativo.

Asimismo, el 21% tiene un regular desempeño laboral; de los cuales, el 7.8% muestran un nivel bajo, seguido del 10.7% nivel medio y el 3.9% nivel alto de la dimensión normativa.

Por último, el 36% del total tienen un nivel eficiente del desempeño laboral; de estos, el 14.6% tienen un nivel bajo, el 10.7% nivel medio y el 10.7% nivel alto de la dimensión normativa.

## 4.2 Análisis inferencial

### Contrastación de la Hipótesis general

H0: No existe relación directa entre compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022.

H1: Existe relación directa entre compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022.

**Tabla 6**

*Correlaciones entre compromiso organizacional y desempeño laboral*

			Compromiso organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.740
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	103	103
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.740	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	103	103

*Nota.* Elaboración propia

### Interpretación

En la tabla 6: Se puede verificar el valor de  $p=0.001$  ( $< a 0.05$ ), por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación directa entre compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022, dado que el coeficiente de correlación rho Spearman = 0.740 indicando una correlación alta y positiva entre las variables mencionadas.

### Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación directa entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022.

H1: Existe relación directa entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022.

**Tabla 7**

*Correlaciones entre desempeño laboral y compromiso afectivo*

			Afectivo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Afectivo	Coeficiente de correlación	1.000	0.674
		Sig. (bilateral)		0.007
		N	103	103
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.674	1.000
		Sig. (bilateral)	0.007	
		N	103	103

*Nota.* Elaboración propia

### Interpretación

En la tabla 7: Se verifica  $p = 0.007$  ( $< a 0.05$ ), por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación directa entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022. Así mismo, se observa que el coeficiente de correlación es de 0.674 indicando una correlación moderada y positiva entre las variables analizadas.

## Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación directa entre compromiso continuo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022.

H1: Existe relación directa entre compromiso continuo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022.

### **Tabla 8**

*Correlaciones entre desempeño laboral y compromiso continuo*

			Continuidad o necesidad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Continuidad o necesidad	Coefficiente de correlación	1.000	0.609
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	103	103
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.609	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	103	103

*Nota.* Elaboración propia

### **Interpretación**

En la tabla 8: Se verifica  $p = 0.003$ , ( $< 0.05$ ), por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación directa entre compromiso continuo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022. Así mismo se observa que el coeficiente de correlación es de 0.609 indicando una correlación moderada y positiva entre las variables mencionadas.

### Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe relación directa entre compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022.

H1: Existe relación directa entre compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022.

#### **Tabla 9**

*Correlaciones entre desempeño laboral y compromiso normativo*

			Normativo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Normativo	Coefficiente de correlación	1.000	0.343
		Sig. (bilateral)		0.063
		N	103	103
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.343	1.000
		Sig. (bilateral)	0.063	
		N	103	103

*Nota.* Elaboración propia

#### **Interpretación**

En la tabla 9: Se observa  $p = 0.063$ , ( $< 0.05$ ), por ende, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis planteada en la investigación, concluyendo que no existe relación directa entre compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022. Así mismo, el coeficiente de correlación es de 0.343 indicando una correlación muy baja y positiva relación entre las variables mencionadas.

#### IV. DISCUSIÓN

Respecto a la hipótesis general, los resultados encontrados de esta investigación muestran que el personal asistencial que labora en los diferentes Establecimientos del I nivel de atención, presentó compromiso organizacional de nivel bajo en un 14,6%, lo que significa que los problemas asociados a la poca participación activa, incumplimiento de los objetivos institucionales, desinterés por las actividades programadas, trabajo de forma rutinaria solo por cumplir con las normas laborales por parte de los trabajadores, se relaciona con el desempeño laboral que es deficiente en un 43%, para la contratación de esta hipótesis se sometió a la prueba Rho de Spearman=0.740, dado que  $p = 0.001 (< 0.05)$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe relación directa entre compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas.

Estos resultados coinciden con lo investigado por Pérez (2013), citado en Ayala (2018), quienes concluyen que el personal sanitario tiene bajo compromiso organizacional reflejado en el poco deseo de quedarse en la institución y poco sentimiento de obligación con el cumplimiento de los estatutos, lo cual repercute negativamente en su desempeño laboral. En esta misma línea, en la investigación de Avellaneda (2017), demuestra que el 42% de los trabajadores tienen un regular desempeño laboral y de los cuales el 58.3% tienen un nivel débil compromiso organizacional, dado que el personal de salud que no se siente involucrado con la organización ni con sus roles de trabajo afecta el desempeño laboral. Por otro lado en la investigación de Gonzales (2020) se encontró que el 46.46% de los trabajadores presentaron alto compromiso organizacional y el 79.53% como buen desempeño laboral, demostrando que los trabajadores asistenciales que están comprometidos con sus establecimientos de salud, están predispuestos a dedicar más tiempo a sus actividades laborales, son más creativos, ayudan en los problemas institucionales y apoyan a sus compañeros de trabajo por lo que su desempeño es bueno.

