



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Compromiso organizacional y desempeño laboral de
profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Sandoval Silupu, Miluska Tatiana (orcid.org/0000-0002-2955-4168)

ASESOR:

Mtro. Ruiz Barrera, Lazaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

CO - ASESOR:

Mg. Gamarra Chávez, Carlos Antonio (orcid.org/0000-0002-5625-7820)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo de investigación hoy lo dedico a mi yo de hace 2 años que veía difícil realizar estos estudios de post grado y hoy ya lo culminamos, así también a mi yo del futuro para darme cuenta que si se puede que pese a las dificultades todo depende de nuestras ganas de progresar y avanzar en esta vida.

Agradecimiento

En primera instancia mi agradecimiento va a DIOS que gracias a su inmensurable amor me ha permitido culminar con este trabajo me ha brindado la fortaleza y sabiduría necesaria para poder terminar esta experiencia profesional.

A mis docentes de mi alma mater universidad cesar vallejo, porque gracias a sus conocimientos impartidos ayudaron a formarme en esta experiencia.

Finalmente agradezco a mi familia en especial a mi esposo que me ayudo e incentivó desde que inicié con este reto, gracias por ser mi soporte y fortaleza en cada tropiezo que tuve.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	53

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 ficha técnica de instrumento compromiso organizacional.....	19
Tabla 2 ficha técnica de instrumento de desempeño laboral.....	20
Tabla 3 validación de expertos	21
Tabla 4 escala de valoración RHO SPERMAN	24
Tabla 5 resultados descriptivos Variable Compromiso organizacional.....	26
Tabla 7 resultados descriptivos de Variable desempeño laboral	27
Tabla 8 resultados descriptivos de las dimensiones de variable compromiso Organizacional	28
Tabla 9 prueba de normalidad	29
Tabla 10 resultados descriptivos de las dimensiones de variable desempeño Laboral.....	30
Tabla 11 contrastación de hipótesis general.....	31
Tabla 12 contrastación de hipótesis 1.....	32
Tabla 13 contrastación de hipótesis 2	33
Tabla 14 contrastación de hipótesis 3.....	34

Resumen

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022. **Material y método:** La investigación fue básica, no experimental, correlacional, enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por profesionales médicos de un centro de salud de Piura (N = 60), y la muestra de (n = 60). La técnica utilizada en este trabajo de investigación fue la encuesta y como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios uno de compromiso organizacional y el segundo de desempeño laboral. **Resultados:** El compromiso organizacional de estos profesionales fue; el 49 % es nivel medio, el 2 % es bajo y el 49 % es bueno; asimismo, el desempeño laboral de los profesionales; el 25.9 % es medio, el 0% es bajo y el 74.1 % es alto. **Conclusiones:** La Prueba de Correlación de Spearman indica una relación entre la variable uno y dos de 0.773 p-valor=0.004 (<0.05); por lo cual decimos que existe una correlación positiva alta entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022.

Palabras clave: Compromiso, desempeño, médicos, organización.

Abstract

Objective: To determine the relationship between organizational commitment and job performance of medical professionals at a health center in Piura, 2022. **Material and method:** The research was basic, non-experimental, correlational, quantitative approach. The population consisted of medical professionals from a health center in Piura (N = 60), and the sample of (n = 60). The technique used in this research work was the survey and two questionnaires were used as instruments, one of organizational commitment and the second of work performance. **Results:** The organizational commitment of these professionals was; 49% is medium level, 2% is low and 49% is good; likewise, the work performance of professionals; 25.9% is medium, 0% is low and 74.1% is high. **Conclusions:** The Spearman Correlation Test indicates a relationship between variable one and two of 0.773 p-value=0.004 (<0.05); For this reason, we say that there is a high positive correlation between organizational commitment and the work performance of medical professionals in a health center in Piura, 2022.

Keywords: Commitment, performance, physicians, organization

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo surge a raíz de querer conocer la realidad en la que se encuentran las distintas entidades en salud , lo cual se ve alterado desde antes de empezar la pandemia nuestro sistema de salud se ve fracturado por distintos aspectos , es por ellos que es de gran necesidad saber, cual es el grado de similitud que hay entre la eficacia que tiene el personal en especial médico ya que son ellos los que día a día se enfrentan con la realidad del déficit de insumos y la atención con pacientes enojados desesperados por la falta de una atención de calidad ,el saber qué relación se guarda con el compromiso laboral y así medir indirectamente el grado de satisfacción entre ,otros aspectos importantes para un desempeño armonioso y así brindar una adecuada atención.

la OMS, (2021) manifestó que a nivel universal viven más de 7,2 millones de profesionales dedicados a esta gran carrera como es de ser enfermeros y enfermeras, mientras que se existe una gran parte de escasez de al menos 40,9 millones de personal de la salud para el 2035; dentro de ellos de personal médico, como ya es sabido no llega a cubrir la sobre demanda poblacional en la pandemia ocasionada por coronavirus ha incrementado el requerimiento de contar con más personal de salud y teniendo un gran cifra de escasez en todos los hospitales nacionales como internacionales; si bien es cierto los médicos son la agrupación sanitaria con menos profesionales dedicados a esta ardua y majestuosa carrera, teniendo una representación significativa del 35% de la fuerza laboral que dedican en la atención y brindando un 80% del total de atenciones asistenciales; pese a ello, tienen una falta compromiso con su institución, ya sea personal como organizacional que repercutirá en el desempeño que realicen de manera laboral.

Actualmente todas las entidades tienen la necesidad de mejorar su grado de competitividad para validar sus victorias ,en la actualidad las entidades de salud tienen trabajo y esfuerzos dirigidos a un único propósito o finalidad el cual es el proceso máspreciado que viene a ser el bienestar humano ,una de las habilidades clave es crear el entorno de trabajo adecuado que pueda promover comportamientos positivos en el trabajo para que podamos funcionar y alcanzar nuestras metas, tanto a nivel individual como colectivo, viéndose como un adecuado desempeño laboral (García, 2018).

MINSA en el año 2011 manifestó, idiosincrasias individuales determinan la tarea, esto se interpreta con el comportamiento visible del modelo de predicción del desenvolvimiento laboral, además se refirió a las actitudes, habilidades y saberes de los trabajadores en cada lugar, pese a que MINSA ha dispuesto de estrategias para sumar perspectivas de capacidad en el desarrollo de la gestión humana. Estas disposiciones respaldan la planificación dimensional para ayudar a expandir sus habilidades para alcanzar sus objetivos en salud. Tenemos en cuenta que el ejercicio laboral se define con la apreciación del comportamiento de cada uno de los miembros de una determinada organización teniendo en cuenta la profesión que han sido formados, además del lugar y ambiente al que pertenecen, las diferentes relaciones interpersonales que forman y comparten en los diversos escenarios ya sea formales e informales.

MINSA, 2006 hizo referencia a que los establecimientos de salud se encuentran en contextos difíciles donde priman interrelaciones humanas y la incertidumbre de los procesos dentro de la organización, como consecuencia de factores como el incremento del cambio tecnológico, la crisis o alteración económica, el inusitado aumento de demandas, la pandemia nada ha sido igual los líderes no han sido los mismos tras el fenómeno médico social.

En el 2020 la OMS, se percató de un nuevo problema que surgió a raíz de la pandemia, ya que a inicios pensaron que los líderes tradicionales podrían llevar a las entidades que prestan servicios de salud a realizar y encontrar una mayor eficiencia o desempeño laboral, garantizando éxito en el trabajo, lo cual fue error ya que los líderes tradicionales quebraron , murieron y se rompió el vínculo ocasionando que el escepticismo y el conflicto sean retos permanentes de intervención , causando alteración tanto en el compromiso como en la eficacia en el trabajo del sector salud.

A finales del 2020 la OMS manifestó, la pandemia del COVID-19 ha provocado cambios de los lugares ya sea en su eficacia responsabilidad y compromiso en sus diversas sedes, a consecuencia de la fácil y rápida dispersión del virus, obligando a los empleados a modificar sus estilos de vida y formas de trabajar. Principalmente entre los trabajadores del sector salud como son los médicos que se encontraban en primera línea ante la pandemia. En Europa, en lugares como Alemania, Italia, la República Checa y Eslovaquia, donde la pandemia

afecto el desenvolvimiento laboral de diferentes profesiones e instituciones, se realizaron encuestas a gran escala en diferentes lugares de trabajo para medir ambas variables.