Respecto a la hipótesis específica 1, el personal asistencial de los diferentes Establecimientos del I presentó compromiso de tipo afectivo de nivel bajo en un 15.5%, se relaciona con el desempeño laboral que es deficiente en un 43%. El Rho de Spearman =0.674 y  $p= 0.007 (< 0.05)$ , por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe relación directa entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, estos resultados son desfavorables lo que podría explicarse:

Los trabajadores en su gran mayoría no se involucran con las actividades labores mucho menos con la misión y la visión que persigue la institución, no disfrutan de su permanencia durante su jornada laboral, son ajenos a los problemas institucionales y no lo asumen como propios, lo cual es una desventaja para las instituciones de salud lo cual demuestra que los trabajadores solo se limitan a realizar funciones específicas sin tener en cuenta la necesidad que se requiere de la participación en otras áreas y pocas veces muestran interés en la resolución de dificultades que pueda tener su entorno laboral, es decir no se siente parte de la “familia” de trabajo lo que afecta su desempeño laboral, este resultado es respaldado por Aldana y Tafur (2017), quienes concluyen, que el compromiso de tipo afectivo es la fortaleza del vínculo emocional e identidad con las metas y valores de la institución, por otro lado Lapo y Zambrano (2018) sustentan que el compromiso afectivo se califica como positivo, dado que la identificación e implicación del trabajador con su entorno laboral mejora su desempeño, en esta misma línea, Abanto (2020) en su investigación realizada tuvo como resultado compromiso afectiva con 56.69% y desempeño laboral en 79.53% calificado como muy bueno. Se infiere que los trabajadores que expresen sentimientos de deseo y felicidad con el trabajo, mantienen un compromiso institucional y mejora los niveles de desempeño.



Respecto a la hipótesis específica 2, el personal asistencial que labora en los diferentes Establecimientos del I nivel de atención, presentó compromiso de tipo continuo de nivel bajo en un 18.4% y se relaciona con el desempeño laboral que es deficiente en un 43%. El Rho de Spearman=0.609 y  $p=0.003$  ( $< 0.05$ ), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe relación directa entre compromiso de tipo continuo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas.

El análisis de estos resultados señala que los trabajadores no desean permanecer por muchos años laborando, si continúan trabajando es por el salario y los beneficios que perciben y de haber invertido mucho esfuerzo y tiempo en conseguir estabilidad laboral, que significa que mantienen un apego material mas no un deseo, repercutiendo en el desempeño de sus funciones, lo cual es respaldado por Pérez (2013), citado en Ayala (2018), en su estudio realizado concluyen, que el personal de medicina y enfermería tienen bajo compromiso organizacional reflejado en el poco deseo de quedarse en la institución lo cual repercute negativamente en su desempeño laboral.

Lozano (2018), en su investigación realizada en los Hospitales Mexicanos, resalta sobre los factores organizacionales como la satisfacción laboral y los beneficios percibidos de esta, son aspectos que tienen un impacto en el desempeño y el compromiso organizacional del personal profesional sanitario.

Aldana y Tafur (2017), en su estudio realizado en las diferentes instituciones del sector salud, utilizó el método etnográfico con enfoque cualitativo, donde se tuvo como resultados respecto a la dimensión continuidad, manifestaron sobre el contrato laboral, beneficios e incentivos económicos que perderían si dejaran de trabajar.

Respecto a la hipótesis específica 3, el personal asistencial que labora en los diferentes Establecimientos del I nivel de atención, presentó compromiso de tipo normativo de nivel medio en un 19.4% y se relaciona con el desempeño laboral que es deficiente en un 43%. El Rho de Spearman=0.343 y  $p=0.063$  (0.05), por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, se concluye que existe relación directa entre compromiso de tipo normativo y el desempeño laboral en los colaboradores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, estos datos coinciden con lo investigado por Abanto (2020), en su estudio demuestra el 71.6 % de los trabajadores presenta un nivel promedio de desempeño laboral y dentro de estos el 46.3% mantiene un compromiso normativo de nivel medio, se explica en su gran mayoría los trabajadores se sienten obligados a mantenerse en su trabajo considerando como algo correcto, realizan las actividades laborales con cierta limitación basadas en normas establecidas, reafirman su lealtad con la institución por agradecimiento o algún favor percibido por esta, en ellos su compromiso es por obligación mas no por deseo, por lo cual estas conductas tiene un impacto el desempeño laboral.

En los estudios de Pérez (2013), citado en Ayala (2018), concluyen que los sentimientos de obligación por parte de los colaboradores con el cumplimiento de los estatutos, los vuelven trabajadores rutinarios y sin iniciativa a la hora de resolver dificultades y tomar alternativas de solución ante cualquier eventualidad que afecta a la organización, teniendo repercusión negativa en el desempeño laboral. De mismo modo, en los estudios de Gonzales (2020), señala que los trabajadores sanitarios experimentan diferentes formas de compromiso y uno de ellos es el compromiso normativo que alcanzó un nivel medio de 45.5%, resultado que surge del apego a la institución, que se refleja por el deber moral basado en la lealtad y expresado en sentimientos de obligación de perdurar en el establecimiento de salud para cumplir con su deber, afectando de forma positiva el desempeño laboral, alcanzando un 79.53% calificado como muy bueno, este resultado del desempeño laboral es opuesto al obtenido de la presente investigación, lo que se concluye que si existe relación entre las variables mencionadas de forma positiva o negativa.

## VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: La relación es directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, sustentamos la conclusión con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.740.

SEGUNDO: La relación es directa entre el compromiso organizacional de tipo afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, sustentamos la conclusión con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.674.

TERCERO: La relación es directa entre el compromiso organizacional de tipo continuo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, sustentamos la conclusión con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.609.

CUARTO: La relación es directa entre el compromiso organizacional de tipo normativo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, sustentamos la conclusión con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.343.

## VII. RECOMENDACIONES

- A los gerentes de todos los establecimientos de salud, establecer metas y objetivos claros y alcanzables por los trabajadores asistenciales.
- A los gerentes de todos los establecimientos de salud, instaurar como medida urgente el trabajo en equipo como estrategia para el cumplimiento de los indicadores de salud.
- A los gerentes de todos los establecimientos de salud, analizar las competencias técnicas y cognoscitivas del personal asistencial y colocarlos en los puestos de trabajo acorde con su perfil profesional.
- A los gerentes de todos los establecimientos de salud, establecer un plan motivacional que fomente el compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales con la finalidad de mejorar el desempeño laboral.

## REFERENCIAS

- Andina, (2015). Tendencias Globales de Capital Humano. URL: <https://andina.pe/agencia/noticia-87-empresas-cree-falta-compromiso-colaboradores-es-principal-problema-585548.aspx>
- Avellaneda, D. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud. San Juan de Miraflores de Lima. URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14348>
- Abanto, M. (2020), compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores la Red de salud Julcán y sus micro redes. URL: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65853>
- Aldana, R. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla de Colombia. *Revista Espacios*, Vol. 39, N° 11, p.13. URL: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Arcianaga, Luis. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? Dirección Estratégica, *Revista de Negocios del ITAM*, vol. 2, n °1, pp.21-23. URL: [https://www.academia.edu/328551/Compromiso Organizacional Em M%C3%A9xico Qu%C3%A9 Es Lo Que Hace Que La Gente Se Ponga La Camiseta](https://www.academia.edu/328551/Compromiso_Organizacional_Em_M%C3%A9xico_Qu%C3%A9_Es_Lo_Que_Hace_Que_La_Gente_Se_Ponga_La_Camiseta)
- Allen, N et al (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp.1-18. URL: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arancel, B. y Guardamino N. (2019). Los factores motivacionales y el desempeño de los gerentes públicos. URL: <https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5785/aran-cel-guardamino.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araque, D. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios*

- Gerenciales*, Vol. 33, N° 142, pp. 95-101. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300049>
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, Vol. 66, pp. 350-360. URL: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/222820>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia tecnológica*, N° 60. URL: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, Vol. 7, N°1, p.54-60. DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- De la Paz, G. et al. (2017). Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Miraflores de Ayacucho. URL: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/20451>
- Damián, M., Reyes, C. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de Lambayeque. *Revista Horizonte empresarial*, Vol. 7, N°1. URL: <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1347>. DOI: <https://doi.org/10.26495/rce.v7i1.1347>
- Domínguez, J. (1978). La teoría del intercambio social desde la perspectiva de Blau. *Revista Reis*, Vol. 4, pp.129-146. URL: [https://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_004\\_08.pdf](https://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_004_08.pdf)
- Eirín, R. (2021). Las razones del cambio de desempeño laboral en los docentes de Educación Física en el contexto gallego. *Revista Retos*. Vol. 41. PP.53-161. URL: <https://doi.org/10.47197/retos.v0i41.81815>
- Gil Girbau, M. E. *El work engagement de los directivos intermedios del sector salud: determinantes organizativos* (Doctoral dissertation, Universitat Ramon Llull). URL: [https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672237/Tesi\\_Maria\\_Emilia\\_Gil.pdf?sequence=2](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672237/Tesi_Maria_Emilia_Gil.pdf?sequence=2)
- Gamarra, A. y Aragón, S. (2019). La satisfacción laboral y la relación con el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la