Así, considerando el contexto nacional, García (2018) hizo una encuesta a los profesionales del sector salud privado en Lima para saber la relación que hay con compromiso dentro de una organización como el grado de complacencia y producción laboral de los colaboradores. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional. Finalmente se determinó, que el promedio de compromiso dentro de la organización es de 75,6% y el promedio de satisfacción laboral es de 89,7% se debieron a que ambas variables son estadísticamente significativas y directas. Logrando demostrar la problemática nacional con la que se cuenta actualmente.

No solo se ve esta problemática en el ámbito de salud, sino que también, Guillén (2018) encuestó a empleados de tiendas minoristas en el área de Lima y mostró una relación fehaciente entre nuestras dos variables estudiadas. Siendo un estudio donde se va a describir lo encontrado, se evidencio que el compromiso laboral va a la medida de cuanto se desempeñan los empleados en realizar su trabajo. Diferentes autores pueden ofrecer diferentes definiciones cuando se trata de teorías relacionadas con variables. De acuerdo con la lógica, el compromiso organizacional puede ser descrito por varios temas. Estar con la instalación es una acción que se interpreta en un nivel místico y se manifiesta como una conexión psíquica para quienes trabajan alrededor de la instalación, evitando que los trabajadores se rindan.

Según Aamodt (2010) refiere que el compromiso organizacional como una etapa que involucra a un empleado dentro y su sitio de trabajo, sus objetivos y el deseo de estar en dicha organización de forma permanente. Además de contribuir en lo posible a su trabajo, simboliza la complicidad en su trabajo. También se definen las afiliaciones institucionales. Los compromisos organizacionales se pueden definir como criterios que evolucionan a través de un proceso de aprendizaje y pueden evolucionar con el tiempo.

Por último, Meyer y Allen (1991 p.61) Las obligaciones institucionales, denominadas ámbito psicológico, definen la relación de un individuo con la institución a la que pertenece y surgen de la continuación o terminación de su

estancia en la institución. además, se dice que es el poder con que se identifican los empleados en diferentes organizaciones.

Las personas tenían lazos afectivos que perpetuaban con lugar de trabajo. El comprometerse de manera afectiva tiene dos compuestos: el identificarse y el involucrarse con el lugar de trabajo. En tal sentido, en el centro de salud de Piura, también se puede observar que acuden usuarios con alteraciones en su salud que pueden ser: leves a severos; además de dar el tratamiento, se debe lidiar con su familia y demás personas a diario.

Además, de ello en las instituciones que ofrecen servicios médicos, a diario se tienen relaciones entre las personas con las que trabajan ya sean directivos o colegas, todo esto hace que se presente día a día una inclinación de servicio a la persona con un buen estado de salud o mal estado; por ello aceptan de manera voluntaria dar todo de sí, esforzándose por el bien de la entidad de salud y estar comprometido con su eficacia laboral, pero no se ha mostrado el compromiso que se tiene con la organización manteniéndose un desempeño laboral bajo ocasionando que en los últimos seis meses en la evaluación de indicadores de salud la institución se mantenga en rojo.

Así también se ha visto constantes faltas ya sea de parte de jefaturas o personal, como indicadores en rojo, discusiones continuas, mal uso de los bienes del estado y falta de organización en lo que va del presente año por lo cual es de gran necesidad saber, problema general: ¿Cuál es la relación entre el Compromiso organizacional y Desempeño Laboral de profesionales médicos de un centro de Piura, 2022? Se formularon como problemas específicos: la primera ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022?, segunda ¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de piura,2022?, tercera: ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los profesionales médicos de un centro de piura,2022? A raíz de lo ya expuesto se sintió la necesidad de realizar este estudio para poder aportar soluciones a corto y largo plazo y sirva como base para las siguientes jefaturas.

Este estudio tuvo su justificación teórica ya que abordó ver la relación existente entre variable uno y dos. De esta manera, ayuda a estudios y futuros estudios que mantengan las mismas variables en el estudio.

En la justificación práctica, encontramos que los conocimientos no solo ayudan a mejorar la coordinación de la institución donde se realizó el trabajo, sino también para las nuevas gestiones para que así se permita un desarrollo organizacional que sea completo e integrado. Las implicaciones o predicciones de la investigación son para administrar el conocimiento y la habilidad, de manera eficiente y eficaz, así emplear las estrategias más adecuadas para desarrollar y estimular el autoaprendizaje para resolver los problemas planteados.

Dentro de la justificación metodológica tenemos, que nos va a permitir manejar la carencia de competencias y habilidades de los trabajadores de manera eficaz y eficiente ayudando a desarrollar la creatividad y la crítica, dando origen a un saberes reales y flexibles, además se incentiva el aprendizaje del estudiante que busca encontrar respuesta y soluciones al problema planteado debido a que toda información es buscada, investigada y generada por ellos mismos.

Planteándose como objetivo general: determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en un centro de salud de Piura, 2022. Y se presentaron como objetivos específicos: Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022. Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de profesionales médicos en un centro de salud de Piura, 2022. Determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal médico de un centro de salud de Piura, 2022.

Así también, se presentó el planteamiento de la Hipótesis principal: Existe una relación directa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022. Se presentaron como Hipótesis específicas: Existe una relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022; Existe una relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022; Existe una relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de profesionales de médicos de un centro de salud de Piura, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En el siguiente párrafo se va hablar de los trabajos previos realizados a escala internacional y nacional que se consideran en el estudio teniendo:

A nivel internacional, contamos con trabajos previos de los que se han realizado las consultas de sobre las variables en estudio se tiene que Neves (2022), tiene como principal objetivo saber el compromiso dentro de una organización e intención de salida del personal de enfermería. La metodología usada fue observacional de corte transversa con una muestra 850 personal de enfermería en varios centros de trabajo, su instrumento recolección de datos usado fue informes de estudios observacionales del área de epidemiología. dentro de sus conclusiones, este estudio destaca la relación entre la intención de irse y los elementos individuales y organizacionales, como, la edad, el compromiso organizacional, las evaluaciones académicas, la correlación contractual, la oportunidad del desarrollo profesional, el lugar de trabajo, el personal adecuado, así como la unidad especialidad. Aportando a nuestra investigación una visión amplia de los determinantes que pueden inducir a la ausencia de compromiso dentro de la organización.

Rawah y Banakhar,(2022) su objetivo fue elaborar un estudio que permita saber la relación del empoderamiento y compromiso dentro del trabajo. La metodología usada fue descriptiva relacional la muestra fueron 318 enfermeras voluntarias de 3 hospitales afiliados al Ministerio de Salud de Makkah, Como instrumento se utilizaron dos herramientas; Condiciones para el Cuestionario de Efectividad en el Lugar de Trabajo-II (CWEQ-II) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional (OCQ). Como conclusiones tenemos, gracias a este estudio, el personal de enfermería se siente con el poder por muchas razones: por ejemplo, el tener oportunidades dentro de la organización, el acceso a información la dirección de recursos entre otros, los cuales van a influir en las dos variables de estudios ya sea en cuan comprometidos están o en como se van a desempeñar los trabajadores de enfermería.

Para AbWahab & Tatoglu (2020) realizaron una investigación cuyo objetivo era saber que impacto tenían las demandas de producción en los trabajador y su eficiencia en una institución en Malasia. la metodología usada fue descriptiva transversal, la investigación estudio a 213 empleados, se usó la encuesta,

utilizando modelos de ecuaciones estructurales dentro de sus conclusiones tenemos que se recalcó la importancia de contar con trabajo flexible para así los impactos negativos disminuyan y aumente la producción y la satisfacción de los empleados en su lugar de labores. Los aportes dados a nuestra investigación se basan en la data empleada y cuestionarios realizados lo cual nos ayudara a ordenar nuestros objetivos y fijar el método que se usara en la presenta investigación.

Feroz, Jabeen, & Saleem,(2020) su estudio tuvo como objetivo demostrar que el uso de teléfonos móviles mejora la productividad así como la manera en cómo se desempeñan los profesionales de salud, en lugares con pocos recursos, siendo que son muy importantes en el sistema, procediendo como un enlace en los lugares de trabajo y todas las instancias de salud, se utilizó recopilación de datos así también como formulario la encuesta, es una investigación no experimental. A la conclusión que se llego es que todos los trabajadores de sistemade salud se encuentran con una sobrecarga laboral esperando obtener mejores logros siendo que no cuentan con el apoyo necesario para cumplir con todas sus obligaciones destinadas. Existe una amplia base de evidencia que sugiere que el uso de intervenciones de salud móvil es fundamental para perfeccionar el desempeño y el entorno laboral de los CHW en los LMIC.