- municipalidad provincial de Lambayeque. URL: <https://repositorio.udl.edu.pe/handle/UDL/280>
- Guzmán, C. (2018). Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote. URL: [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis\\_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guerrero, O. (2019). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Piura. URI: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41002>
- Fuentes, C. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*. Vol. 41, N°1. URL: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf> DOI: 10.48082/espacios-a22v43n07
- Gonzales, D. (2020). Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de salud de la microred ampliación Paucarpata de Arequipa. URL: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3105171>
- Gallup, R. (2017). State of the Global Workplace. URL: <https://www.slideshare.net/adrianboucek/state-of-the-global-workplace-gallup-report-2017>
- Hernández, V. (2020). Valores y Compromiso Organizacional de Personal Empleado en la Ciudad de Durango. *Revista Trascender, contabilidad y gestión*, Vol.5 N°13, pp.17-33. URL: <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>
- Hewitt, A. (2017). Trends in global employee Engagement. Aon Corporation, available at: URL: <https://www.sigmoidcurve.com/assets/Uploads/2015-trends-inglobal-employee-engagement-sigmoid-connect>. DOI: 10.3390/healthcare10020396
- Homans, G. C. (1974). Social behavior: Elementary Forras, Harcourt, New York. — Teoría e investigación en la psicología social actual, Instituto de la Opinión Pública, Madrid. págs. 35-51 URL: <https://www.worldcat.org/title/social-behavior-its-elementary-forms/oclc/2668194>
- Cho, H. K., Kim, B. (2022). Effect of Nurses' Grit on Nursing Job Performance and the Double Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational

- Commitment. Revista Healthcare, Vol. 10, N°2, p. 396. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35207009/>.*
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. 2 da. Ed. McGraw-Hill. p. 146-234. URI: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)
- Indacochea, B. V. Á., Ganchozo, B. S. I., Rodríguez, N. R. Y., & Indacochea, A. A. (2018). Modelo de evaluación del desempeño laboral para el personal administrativo universitario. *Sinapsis: La revista científica del ITSUP*, Vol.1, N°12, P.11. URL: <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/sinapsis/article/view/140>
- Israel, B., et al (2017). Organizational commitment and its predictors among nurses working in Jimma University specialized teaching hospital, Southwest Ethiopia. *Primary Health Care. Research Article*, Vol. 7, N°1, pp. 1-8. URL: <https://www.iomcworld.org/open-access/organizational-commitment-and-its-predictors-among-nurses-working-in-jimma-university-specialized-teaching-hospital-sout-46857.html>
- Lozano, Q. (2018), El desempeño del personal y el compromiso organizacional en hospitales universitarios mexicanos: un modelo de ecuaciones estructurales basado en regresiones de mínimos cuadrados parciales. URL: <http://eprints.uanl.mx/16808/1/1080290353.pdf>
- Lapo y Zambrano (2018), Factores que explican las actitudes laborales de los profesionales de la salud; médicos, enfermeros y auxiliares de enfermería. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. URL: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11090>
- Meyer, J. et al (1989). Organizational Commitment and Job Performance It's the Nature of the Commitment that Counts. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, N° 1, pp. 152-156. URL: <https://psycnet.apa.org/record/1989-20805-001>
- Mathieu, J.E. y Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), pp. 171-194. URL: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/222820>



- Meyer, J. y Allen. N.,(1991). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. *Scientific Research*. Vol.4, N°2, URL: [https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qIt3d2q\)\)/reference/Reference\\_sPapers.aspx?ReferenceID=1466934](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qIt3d2q))/reference/Reference_sPapers.aspx?ReferenceID=1466934)
- Moreno, R. et al (2015). Factores explicativos del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de los Institutos de Ciencias Básicas e Ingeniería y Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, una evidencia empírica. *Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan*, Vol.3, N°5. URL:<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/article/view/1273>
- Mejillón, A. (2017). Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social. (Tesis de Pregrado). Universidad Península de Santa Elena la Libertad. URI: <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4418>
- Ministerio de salud, (2011). Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud, Lima-Perú. N° 2, pp. 3-100. URL: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1877.pdf>
- Moy, C. (2015). El liderazgo gerencial y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa azucarera Andahuasi-Huaura. URL: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/2108>
- Pérez, C. (2013). Relación del grado de compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital Público. Tesis para obtener grado de Maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León de México. URL: <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/3646>
- Peña, C. (2016). El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas (The Organizational Commitment as Part of the Behavior of Workers in Small Businesses). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, Vol. 9, N.º5, pp. 95-105. URL:<https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>

- Porter, L. (1974). "Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians". *Journal of Applied Psychology*. N°. 59, pp. 603-609. URL: <https://doi.org/10.1037/h0037335>
- Pashanasi, A. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, Vol.12, N°3, pp.163-174. URL: <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>.
- Rodríguez, F., et al (2021). Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems. *Int J Environ Res Public Health*. Apr Vol. 18 N° 9, pp.44-96. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33922667/>  
DOI: 10.3390/ijerph18094496.
- Pa'wan, F. & Omar, R. (2018). Effects of innovative organizational climate on organizational commitment in Malaysian higher education institutions. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, Vol. 6, N°2, pp.1-21. URL: [https://www.researchgate.net/publication/324114478\\_Effects\\_Of\\_Innovative\\_Organizational\\_Climate\\_On\\_Organizational\\_Commitment\\_In\\_Malaysian\\_Higher\\_Education\\_Institutions\\_10.22452/mojem.vol6no2.1](https://www.researchgate.net/publication/324114478_Effects_Of_Innovative_Organizational_Climate_On_Organizational_Commitment_In_Malaysian_Higher_Education_Institutions_10.22452/mojem.vol6no2.1)
- Quito, M. y Zurita, I. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, Vol. 6, N°12, PP. 213-241. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967009/html/>
- Steers, Richard. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. March, Vol. 22 pp. 46-56. URL: <http://dx.doi.org/10.2307/2391745>
- Soto, M. y Uribe, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, Vol. 10, N° 29, p. 23-43. URL: <https://recai.uaemex.mx/article/view/16066>
- Tarazona (2017), Evaluación del desempeño y conducta laboral en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia de Lima. URL: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14620?show=full>

Vidal, C. (2018). Modelo de competencias de la administración de la República Dominicana. URL: <https://inap.gob.do/wp-content/uploads/2021/05/ModeloGestionCompetenciaFinal.pdf>

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, Vol. 7, pp. 418-428. URL: <http://dx.doi.org/10.2307/257334>

Yoo, S. (2017). Reference module in neuroscience and biobehavioral psychology. URL: <https://scholar.dgist.ac.kr/handle/20.500.11750/10336>

## ANEXO 1: Matriz de consistencia

### Título: Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del MINSA en Andahuaylas, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>PROBLEMA PRINCIPAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS SECUNDARIOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre compromiso continuo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre compromiso continuo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación directa entre compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICOS</b></p> <p>Existe relación directa entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022.</p> <p>Existe relación directa entre compromiso continuo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022.</p> <p>Existe relación directa entre compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022.</p>	<b>VARIABLE 1: GESTION POR COMPETENCIAS</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rango
			afectiva	-Lazos emocionales. -Sentido de pertenencia. -Identificación con la organización	1,4,6 2 3,5	1. Nunca. 2. Casi Nunca. 3. A veces. 4. Casi siempre. 5. Siempre	- Bajo [14;34] - Medio [35;53] - Alto [54;70]
			Continuo	-Percepción de alternativas. -Inversión de tiempo o esfuerzo. -Necesidad de trabajar.	10,12,8 11 7,9		
			Normativo	-Lealtad -sentido de obligación -Agradecimiento	16,14,15 17,18 13		
			<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>				
			conducta laboral	planificación	1	I=Incumplimiento total II=Incumplimiento III= Promedio IV=Cumplimiento V=cumplimiento destacado	-Deficiente [8;18] -Regular [19;29] -Eficiente [30;40]
				Responsabilidad	2		
				iniciativa	3		
				oportunidad	4		
calidad del trabajo	5						
confiabilidad y discreción	6						
relaciones interpersonales	7						
cumplimiento de las normas	8						

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>ENFOQUE</b> Cuantitativo</p> <p><b>TIPO</b> Básico</p> <p><b>DISEÑO</b> No experimental de tipo correlacional</p> <p><b>MÉTODO</b> Hipotético Deductivo</p>	<p><b>POBLACIÓN</b> Conformada por 140 trabajadores asistenciales de una Red de Salud del MINSA en Andahuaylas, 2022.</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA</b> 103 trabajadores asistenciales.</p> <p><b>MUESTREO</b> Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> Compromiso organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Hoyos Año: 2014 adaptado: Yuliana Ramos Enciso Ámbito de Aplicación: Red de salud del MINSA-Andahuaylas Forma de Administración: Individual</p> <p><b>VARIABLE 2:</b> Desempeño laboral Variable 2: Desempeño laboral Técnica: Observación Instrumento: Cuestionario Autor: MINSA adaptado: Yuliana Ramos Enciso Ámbito de Aplicación: Red de salud del MINSA-Andahuaylas Forma de Administración: Individual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> El análisis de datos se realizó mediante el Softwares MS Excel 2013 a través de descripción en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos y su respectiva interpretación para luego ser procesados en el programa SPSS V. 23</p> <p><b>INFERENCIAL</b> La prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la constratacion de la hipótesis y determinar relación entre las variables.</p>

**ANEXO 2:** Operacionalización de variables

**VARIABLE 1:** Compromiso organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	ESCALAS Y RANGOS
Compromiso organizacional	Es una condición psicológica que une al individuo con la organización y presenta tres dimensiones de tipo afectivo, normativo y continuo (Meyer y Allen, 1997).	La variable compromiso organizacional será medida con un cuestionario que consta de 18 ítems ordinales con 5 alternativas tipo Likert, que evalúa las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, continuo y normativo.	Afectiva	-Lazos emocionales.	1=Nunca. 2=Casi Nunca. 3=A veces. 4=Casi siempre. 5=Siempre	- Bajo [14;34] - Medio [35;53] - Alto [54;70]
			Continuo	-Sentido de pertenencia.		
				-Identificación con la organización		
			Continuo	-Percepción de alternativas		
				-Inversión de tiempo o esfuerzo		
				-Necesidad de trabajar		
			Normativo	-Lealtad		
				-sentido de obligación		
				-Agradecimiento		