Tisu, Lupşa, Virga y Rusu (2020) realizaron un estudio cuya finalidad u objetivo de este estudio fue generar y probar un modelo de características de personalidad tanto fijas (PP & CSE) como maleables, a través de una mediación habilitada por el compromiso laboral, teniendo como hipótesis general: que las características muestran una personalidad según el compromiso laboral que tenga cada una de las enfermeras, así mismo anuncian la eficiencia y el bienestar mental de los trabajadores. La metodología usada es descriptiva con corte transversal, utilizando a 365 trabajadores rumanos. Para la recolección de datos se distribuyeron 500 cuestionarios, dentro de sus conclusiones tenemos: una determinada institución tiene el compromiso de buscar el buen desempeño y el bienestar mental de los trabajadores que brindan servicios en su organización ya sea pública o privada además de incluir la contratación de un psicólogo para las autoevaluaciones centrales a cada personal de trabajo y las diferentes terapias, también se demostró que existe una vinculación directa con los resultados encontrados. En nuestra investigación ayudara a respaldar las practicas

organizacionales que se practican actualmente, así como a sustentar el desarrollo a través de la intervención para mejorar el desenvolvimiento de los trabajadores.

Karem , (2019) realizó una investigación cuya finalidad era saber cuál era el impacto que tenía el compromiso dentro de las organizaciones y cuán satisfechos se encontraba el personal así también el desempeño laboral de las enfermeras. La hipótesis planteada fue Las personas que obtienen un buen nivel de satisfacción laboral tienden a brindar un mayor desempeño a sus organizaciones en comparación con otras organizaciones. Se utilizó un método cuantitativo, utilizaron la encuesta, se distribuyeron 200 cuestionarios, y se obtuvieron solo 108 encuestas válidas. Dentro de sus conclusiones tenemos como resultado final: que hay una relación positiva con un grado de significancia alto entre la satisfacción y el desempeño de los enfermeros.

Mohamed & Gaballah, (2018), realizaron una investigación cuya finalidad fue explorar la relación que existe entre el clima de una institución y la forma en que van a desempeñar sus funciones los enfermeros, ciudad de Mansoura, Egipto, fue cuantitativa descriptiva correlacional, se realizó el estudio en 110 enfermeras, para recolectar la información se utilizaron cuestionarios tanto de clima organizacional, así como la evaluación del desempeño de enfermeros. El estudio determinó que hay una relación medida en estadística con un grado de significancia alta en la apreciación del personal enfermería sobre el clima y el desempeño laborales. Dentro de los aportes brindados para nuestra investigación tenemos que el estudio ayudará a tener un enfoque de las variables estudiadas, para así tener un mejor planteamiento.

Dentro de los antecedentes nacionales tenemos, Condor (2022), en Lima, en su trabajo presentado se demuestra como objetivo primordial, saber cuál es la relación entre el compromiso que se tiene en una organización y la manera de desempeñarse laboralmente los colaboradores del área de salud del estado de Lima 2021, la metodología tiene un enfoque descriptivo correlacional, el cual consiste en la recopilación de datos se obtuvo de un tamaño muestral de 20 trabajadores del hospital público de Lima, el instrumento usado fue el cuestionario en el que se señala que los enfermeros tienen una vinculación organizacional, al presentarse oportunidades para incrementar el trabajo en la organización por lo que se sienten con la presión de tener un mejor desempeño laboral y mejorar sus

beneficios resolutivos de la institución, como conclusión se logra demostrar lo común que tienen ambas variables estudiadas, como son el compromiso y desempeño del más importante que juega los empleados en un determinado grupo de trabajo en los diferentes hospitales y clínicas.

Tenemos que Tello (2021), en Lambayeque, este trabajo tiene como principal objeto saber cuál es el nexo que tiene el compromiso en una institución y como se desempeñan de los enfermeros del Hospital Belén. El método utilizado es básica- correlacional, teniendo como muestra a 60 encuestados del Hospital en mención. Concluyéndose el compromiso es esencial para obtener el triunfo en un organismo siendo que el personal de enfermería tiene mejor desenvolvimiento y tendencia a un mayor incremento de crecimiento profesional, se obtiene gracias a las adecuadas habilidades personales que presentan cada una de las empleadas de dicho nosocomio y utilizando sus metodologías de motivación y creatividad para el debido desempeño laboral.

Según Abanto (2020), realizó un estudio en cual busca demostrar si los profesionales que ejercen en micro redes tienen responsabilidad en la práctica de su trabajo en sus respectivas entidades donde laboran. Se usaron las encuestas, teniendo como muestras a 95 participantes, se llegó a la conclusión que el compromiso que se tiene dentro de la institución tiene papel relevante debido a que afecta directamente el desempeño del trabajador y el bienestar de cada trabajador de enfermería de un determinado grupo en representación de la oficina de enfermería en el hospital en estudio.

Según Ruiz & Ruiz (2019), realizó un estudio de tesis cuya finalidad es saber qué tipo de relaciones son las que guarda el compromiso dentro de institución y la forma en que se van a desempeñar sus colaboradores, su hipótesis planteada es saber si se guarda una relación directa y con un valor significativo alto que enmarca tanto cuan comprometidos se encuentran los trabajadores con su entidad y la manera en que se desempeñan en el trabajo y cuan satisfechos se encuentran los trabajadores del establecimiento de salud corazón de Jesús. Tuvo enfoque correlacional y se llevó a cabo con 60 trabajadores, utilizaron la encuesta. Dentro de sus conclusiones se concluyó que un 5% es un nivel significativo correlacional directo entre cuan satisfechos se encuentran laboralmente y cuan comprometidos

con su organización en especial si cumplen con su compromiso normativo los trabajadores del centro mencionado.

Para Avellaneda (2017), realizó una investigación cuya finalidad fue saber qué relación se tiene entre cuan comprometidos están en su organización y el la forma en que se desempeña el personal de un centro de salud Miraflores 2017. A la hipótesis que se ha planteada fue: si las variables compromiso organización y desempeño labora guardran relación entre si. Fue básico, correlacional, transversal, con una muestra de 50 empleado usándose la encuesta para recolectar datos, se usó un cuestionario con preguntas sistemáticas; se tiene como conclusión: compromiso guarda relación con la eficacia laboral de los empleados; este estudio ayuda a comprobar la hipótesis planteado al igual que cada uno de sus objetivos y formulación del problema plantadas.

Se han brindado varias definiciones respecto a la variable, cada una relacionándose entre sí por los mismos autores, Paredes (2019) precisa que el objetivo es que busca estudiar cuan comprometidos están los participante así como si se sienten reconocidos en el establecimiento, con cada una de sus metas y como se desempeñan en cada uno de sus cargos ya sea enfermeras, doctores, al igual que los técnicas ayudan a proporcionar e incrementar el nivel más alto de compromiso que tiene cada uno de ellos y sobre todo la pasión que brindan al momento de dar sus servicios a toda la colectividad y disminuyendo los niveles de renuncia en cada uno de los hospitales y clínicas del Perú.

Para Gil de fariñas (2018), el compromiso dentro de la organización se muestra como la energía relativa de una persona y el grado de organización que tiene cada empleado, en una determinada institución en la cual van a demostrar la aprobación de las metas planeadas durante un tiempo determinado y sobre todo el nivel de valoración de sí misma, con el objetivo de tener la predisposición de llevar a cabo todas las actividades que tiene la institución y poder obtener tos las metas trazadas y de esa manera conservar su puesto en la entidad

Por otro lado, Cruz (2017) afirma que el compromiso organizacional engloba varios aspectos relacionados al cariño que le pueda tener el empleado a la organización, además de considerar la importancia y cuan afecto ha llegado a sentir y si es capaz de poder retirarse de ella a esto surge cuan es la emoción que

tiene el empleado a las actividades que realiza en la organización y si tiene la fuerza moral de poder renunciar a ella o de tener pensamientos de “traición” al lugar donde labora.

Así mismo Meller y Allen (2017) manifiestan que el compromiso organizacional crea una vinculación entre el empleador y sus empleados, en donde se va a generar una cantidad de emociones que la persona experimenta al relacionarse, esto es concluyente para la continuidad laboral del empleado o el termino de él, en la organización.

Estos autores refieren que hay 3 dimensiones: el afectiva, continuidad y normativa.