**ANEXO 3:** Operacionalización de variables

**VARIABLE 2:** Desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	ESCALAS Y RANGOS
Desempeño laboral	Son las conductas de los trabajadores del sector salud para conseguir resultados o lograr objetivos establecidos, independientemente de las funciones que asuma (Ministerio de salud, 2011)	La variable desempeño laboral será medido con una rúbrica elaborado por el Ministerio de salud, que consta de 1 dimensión la conducta laboral y 8 indicadores: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad del trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas, lo que equivale a 8 ítems ordinales con 5 alternativas tipo Likert.	Conducta laboral	Planificación	I=Incumplimiento total II=Incumplimiento Promedio III= Cumplimiento IV=Cumplimiento destacado V=Cumplimiento destacado	-Deficiente [8;18] -Regular [19;29] -Eficiente [30;40]
				Responsabilidad		
				Iniciativa		
				Oportunidad		
				Calidad del trabajo		
				Confiabilidad y discreción		
				Relaciones interpersonales		
Cumplimiento de las normas						

#### **ANEXO 4:** Formula del muestreo probabilístico simple

Su cálculo se realizó mediante la siguiente formula:

N= 140 tamaño de la población

e= 0.05 (error de muestreo)

z=1.96- nivel de confianza de 95%

P= probabilidad de que el evento ocurra- 50% (0.5)

Q= probabilidad de que el evento no ocurra- 50% (0.5)

Donde:

$$n = \frac{Z^2 NPQ}{e^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Tamaño de la muestra será:

n= 103 trabajadores asistenciales.



## ANEXO 5: Ficha técnica del compromiso organizacional

Ficha técnica	Cuestionario 1
Autor/es:	Adaptado por Ramos Enciso Yuliana
Objetivo:	Conocer el nivel de compromiso organizacional
Ítems:	18
Descripción del Instrumento:	Dimensiones: 3 Compromiso Afectivo (CA) Compromiso Continuo (CC) Compromiso Normativo (CN). Indicadores: 9 (CA): Lazos emocionales, Identificación con la organización Sentido de pertenencia. (CC): Percepción de alternativas Inversión de tiempo o esfuerzo Necesidad de trabajar. (CN): Lealtad Sentido de obligación Agradecimiento
Escala	De respuesta: Tipo ordinal (Escala de Likert: 1 = Nunca, 2 = CasiNunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre) De valor: - bajo [14;34] - medio [35;53] - alto [54;70]
Aplicación:	Individual (propia persona)
Tiempo:	10 a 12 minutos
Muestra:	Personal de salud
Validez	Técnica: Juicio de expertos
Confiabilidad:	Alfa de Crombach valor de

Elaboración propia.

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

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

A continuación, tiene una serie de preguntas que permitirán medir el compromiso organizacional del establecimiento de salud. Deberá responderlas según la siguiente tabla de valores:

**Nunca=1    Casi nunca=2    A veces=3    Casi siempre=4    Siempre=5**

N.º	DIMENSIONES / ítems	N	CN	A	CS	S
	<b>DIMENSION 1 afectivo</b>					
1	Me sentiría muy feliz si trabajara en este establecimiento de salud por mucho tiempo.					
2	Me siento como "parte de la familia" de este establecimiento de salud.					
3	Siento que los problemas que afectan al establecimiento de salud, también me afectan a mí.					
4	No me siento emocionalmente unido con este establecimiento de salud.					
5	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación con este establecimiento de salud.					
6	Este establecimiento de salud tiene un gran significado personal para mí.					
	<b>DIMENSION 2 continuidad o necesidad</b>					
7	Si continúo trabajando en este establecimiento de salud es por necesidad más que deseo.					
8	Sería muy difícil para mí dejar este establecimiento de salud por todos los beneficios e incentivos que Perdería					
9	Muchos aspectos de mi vida serían afectados, si decidiera renunciar en este momento al establecimiento de salud donde laboro.					
10	Siento que tengo muy pocas opciones laborales, por ello continúo trabajando en este establecimiento de salud.					
11	Sí no hubiera invertido tanto esfuerzo y tiempo en este establecimiento de salud, podría haber considerado trabajar en otro lugar.					
12	Una de las consecuencias de dejar este establecimiento de salud, sería las pocas alternativas disponibles de encontrar otro trabajo mejor.					

	<b>DIMENSION 3</b> normativo					
13	No siento ninguna obligación de permanecer en este establecimiento de salud.					
14	Aunque sería muy ventajoso para mí, yo siento que no sería lo correcto dejar ahora este establecimiento de salud.					
15	Me sentiría culpable si renunciara ahora a este establecimiento de salud.					
16	El establecimiento de salud donde trabajo merece mi lealtad.					
17	Por el momento, no dejaría a este establecimiento de salud porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
18	Siento que es mi deber seguir trabajando en este establecimiento de salud.					