Por otro lado, Aamodt (2016) precisa que el compromiso dentro de una organización se define como la etapa con la cual el trabajador guarda una relación íntima en la organización, sus metas e ideales, en la búsqueda de mantenerse dentro de su lugar de trabajo así mismo contribuir todo lo posible con su trabajo, lo cual simboliza la complicidad y afinidad en la organización. demostrando que el compromiso que tienen sus trabajadores contribuirá con un descenso en faltas al trabajo y cambios constantes de área, dentro de la institución. (pág. ,287)

Porter, Steers, Modway & Boulian (2016) indicaron que la fuerza que proviene del reconocimiento de una persona con la institución se puede dividir en tres dimensiones: el anhelo de permanencia en su lugar de trabajo, la creencia, la forma en como acepta las creencias, convicciones y las metas de la institución así como la admiración de identificarse con la organización. (pag.224)

Para Sánchez (2017) considera que el compromiso dentro de una de las organizaciones se ve caracterizado por la individualización que los colaboradores tienen con las diligencias en cada uno de sus empleos, tal identificación permite que cada uno de sus saberes se aplique con la gran eficiencia y calidad, con la finalidad que se obtenga el cumplimiento de los objetivos personales y organizacionales cada trabajador tienen un compromiso en una determinada organización con la finalidad de impulsar, explorar sus habilidades y destrezas buscando siempre desempeñar de manera eficiente cada una de sus funciones y así optimizar siempre el uso correcto de los bienes en un tiempo menor.

Según Bayona & Goñi (2019), el aspecto que prima en esta variable, indica que la fuente principal de una organización es el potencial humanitario y su poder para la ejecución de sus labores; varios estudios, manifiestan que lo más importante

es el compromiso empresarial, pues a través de ellas se logra conseguir óptimos resultados.

El compromiso organizacional en un hospital busca ofrecer un servicio óptimo y de calidad, según Cuevas (2012) manifiesta que la relevancia del compromiso organizacional se trata de la continuidad del empleado en su lugar de trabajo siempre mostrando el compromiso de profesionalismo en las actividades que viene realizando día a día y el compromiso de dar siempre un buen servicio a la colectividad que atiende demostrando una labor eficiente y efectiva.

Según Hernández, et al. (2018) indicó que hay factores de compromiso organizacional los cuales son: La comunicación, motivación, satisfacción laboral, la identidad, trabajo en conjunto y liderazgo, estos están enlazados con las organizaciones, buscando producir un impacto en la sociedad, ya que esta comienza por el interior de la organización, del mismo modo, es significativo promover y asistir para cumplir finalidades y propósitos ya instaurados, teniendo en cuenta el desarrollo de la organización.

Según el investigador Robbins (2018), refieren que el compromiso dentro de un centro de trabajo lo crea el empleado cuando centra las metas personales que tiene con las metas de la institución en la que se desempeña y logra tal sincronización entre ellas dando lo mejor de sí para alcanzar dichas metas, porque al lograr objetivos institucionales, también logra sus objetivos personales, enfocándose en el desarrollo personal y grupal. Este hecho es de mucho beneficio para la unidad organizacional en la que el empleado labora, pues significa que cumple con sus funciones, lo que finalmente será reflejado en los resultados de la empresa. Durante este período, es importante que la empresa se comprometa con sus empleados para que su trabajo sea eficiente, productivo y eficaz, pues de esta manera lograrán la mejora de los resultados de la agencia. Es cuando el trabajador cumple sus deberes, realiza sus acciones sin presión y lo hace por iniciativa de él, independientemente de los factores externos que interfieren con su objetivo.

Por su parte, Meyer y Allen (2017), Muestran que una persona que es leal a la organización en la que trabaja está conectado psicológicamente con ella, y al realizar sus acciones correctamente, no solo cumple con las tareas asignadas, sino que también obtiene una sensación de satisfacción personal. La realización resulta de su identificación con su centro de labores y sus metas planteadas, permitiendo

desarrollar un alto grado de pertenencia con su trabajo, le da una tendencia a desarrollar continuamente su actividad y persistencia en la organización, mejora su buen desempeño y de la propia organización, significa que un empleado leal realiza sus tareas no solo para realizarlas normalmente, sino también para mejorar con el tiempo. Una buena manera de lograr los máximos resultados a lo largo del tiempo, lo que crea beneficios comunes.

También Meyer y Allen (2017), refieren que hay diferentes componentes que permiten que se desarrolle el compromiso organizacional. Se refieren tanto a elementos tangibles como intangibles, incluyen la compensación, el reconocimiento sobresaliente, las herramientas de distribución y el desarrollo de actividades por encargo. También elementos intangibles, como ambiente de trabajo, la oportunidad de fortalecer y mejorar la imagen profesional, la consideración de opiniones sobre temas planteados en el ambiente laboral, por lo tanto, la formación del compromiso organizacional, la transferencia de elementos innatos de responsabilidad y la creación de cooperación entre colegas y un ambiente armonioso juega un papel importante, los empleados van a sentir que son parte importante del compromiso organizacional.

Según Flores & Allen (2018) precisa que el compromiso dentro de una organización cuenta con dimensiones como afectiva, es una conexión emocional donde el empleado quiere seguir siendo parte de la organización porque le importa seguir perteneciendo a la empresa. Los colaboradores que tienen este compromiso se sienten identificados, involucrados y son leales con la organización ya que sienten que pertenecen a ella.

Según Alles, Flores & Allen (2018), considera que, en cuanto a su segunda dimensión a la cual denomina continuidad, va a depender de cuanto interés presentan los trabajadores con relación a convivencia y los costes económicos de permanencia o salida de la entidad, y la toma de decisiones con un resultado claro; así, en esta dimensión entran factores como las necesidades económicas, la complacencia laboral, los beneficios y las preferencias de los empleados. (p.38)

Según Alles, Flores & Allen (2018), finaliza la tercera dimensión denominándola normativa, que se basa en la unión o sentido de pertinencia del trabajador en la institución, que puede ser vivida como una recompensa u oportunidad cuando se siente en deuda y, además, muestra que ser leal es una

actitud espontánea, consciente y necesaria para la rendición de cuentas y mejora en su trabajo se basa en la relación; a continuación, proseguiremos a abordar la segunda variable, I. Reynaga (2018) lo definió como las conductas, destrezas y esperanza que un trabajador fusiona para lograr alcanzar sus objetivos dentro de su centro de labor. (p.39)

También Corvo (2018) denota a el desempeño como la evaluación de si un individuo está haciendo de manera correcta su labor. Se estudia como parte de la psicología empresarial y organizacional, además forma parte esencial del área de recursos de personal; siendo una evaluación personal y se basa una medida del esfuerzo humano. Por lo general, los departamentos de recursos humanos administran las evaluaciones, siendo el desempeño un conjunto de fases dentro de un proceso que suele ser crítico para el desempeño eficiente de cualquier empresa.

Para, Robbins & Judde (2018) refieren que en nuestra actualidad se determina a estos comportamientos como los complementos del desempeño de los trabajadores, como son las actividades, el civismo y la ausencia de producción, los cuales priman dentro de las consecuencias para alterar el ritmo del trabajo.

Respecto a las características del desempeño laboral, De la Cruz & Huaman, (2016) refieren que como primera característica tenemos la habilidad, capacidad y conocimiento, que se busca y esperan todos los trabajadores muestran su labor diaria; debido a que esta se basa básicamente en la adaptabilidad que tienen y en la capacidad de manifestar sus ideales de manera clara, ya sea grupal o individual.

De la Cruz & Huaman, (2016) tenemos un sin número de característica siendo esta la segunda en la que se tienen que, los términos o lenguaje pueden adaptarse a los requerimientos del destinatario porque tiene base en la iniciativa y su fin es participar de forma activa en eventos con el fin de lograr objetivos. así también como última característica tenemos, que el laborar en conjunto, hace referencia a la capacidad de desenvolverse dentro de un grupo de trabajo para el logro de metas en común; y así crear una atmósfera y un ambiente armonioso para lograr un consenso y por ende un lugar de trabajo óptimo para ellos.

Kimberlee (2019) manifiesta que el desempeño que muestre la empresa hacia sus empleados es importante, así como también deben saber cuáles son los

intereses primordiales de sus trabajadores para que puedan desarrollar un ambiente consistente y se puedan plantear objetivos que ellos puedan alcanzar y evaluar, ya que esto permite reconocer las debilidades, fortalezas de sus trabajadores, así como también disminuir las brechas dentro de la organización con respecto a gerencia.

Así mismo Chivenato (2017) refiere que los encargados de las jefaturas manifiestan que un buen desempeño laboral se manifiesta con resultados positivos dentro del trabajo. podemos afirmar que la forma en que se desempeñan es el resultado de las tareas realizadas por los empleados en la organización, incluyendo la forma en que estas tareas se realizan y corresponde al puesto ocupado, por eso se vuelve importante determinar los niveles de desempeño de los integrantes de la organización, les aseguro que el proceso de evaluación del desempeño se implementa paso a paso con la finalidad de mejorar ,así también debe ser realizado por personas instruidas en este campo y dedicadas exclusivamente a este proceso.

Por último, Motodwillo & Kell, (2017) manifiestan que el desempeño laboral se convierte en el resultado el cual una institución anhela llegar mediante la manera de comportarse de los empleados durante un período de tiempo y consta de tres dimensiones que describiremos brevemente la primera dimensión, es el rendimiento de la actividad, es decir, es lo que el organismo espera de sus empleadas en un determinado lapso de espacio. Tiene dos maneras, la primera se refiere a materias primas para producir bienes o servicios; el otro se refiere a las tareas de mantenimiento, entrega de productos, actividades relacionadas con la coordinar, organizar y finalmente planificar, los cuales van asegurar la correcto o adecuada funcionalidad interna de la entidad en la cual laboran.

Como segunda dimensión se tiene según Dovidio, Piliavin, Schoeder & Penner,(2017). Al desempeño contextual, la cual se ve relacionada con el entorno de la psicología, donde la persona va a desarrollar sus funciones teniendo en cuenta las relaciones que tiene con los demás que lo rodean, se refiere también al compromiso, la satisfacción y lealtad que muestran así también como a la iniciativa que tienen, es decir se espera que el trabajador entregue a su centro de labor lo mejor de él.

Rivera, Hernández, Oreste, Bonilla & Rozo (2018). manifiestan que la incongruencia que existe entre ambas dimensiones se basa en que entre una de ellas tiene implicancia en lo que es producir bienes y servicios, mientras que la otra hace referencia a el ámbito socio psicológico y organizativo, en donde el personal empleado tan solo no labora para suplir sus propias necesidades, además ellos buscan su desarrollo personal.

Motowidlo y Kell, (2017); refieren que dimensión número tres, es el comportamiento contraproducente, que está relacionado con los comportamientos que tiene el trabajador, haciéndolos de manera directa e intencional, siendo diferentes a los intereses del lugar de trabajo. También se le puede definir como acciones que van en contra de la organización con la finalidad de causar malestar a las personas de su alrededor.

Las tres dimensiones se encuentran ligadas e interrelacionadas, siendo que el primero se refiere a las actividades que el trabajador desempeña y la disposición de los insumos para desarrollarse; la dimensión número dos, se refiere al entorno en el cual un trabajador se desarrolla, así como las relaciones que realiza dentro de la institución; por último, la parte contraproducente, hace referencia al comportamiento del trabajador que va a afectar de manera negativa al lugar en donde labora.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

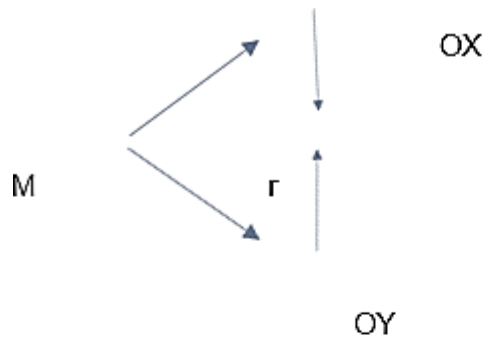
El presente estudio ha sido básico, ya que, según CONCYTEC, (2020) Este tipo de estudio se dirigió a establecer un amplio conocimiento de los aspectos fundamentales, la situación observable o las relaciones que existen entre ellos dirigiéndonos a la necesidad de investigar. Así también como menciona Gallardo, et al (2018), este tipo de investigación ayudo a ampliar los conocimientos científicos, sobre el tema en mención, sin tener un aplicativo inmediato. Por lo tanto,este estudio busco brindar nuevos conocimientos y aportes a la institución en la cual se ha realizo la investigación. que van a guardar relación con el tema ya mencionado.

La investigación presentó el diseño no experimental conforme lo menciona Navarro (2018), que es aquella en donde el investigador no manipula o tiene control sobre las variables usadas, limitándose a observar o interpretar, para llegar a una conclusión. Además, el autor en referencia manifiesta respecto al diseño transversal, que los informes de la investigación establecida son recolectados, en un tiempo y universo muestral determinado.

El estudio se caracterizó por presentar un enfoque cuantitativo, como lo menciona Hernandez (2018): Señala que estos estudios se encargan de analizar una realidad específica con base en análisis estadísticos y mediciones numéricas para evaluar el fenómeno propuesto.

El nivel de esta investigación fue relacional, ya que se buscó medir ambas variables además busco la relación estadística que había entre ellas sin que sea afectada o influenciada por variables externas

En base a lo anterior, en esta investigación se estudiaron las variables utilizando datos estadísticos, presentándose el gráfico de correlación de las variables en estudiadas.



DONDE:

M: población de estudio

OX: diagnóstico de variable 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

OY: diagnóstico de variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

r: relación entre variables

Variables y operacionalización

según Quintana (2020), la operacionalización viene a ser un proceso donde se encuentra lógica además es metódico y consiste en descomponer y deducir cada variable presentada en elementos más simples o abstractos hasta obtener un nivel correcto. Este estudio consto de las variables: compromiso organizacional y la variable dos desempeño laboral.

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Es la dedicación que tienen los empleados hacia su trabajo o la pertinencia a su organización lo cual los limita en ir a la búsqueda de nuevas oportunidades en otras instituciones, así también la empresa u organización mantiene relaciones constructivas y una buena cultura de trabajo. (Meyer y Allen; 2017)

Definición operacional. Es la pertinencia que los profesionales médicos del centro de salud de Piura logran percibir, basándose en dimensiones como afectiva, continuidad y normativa, el cual será evaluado a través de un cuestionario: que nos

entregará un residuo o valor final de la variable compromiso organizacional en 3 dimensiones malo, regular, bueno

Variable 2: Desempeño laboral, es una variable dependiente.

Dentro de la definición conceptual, decimos que es el acumulado de tareas ejecutadas de un trabajador según su asignación, agrupando, asignando, analizando y evaluando el desempeño, esto genera una experiencia en el recurso humano, además se involucra en las áreas de responsabilidad, ya que cuentan con basto conocimiento en la producción y trabajo (koopmans; 2014).

La Definición operacional: el desempeño laboral que se presenta en los profesionales del Centro de salud de Piura, basándose en dimensiones como personal, profesional e institucional, el cual será medido a través de un cuestionario que nos entregará un residuo en 3 dimensiones, deficiente, medio y eficiente.

3.2 Población, muestra y muestreo

Valderrama (2018), Se refiere a la población como : una asociación de sujetos que forman el universo poblacional quienes son objeto de la investigación a estudiarse”; asimismo, la población de estudio serán 60 trabajadores médicos que ejercen en un centro de salud de Piura, 2022.

- **Criterios de inclusión tenemos:**

- ✓ trabajadores de salud médicos con tiempo laboral mayor a un año de de servicio en el establecimiento mencionado antes.
- ✓ aceptar de manera voluntaria colaborar con el estudio.
- ✓ médicos de ambos sexos

- **Dentro de los criterios de exclusión tenemos:**

- ✓ Tener diagnósticos psiquiátricos o psicológicos al momento de aplicar los cuestionarios.
- ✓ Tener licencia por alguna patología .
- ✓ personal serum o pasantes.

Navarro (2018), refiere que la muestra viene a ser la representación global del total de grupos poblacionales que serán estudiados; es decir en nuestro estudio lo conforma el 100% de la población muestral :60 empleados de un centro de salud de Piura, 2022.

Valderrama (2018) dice que el muestreo es considerado a los elementos que son parte del total de participantes que serán estudiados; asimismo, manifiesta

que se puede emplear una fórmula para saber la cantidad o que la investigadora puede tener la total libertad de elegir entre toda la población para que se obtengan datos más confiables.

Se realizó el muestreo no probabilístico, por conveniencia, tomando en su totalidad a la población, los cuales serían 60 empleados del establecimiento de salud. unidad de análisis constó que se estableciera por el personal médico.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Es muy importante escoger un instrumento que sea adecuado, para ello, se debe escoger un instrumento que tenga la capacidad de recolectar, registrar y seleccionar los datos observables, debiendo interpretar así como representar todo aquello que se busca conocer. (Williams, Grinnell, y Unrau, 2009).

3.3.1 Técnicas

El presente estudio utilizó la encuesta, la cual tiene una finalidad que es recolectar datos de manera precisa y con un orden adecuado, de las variables que son estudiadas (López-Roldán y Fachelli, 2015)

3.3.2 Instrumentos

Se utilizó el cuestionario, que consta de un grupo de preguntas que deben ser redactadas guardando coherencia además deben ser organizadas, para brindar información al estudio y mantiene una conexión entre la hipótesis y objetivos (Williams, Grinnell, y Unrau, 2009).