<b>COMPONENTES</b>	<b>PUNTAJE</b>
<b>- BAJO</b>	[14;34]
<b>- MEDIO</b>	[35;53]
<b>- ALTO</b>	[54;70]
<b>PUNTAJE TOTAL</b>	

## ANEXO 6: Ficha técnica del desempeño laboral

<b>Ficha técnica</b>	<b>Cuestionario 2</b>
<b>Autor/es:</b>	MINSA
<b>Objetivo:</b>	Medir el nivel de desempeño laboral
<b>Ítems:</b>	8
<b>Descripción del Instrumento:</b>	Dimensiones: 1 D1. Evaluación del desempeño y conducta laboral Indicadores: 8 planificación responsabilidad iniciativa oportunidad calidad de trabajo confiabilidad y discreción relaciones interpersonales cumplimiento de normas.
<b>Escala:</b>	De respuesta: Tipo ordinal (Escala de Likert: I=Incumplimiento total, II=Incumplimiento, III= Promedio, IV=Cumplimiento, V=cumplimiento destacado) De valor: -Excelente=32-40 -Muy bueno=24-32 -Bueno=16-24 -Regular=8-16 -Deficiente=0-8
<b>Aplicación:</b>	Individual (jefe de servicio)
<b>Tiempo:</b>	15 minutos
<b>Muestra:</b>	Trabajadores de salud
<b>validez</b>	
<b>confiabilidad</b>	Documento técnico del MINSA

Elaboración propia.

## RÚBRICA DE DESEMPEÑO LABORAL

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

**DATOS GENERALES:**

1.- Condición Laboral: Nombrado ( ) Contratado ( )

2.- Profesión:

- Medico ( )
- Cirujano dentista
- Químico farmacéutico
- Obstetra ( )
- Enfermera ( )
- Biólogo ( )
- Técnicos o Auxiliares ( )

A continuación, tiene una serie de preguntas que permitirán medir el compromiso organizacional del establecimiento de salud. Deberá responderlas según la siguiente tabla de valores.

Factores Unicos	I	II	III	IV	V
<b>1.-Planificación:</b> Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.
<b>2.Responsabilidad:</b> Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones
<b>3.Iniciativa:</b> Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.	Se apeg a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente

supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad			existentes.	actualizar los objetivos institucionales.	avances y logros
<b>4.Oportunidad: Califica</b> el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.
<b>5.Calidad del Trabajo:</b> Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos	Frecuentemente incurre en errores apreciables.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores
<b>6. Confiabilidad y Discreción:</b> Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva	Indiscreto nada confiable.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros
<b>7.Relaciones Interpersonales:</b> Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto
<b>8.Cumplimiento de las normas:</b> Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno	No cumple con las normas	A veces no muestra respeto a las normas de la institución	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas	Casi siempre cumple las normas de la Institución	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución

de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros					
--	--	--	--	--	--

<b>COMPONENTES</b>	<b>PUNTAJE</b>
Deficiente	[8;18]
-Regular	[19;29]
-Eficiente	[30;40]
Puntaje total	

## **ANEXO 7: Validez**

### Juicio de expertos

Expertos	Grado	Suficiencia	Aplicabilidad
Dante enciso Buleje	Magister	si	Aplicable
Cribal barrial acosta	Magister	si	Aplicable
Yandira serna Campos	Magister	si	Aplicable
Lina Gómez alcarraz	Magister	si	Aplicable

Nota: elaboración propia.



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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 AFECTIVO</b>								
1	Me sentiría muy feliz si trabajara en esta organización por mucho tiempo.	X		X		X		
2	Me siento como "parte de la familia" de esta organización.	X		X		X		
3	Siento que los problemas que afectan a esta organización, también me afectan.	X		X		X		
4	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	X		X		X		
5	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación con esta organización	X		X		X		
n	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 CONTINUIDAD O NECESIDAD</b>								
7	Si continúo trabajando en esta organización es por necesidad más que deseo.	X		X		X		
8	sería muy difícil para mí dejar esta organización por todos los beneficios e incentivos que perdería	X		X		X		
9	Muchos aspectos de mi vida serían afectados, si decidiera renunciar en este momento a mi trabajo.	X		X		X		
10	Siento que tengo muy pocas opciones laborales, por ello continúo trabajando aquí.	X		X		X		
11	Sí no hubiera invertido tanto esfuerzo y tiempo en esta organización, podría haber considerado trabajar en otro lugar.	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería las pocas alternativas disponibles de encontrar otro trabajo mejor.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 NORMATIVO</b>								
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		
14	Aunque fuera muy ventajoso para mí, yo siento que no sería lo correcto dejar la organización ahora.	X		X		X		

15	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización ahora.	X		X		X	
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X	
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X	
18	Siento que es mi deber seguir trabajando en esta organización.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. <sup>2112 11111111Q</sup> Mg. Barrial Lyjan Crispin ..... DNI: 43214269 .....