- **Instrumento 1.** “Escala de compromiso organizacional, adaptado de Meyer y Allen (1990) la cual fue actualizada por los mismos autores (2017). El cuestionario tiene 20 ítems, que corresponden a sus 3 dimensiones.
 - ✓ D. afectiva: Ítems 1 al 6
 - ✓ D. continuidad: Ítems 7 al 12
 - ✓ D. normativa: Ítems 13 al 20

Descripción: El cuestionario consta 20 preguntas que hacen referencia al Compromiso organizacional, se encuentra estructurado bajo la escala de tipo Likert, con cinco categorías:

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

Tabla**1**

Ficha técnica de instrumento nº 01

Criterios	Descripción
Adaptado de	En el estudio de Meller y Allen es donde se modificó el instrumento (2017).
Objetivo	Determinar el nivel de compromiso organizativo que cada persona tiene con su organización.
Aplicación	
Unidad de análisis	de médicos
Tiempo de respuesta	de 10 a 15 minutos
Número de interrogantes	de 20 preguntas
Confiabilidad	Coeficiente de Alfa de Cronbach de
Dimensiones de la encuesta	Afectiva (6 ítems), continuidad(6 ítems) y normativa(8 ítems)

baremos	ESCALA	VARIABLE	DIMENSIONES		
		COMPROMISO ORGANIZZACIONAL	afectiva	continuidad	normativo
	BAJO	18-42	6-14	6-14	6-14
	MEDIO	43-66	15-22	15-22	15-22
	ALTO	67-90	23-30	23-30	23-30

Instrumento 2. “Escala de desempeño laboral, las preguntas realizadas fueron adaptadas del cuestionario de koopmans (2014) desglosando sus tres dimensiones. Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal médico de un centro de salud de Piura, 2022; consta de 20 preguntas, que abarcan las 3 dimensiones de nuestra segunda variable, con escala de medición tipo Likert con una puntuación de 1-5 puntos.

Tabla**2**

Ficha técnica de instrumento nº 02

Criterios	Descripción
Adaptado de	El instrumento fue adaptado del estudio de koopmans,.(2014)
Objetivo	determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en un centro de salud materno perinatal de Piura, 2022

Aplicación Centro de salud de piura,2022
 Unidad de análisis médicos
 Tiempo de respuesta 10 a 15 minutos
 Número de interrogantes 2o preguntas
 Confiabilidad Coeficiente de Alfa de Cronbach
 Desempeño la tarea (8 ítems), desempeño contextual (6 ítems), desempeño laboral
 Dimensiones de la encuesta contraproducente (6 ítems)

Baremos

ESCALA	VARIABLE	DIMENSIONES		
	D. LABORAL	tarea	contextual	contra productivo
BAJO	18-42	10-18	5-18	5-18
MEDIO	43-66	19-29	19-25	19-24
ALTO	67-90	30 A MAS	26 A MAS	25 A MAS

3.3.3 Validez y confiabilidad

Debido a que se usó en este trabajo de investigación como instrumento el cuestionario, se realizó la validación del mismo, con la finalidad de controlar variables que ocasionen confusión y tener un adecuado procedimiento para la debida aplicacion, Pérez (2021), por lo cual fue validado por 3 expertos.

Tabla 03

Orden	Apellidos y Nombres	Grado	Pertinencia	Relevancia	Claridad
1	Arrestegui Alcantara Juana	Doctora	si	si	si
2	Agurto Mena Marli	Magister	si	si	si
3	Medrano Velásquez Oscar	Magister	si	si	si

Reporte de sunedu en anexos

Una vez llevada a cabo la prueba piloto a 6 médico que laboran en el centro de salud, los resultados obtenidos se analizaron con el alfa de Cronbach con el programa IBM SPSS 25, obteniéndose como resultado para la variable compromiso organizacional un valor de 0.844.

Escala: analisis compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	6	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	6	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.844	18

Este reporte de 0.883 se interpreta como un nivel de confiabilidad adecuado.

Así también se realizó el mismo procedimiento para obtener la confiabilidad de nuestra segunda variable desempeño laboral analizándose los datos de 6 trabajadores en el sistema IBM SPSS , obteniéndose el valor de alfa de Cronbach de 0.883, que se puede interpretar que la encuesta tiene un grado confiabilidad bueno.

Escala: analisis desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	6	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	6	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.883	18

3.4 Procedimientos

Se empezó el estudio reconociendo cual era la realidad del problema de la organización que sería estudiada, iniciándose así con el proyecto de investigación, una vez que se presentó el título al asesor y este lo aprobó, se prosiguió a validar el instrumento de recolección de datos por los especialistas correspondientes, se continuo con la prueba piloto a 6 trabajadores de la institución recogiendo datos

haciendo uso de la encuesta, realizándose de manera personal yendo a cada oficina o área donde se encontraban los trabajadores para poder explicarles el llenado y la finalidad del proyecto, así mismo una vez terminado de llenar los cuestionarios se pasó a recoger y guardar para que al finalizar los valores encontrados sean vaciados en el sistema SPSS .

3.5 Método de análisis de datos

Para analizar los datos se empleó el sistema SPSS y la hoja de cálculo se introdujo a Microsoft Excel estos fueron utilizados después de reunir los datos procediéndose al estudio de estos ,se realizó un análisis descriptivo , mediante las tablas de frecuencia y barra de cada objetivo formulado con su respectiva interpretación, luego se llevo a cabo los análisis inferenciales para la demostración de la hipótesis ,comprobándola mediante pruebas que van a determinar la normalidad o no normalidad de los resultados utilizando la prueba de Rho Spearman.

Según el autor Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009) manifiesta que la escala para realizar la valoración del coeficiente de correlación Rho Spearman se usa para evaluar la relación de dos variables , siendo este un método no paramétrico , en el proyecto, se realizó los análisis inferenciales para la demostración de hipótesis, comprobándola mediante el factor de correlación de Rho Spearman ($\alpha = 0.05$), Nivel de significancia: El nivel de alcance teórica $\alpha = 0.05$; retribuye a un nivel de confiabilidad de 95%. Se utilizó el instrumento 1 y 2, para la contratación de las hipótesis.

table 04

Escala de valoración Rho Sperman

Rango	Relación
0 – 0,25:	Escasa o nula
0,26-0,50:	Débil
0,51- 0,75:	Entre moderada y fuerte
0,76- 1,00:	Entre fuerte y perfecta

Fuente: Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009)

3.6 Aspectos éticos

El presente estudio se realizó bajo las características especificadas por : Universidad Cesar Vallejo basados en la declaración de Helsinki, cumpliendo así con los criterios que sostienen:

Respeto por las personas ya sea en su integridad o autonomía, para ello se respetó y velo por el bienestar total de los participantes tomando como eje el consentimiento informado, además de su privacidad y confidencialidad, así también la participación fue de manera voluntaria, quedando como premisa para el llenado de las encuestas.

Por otro lado, se les informo que los datos recolectados no serán usados en contra de su bienestar e integridad, por ello, se les informo que la información obtenida a través de este medio será con fines totalmente académicos respetando el principio de no maleficencia, de tal manera que la información recopilada será veras sin ninguna manipulación externa ni de ningún tipo. Su confidencialidad y privacidad se mantiene completamente íntegros.

Agregando se da a conocer que durante este proceso de investigación todo participante fue tratado de manera justa e igualitaria, sin causar ningún daño a su integridad ni discriminación.

IV. RESULTADOS

1.1 Resultados descriptivos

Tabla 05

Distribución de frecuencias variable compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	2	2	0
Nivel medio	26	49	28
Nivel alto	26	49	54
Total	54	100	

Nota: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos

En el cuadro mostrado podemos observar los resultados del análisis descriptivo del compromiso organizacional en donde, el 49% del personal médico tienen un nivel de compromiso laboral alto y con ese mismo porcentaje tienen nivel medio, en comparación con un 2% que tienen un nivel bajo. El compromiso organizacional según la revisión bibliográfica manifiesta que se presenta en niveles altos en contextos hospitalarios a comparación de niveles medios en establecimientos de salud de menor categoría, debido a la carga que ellos asumen por ser médicos, ya que el rol que desempeñan es arduo y bajo tensión además hace referencia a la sincronización del trabajador y lealtad a su trabajo y organización va a depender de cuán ligado se siente a él, en este caso podemos observar que el nivel de compromiso se da en partes a iguales a los niveles medios y altos lo cual se traduce a que aun se deben mejorar varios aspectos para llegar a una totalidad de nivel alto o un porcentaje mayor, (Robins, 2018).