Especialidad del validador: Gestión de los Servicios de la Salud .....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Andahuaylas 20 de mayo del 2022.

  
GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC  
HOSPITAL SUBREGIONAL DE ANDAHUAYLAS  
.....  
Mag. Crispin Barrial Lyjan  
Esp. Gestión Organizacional  
CSP. 124 - 19841 2007  
Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 AFECTIVO</b>								
1	Me sentiría muy feliz si trabajara en esta organización por mucho tiempo.	✓		✓		✓		
2	Me siento como "parte de la familia" de esta organización.	✓		✓		✓		
3	Siento que los problemas que afectan a esta organización, también me afectan.	✓		✓		✓		
4	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
5	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación con esta organización	✓		✓		✓		
n	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 CONTINUIDAD O NECESIDAD</b>								
7	Si continúo trabajando en esta organización es por necesidad más que deseo.	✓		✓		✓		
8	sería muy difícil para mí dejar esta organización por todos los beneficios e incentivos que perdería	✓		✓		✓		
9	Muchos aspectos de mi vida serían afectados, si decidiera renunciar en este momento a mi trabajo.	✓		✓		✓		
10	Siento que tengo muy pocas opciones laborales, por ello continúo trabajando aquí.	✓		✓		✓		
11	Sí no hubiera invertido tanto esfuerzo y tiempo en esta organización, podría haber considerado trabajar en otro lugar.	✓		✓		✓		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería las pocas alternativas disponibles de encontrar otro trabajo mejor.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 NORMATIVO</b>								
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	✓		✓		✓		
14	Aunque fuera muy ventajoso para mí, yo siento que no sería lo correcto dejar la organización ahora.	✓		✓		✓		



15	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización ahora.	✓		✓		✓	
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	✓		✓		✓	
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	✓		✓		✓	
18	Siento que es mi deber seguir trabajando en esta organización.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): —

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Emilio Buteje, Dante    DNI: 42544874

Especialidad del validador: Gobierno y Gerencia en Salud

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Andahuaylas 20 de mayo del 2022.

  
 GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC  
 DIRECCIÓN DE SALUD - OSUNIMAC II  
Mag. Emilio Buteje  
 GONIMO FARMACEUTICO  
 CQP 114740

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 AFECTIVO</b>								
1	Me sentiría muy feliz si trabajara en esta organización por mucho tiempo.	✓		✓		✓		
2	Me siento como "parte de la familia" de esta organización.	✓		✓		✓		
3	Siento que los problemas que afectan a esta organización, también me afectan.	✓		✓		✓		
4	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
5	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación con esta organización	✓		✓		✓		
n	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 CONTINUIDAD O NECESIDAD</b>								
7	Si continúo trabajando en esta organización es por necesidad más que deseo.	✓		✓		✓		
8	sería muy difícil para mí dejar esta organización por todos los beneficios e incentivos que perdería	✓		✓		✓		
9	Muchos aspectos de mi vida serían afectados, si decidiera renunciar en este momento a mi trabajo.	✓		✓		✓		
10	Siento que tengo muy pocas opciones laborales, por ello continúo trabajando aquí.	✓		✓		✓		
11	Sí no hubiera invertido tanto esfuerzo y tiempo en esta organización, podría haber considerado trabajar en otro lugar.	✓		✓		✓		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería las pocas alternativas disponibles de encontrar otro trabajo mejor.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3 NORMATIVO</b>								
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	✓		✓		✓		
14	Aunque fuera muy ventajoso para mí, yo siento que no sería lo correcto dejar la organización ahora.	✓		✓		✓		

15	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización ahora.	✓		✓		✓	
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	✓		✓		✓	
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	✓		✓		✓	
18	Siento que es mi deber seguir trabajando en esta organización.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Cyndy Yandrya Serna Campos <sup>2112 11111111Q</sup> ..... DNI: 45049039 .....

Especialidad del validador: Gestión en servicios de salud .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Andahuaylas 20 de mayo del 2022.

  
Cyndy Y. Serna Campos  
 LIC. ENFERMERA  
 RNEC 87662  
 Firma del Experto Informante.

## ANEXO 8: Confiabilidad Alfa de Cronbach

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,748	18

Interpretación del coeficiente de Cronbach	
Rango	Significado
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Fuente: Lee Joseph Cronbach



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ALAYO CANALES CECILIA MAGALI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales de una Red de Salud del Minsa en Andahuaylas, 2022", cuyo autor es RAMOS ENCISO YULIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 25 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALAYO CANALES CECILIA MAGALI <b>DNI:</b> 40237547 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3893-9868	Firmado electrónicamente por: CALAYO el 25-01- 2023 19:35:50

Código documento Trilce: TRI - 0528355