TABLA 06

Distribución de frecuencias de variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	0	0	0
Nivel medio	14	25.9	14
Nivel alto	40	74.1	54
Total	54	100	

Nota : Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

En la imagen podemos visualizar, resultados en cuanto al desempeño laboral, podemos observar :74.1% del personal médico, tienen un nivel de desempeño laboral alto, comparado con el 25.9% que presenta un nivel medio. Con respecto al desempeño laboral se puede identificar que se encuentra a predominio de un nivel alto y luego medio, lo que nos va a indicar en síntesis que el desempeño laboral presentado no alcanza valores a la excelencia y que hay múltiples aspectos que deben buscar mejoras para poder obtener un nivel alto de este y haya satisfacción en la organización.

Tabla 07

Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable compromiso organizacional.

	Afectividad		Continuidad		Normativa	
	f	%	f	%	f	%
Nivel bajo	2	3.7	0	0	0	0
Nivel medio	52	96.3	51	94.4	2	3.7
Nivel alto	0	0	3	5.6	52	96.3
Total	54	100	54	100	54	100

Nota: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

En la tabla mostrada podemos observar los resultados descriptivos de la variable en estudio compromiso organizacional por sus dimensiones tenemos que el 96.3% alto nivel o grado en cuanto a su parte normativa a comparación con las otras dimensiones que presentan un nivel medio en afectividad con un porcentaje de 96.3 % ,y finalmente la dimensión de continuidad con el 94.4% . , podemos observar que la mayoría de médicos encuestados muestran un grado de porcentaje alto con respecto a la dimensión normativa lo que se interpreta que un buen porcentaje posee la obligación de mantenerse en la institución no solo basándose en que se encentra bajo contrato si no también porque cree y sabe que es lo correcto, así también decimos que presentan un alto grado de internalización con su institución, es decir siente un deber forzado a ser leal a comparación del compromiso afectivo en donde el trabajador desea ser leal y le nace serlo , dándonos cuenta que la mayoría de personal se encuentra en esta institución por implicancias normativas comparado al nivel medio de afectividad con un porcentaje de 96.3% y el nivel medio de compromiso de continuidad en donde el 94.4% de personal encuestado se encuentra en su institución por que saben o sienten el alto costo que les implicaría dejarlo basándose en un análisis propio o personal de costo – beneficio, dándonos cuenta que en la institución con respecto al compromiso organizacional se debe reforzar la dimensión de afectividad.

Tabla 08

distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable desempeño laboral.

	Desempeño de la tarea		Desempeño de lo contextual		Desempeño del control productivo	
	f	%	f	%	f	%
Nivel bajo	0	0	31	57.4	52	96.3
Nivel medio	0	0	23	46.2	2	3.7
Nivel alto	54	100	0	0	0	0
Total	54	100	54	100	54	100

Nota: Aplicativo SPSS extraído de la base de datos.

Se puede observar los resultados descriptivos por dimensiones de la variable en estudio desempeño laboral, en donde podemos observar que el 100% tiene un nivel alto en el desempeño de la tarea, esta es considerada una dimensión esencial ya que tiene implicancia en lograr alcanzar eficiencia de las tareas otorgadas al personal en donde su eficiencia y desarrollo va a depender del conocimiento que tiene el personal con respecto a lo encargado es decir conocimiento técnico de la tarea, en la institución en donde se ha realizado la investigación según los datos encontrados tenemos que el personal médico está capacitado para desarrollar su trabajo lo cual se ve en un nivel de desempeño de la tarea alto, comparado con el 57.4% de personal médico tiene un nivel bajo referente a la dimensión de desempeño contextual que hace referencia a mantener un ambiente ya sea interpersonal o psicológico adecuado así también va a ayudar a la institución a sobrepasar sus expectativas existentes en la organización en estudio nos damos cuenta mediante los resultados obtenidos que el personal médico no desarrolla de forma adecuada esta dimensión, teniendo que ser reforzada para obtener mejores resultados. Así también podemos ver un nivel bajo de en el desempeño del control productivo con un porcentaje de 96.3% haciendo referencia a que los médicos en estudio tienen un nivel bajo de comportamientos antisociales en su lugar de trabajo.

4.2 Resultados inferenciales

H₀: La distribución de los datos estudiados corresponde a una distribución no normal.

H₁: La distribución de los datos estudiados corresponde a una distribución normal.

Tabla 09

Prueba de normalidad del compromiso organizacional y desempeño Laboral

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,151	54	,004
Desempeño Laboral	,183	54	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors 0,004

Nota. Resultados de procesamiento en SPSS

Siendo la muestra 54 entonces supera a 50 elementos, se tendrá en consideración la prueba mostrada en la tabla kolmogorov ya que la data no presenta una distribución normal ya que el p-valor es menor $\alpha = 0.05$ ($P < 0.05$), por lo cual se usara prueba no paramétricas, dentro de las pruebas usara la prueba Rho Spearman, con la cual aceptamos la hipótesis H₀ "La distribución de los datos estudiados corresponde a una distribución no normal".

Contrastación de hipótesis general

H0: No existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022

H1: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022

Tabla 10

Contrastación de hipótesis general.

			Compr omiso organiz acional	Desem peño Laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,773**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	54	54
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,773	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	54	54

Nota: resultados del procesamiento en SPSS

*** nivel de significancia 0.004*

En la tabla 10 podemos evidenciar que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, según la prueba de correlación de Spearman la significancia es $p=0.004$ es menor al valor de significancia $\alpha = 0,05$ es decir ($p<0.05$), teniendo un tipo de relación significativa 0.04, se demuestra cuantitativamente que existe un grado de correlación entre la variable uno y la dos 0.773 siendo una correlación positiva alta entre las variables de estudio, por lo cual nos quedamos con la hipótesis alterna, H1: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022

Contrastación de hipótesis 1

H0: No existe una relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022

H1: Existe una relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022

Tabla 11

Contrastación de hipótesis específica 1

			Punt_CO _Afect	Desemp eño Laboral
Rho de Spearman	Punt_CO_Afe ct	Coefficiente de correlación	1,000	,352**
		Sig. (bilateral)	.	,004**
		N	54	54
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,352**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	54	54

Nota: resultados de procesamiento en SPSS

*** la correlación es significativa en el nivel 0.004*

Según lo mostrado podemos concluir que existe una relación significativa entre la dimensión compromiso afectivo y la variable 2 desempeño laboral, según la prueba de correlación de Spearman la significancia es $p=0.004$ es menor al valor de significancia $\alpha = 0,05$ es decir ($p < 0.05$), se demuestra cuantitativamente que existe relación significativa de 0.04 entre las variables de estudio. Así también el grado de coeficiente de correlación es de 0.352, una correlación positiva baja el cual indica que existe un nivel de asociación directa bajo, entre las variables de estudio en tanto se acepta la hipótesis alterna, H1. Existe una relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022

Contrastación hipótesis específica 2

H0: No existe una relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022

H1: Existe una relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022

Tabla 12

Contrastación de hipótesis específica 2

			Punt_CO_Cont	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Punt_CO_Cont	Coeficiente de correlación	1,000	,816
		Sig. (bilateral)	.	,004**
		N	54	54
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,816	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	54	54

Nota: resultados de procesamiento en SPSS

*** la correlación es significativa en el nivel 0.04*

En la tabla expuesta podemos evidenciar que existe relación significativa entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable desempeño laboral, según la prueba de correlación de Spearman la significancia es $p=0.004$ es menor al valor de significancia $\alpha = 0,05$ es decir ($p<0.05$), así también se demuestra cuantitativamente que existe un grado de relación entre las variables de 0,816 siendo una correlación positiva alta, indicando la existencia de un nivel alto de asociación directa entre las variables en estudio aceptándose la hipótesis alterna, H1: Existe una relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022.

Contrastación de hipótesis específica 3

H0: No existe una relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de profesionales de médicos de un centro de salud de Piura,2022

H1: Existe una relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de profesionales de médicos de un centro de salud de Piura,2022

Tabla 13

Contrastación de hipótesis 3

		Punt_CO_Norm	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Punt_CO_Norm	1,000	,518
		Sig. (bilateral)	,004**
		N	54
	Desempeño Laboral	,518	1,000
		Sig. (bilateral)	,004
		N	54

** la correlación es significativa en el nivel 0.004

Nota: resultados de procesamiento en SPSS

En la tabla mostrada podemos evidenciar que existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral, según la prueba de correlación de Spearman la significancia es $p=0.004$ siendo menor al valor de significancia $\alpha = 0,05$ es decir ($p<0.05$), teniendo un tipo de relación significativa de 0.004 ,se demuestra cuantitativamente que existe un grado de correlación entre las variables de estudio de 0.518 siendo una correlación positiva moderada, que nos va a indicar que existe un nivel bueno de relación entre las variables por lo cual se acepta la hipótesis alterna , H1: Existe una relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de profesionales de médicos de un centro de salud de Piura,2022

V.DISCUSIÓN

De acuerdo a nuestro objetivo general planteado, que fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022, se acepta la hipótesis alterna general en donde se establece que si existe una relación directa entre ambas variables teniendo por otro lado, un coeficiente de correlación Rho Spearman 0.773, siendo este una correlación positiva alta de asociación directa entre ambas variables este resultado concuerda con lo investigado por Condor (2021) quien realizó una investigación cuya finalidad fue saber cuán relacionados están el compromiso de los trabajadores con su institución y la forma en que se llegan a desempeñar el personal de salud de un nosocomio público, de Lima, 2021, En su contratación de hipótesis obtuvo una Sig. bilateral de $0,00 < 0.05$, infiriéndose que hay una relación relevante entre las variables de estudio. Así también coinciden con Hendri (2019), en su estudio encontró en los funcionarios de la municipalidad, que el compromiso que se tiene dentro de una institución va a influir de manera directa en la manera en que se desempeñan los trabajadores.

Los resultados obtenidos concuerdan con los obtenidos por Fu y Deshpande (2014), cuyo estudio: “El impacto del clima afectuoso, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el desempeño laboral de los empleados de una compañía de seguros de China”, los cuales tienen como conclusiones que el compromiso que se tiene en una institución va a tener un impacto significativo y directo sobre el desempeño que tienen los trabajadores de la compañía. Así mismo, los datos finales obtenidos fueron semejantes a los registrados por Asiedu et al. (2014), en su estudio: “Compromiso organizacional y comportamiento ciudadano: tuvieron como finalidad crear herramientas para tener mejoras en el desempeño de su personal, tuvieron una dirección de mercadotecnia propia o interna”, concluyendo que el compromiso que se tiene dentro de una organización tiene una correlación positiva y significativa con el desempeño de los empleados de la industria de la banca en Ghana. Asimismo, podemos comparar el resultado con los obtenidos por Bakiev (2013), en su estudio “La influencia de la confianza interpersonal y el compromiso organizacional en el rendimiento percibido de la organización”, el cual tuvo base en un ejemplo de problemas estructurados señalando que hay correlación con alta significancia que integra al compromiso

dentro de una organización y la manera en que se desempeñaron los policías de dicho lugar.

Referente al estudio de Condor .Y.(2022), reporto hallazgos que colindan o coinciden con los mostrados, donde sus variables compromiso organizacional y desempeño laboral de personal de salud de un hospital público de lima, tuvieron un nivel de correlación Rho Spearman 0.575 siendo esta una correlación positiva moderada entre sus dos variables de estudio ,así también se muestra una fiabilidad de la primera variable de 0,970 y la segunda variable de 0,959, por lo cual, se concluye que dichos instrumentos muestran confiabilidad muy alta, decimos así que existe una relación significativa, ($p=0,00$), entre las dos variables compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima 2021.

Así mismo, el estudio de tejada (2022), mostro resultados similares en donde se puede observar cuan relacionados se encuentran el compromiso y desempeño de los trabajadores de enfermería durante pandemia por virus SARSc 19 en un hospital de Jaen en Cajamarca siendo sus valores de correlación de Rho Spearman 0.553 y un p-valor 0. 000.En otro estudio de Gonzales (2022) presento resultados semejantes correspondientes a la relación existente entre compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de una micro red perteneciente a Arequipa, siendo Rho Spearman 0.845 y un p-valor de 0.015 demostrando que tienen un nivel de correlación positiva alta. Dichos resultados de los autores mencionados colidan con los del presente trabajo, pero con un nivel de correlación de 0. 773.Afirmandose lo enunciado por la OMS (2021) que el compromiso que se da dentro de una organización y la forma en la que se desempeñan los trabajadores tiene una significancia alta en el progreso de cualquier institución.

Así también tenemos que el resultado obtenido fue diferente al mostrado por Maia et al. (2017), en su estudio: “Desempeño laboral, contrato psicológico y compromiso organizacional: fue longitudinal, concluyeron que no existe poder predictivo de la variable de compromiso organizacional con el desempeño laboral en una muestra de empleados de una agencia gubernamental del Brasil, sin embargo, los mismos autores encontraron una importante contribución del compromiso organizacional, al

actuar como variable mediadora en la relación del contrato psicológico y el desempeño laboral.

De acuerdo al objetivo específico número uno planteado, fue determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022, decimos que existe relación entre el comportamiento afectivo y el desempeño laboral de los profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022, ya que en la contratación de hipótesis se obtuvo un grado de correlación de Rho Spearman de 0.352 y un p-valor de 0.04, siendo una relación positiva baja guardando relación con la investigación de Tello (2021), quien reporto, que hay una relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral teniendo una correlación Rho Spearman de 0.539 y un p-valor de 0.000, comparado al nuestro este muestra un nivel de correlación mayor, en los licenciados de enfermería del nosocomio Belén Lambayeque.

El resultado encontrado coincide con el resultado logrado por Sharma y Dhar (2016), en su investigación: "Factores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería: el papel mediador del compromiso afectivo", quienes concluyeron que el compromiso afectivo tuvo un impacto fuerte y significativo con el desempeño laboral en una muestra de enfermeras de diversos institutos de salud pública de la India. Del mismo modo, el resultado es congruente con el resultado mostrado por Li et al. (2013), en su investigación "Efectos de los conflictos entre el trabajo y la familia sobre el compromiso y el desempeño de la organización", quienes mostraron que el compromiso afectivo tiene una correlación positiva débil y significativa con el desempeño de la tarea entre supervisores y subordinados de hospitales de Beijing y Xi'an, China.

Así también podemos comparar los resultados encontrados con el estudio de Andrew (2017), quien evidencio que en ejecutivos encargados de la administración y trabajadores del área secretariado en el distrito de Batticaloa, Sri Lanka existe un fuerte relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral, este tipo de relación se puede deber a que esta variable es una respuesta a la relación a las vivencias que se dan en el área laboral, por lo que Sosa (2020), concluyo que al desarrollarse mejor el ambiente de trabajo, brindar un ambiente seguro y nuevas oportunidades, de tal manera que los trabajadores sean partícipes

en la toma de decisiones, se van a ver mejoras en la forma en que se llegan a desempeñar, a comparación del estudio realizado encontramos una relación positiva bajo lo cual nos inclina a pensar que se está fallando en la manera en que se motivan a los trabajadores de este centro de salud.

Además, según Tanjung (2016), el compromiso se da cuando existen vínculos emocionales que conectan a un empleado y una empresa, permitiendo un sentimiento de comodidad en el lugar donde labora, lo cual aumentará sus deseos de seguir laborando o de permanecer más tiempo en el lugar, y de desempeñarse y cumplir con sus actividades con más ánimo y de manera adecuada.

En referencia a nuestro objetivo número dos planteado que fue Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de profesionales médicos en un centro de salud de Piura, 2022. Se evidencio que existe relación significativa entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable desempeño laboral, según la prueba de correlación de Spearman la significancia es $P=0.004$ es menor al valor de significancia $\alpha = 0,05$ es decir ($P<0.05$) ,así también se demuestra cuantitativamente que existe un grado de relación entre las variables de 0,816 siendo una correlación positiva alta, entonces decimos que tiene un nivel elevado de asociación directa entre ambas variables, Esta relación se puede presentar debido a que el compromiso continuo es visto por Taejung (2016) como una necesidad que el trabajador siente con respecto a lo que recibe de la organización y con lo que podría perder al dejarlo, porque se siente vinculado a la organización, y renunciar indicaría perderlo todo y al percibir que sus oportunidades se ven reducidos aumenta el apego con la organización. Por lo tanto, al sentir esta presión por perder el trabajo, se esfuerzan más por desarrollar y cumplir sus funciones, y por ello, se desempeñan de manera eficaz.

Asimismo, Juscamayta (2017) encontró una correlación positiva regular entre estas dos variables en la gestión de la UNE y concluyó que la alta dirección debe incrementar el desafío y la responsabilidad de futuro en la organización y fomentar el compromiso a tiempo prolongado. Esto significa que el desempeño o rol del empleado en la organización también mejora.

Dicha similitud se puede observar en una investigación realizada por Córdor,(2021) la cual tuvo por objetivo número dos determinar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal de

salud en un hospital público de Lima, 2021. en su contrastación de hipótesis se obtuvo una Sig. bilateral de $0,00 < 0.05$, con lo cual, se infiere que existe relación significativa entre compromiso afectivo y el desempeño laboral.

Asimismo, Juscamayta (2017) encontró en los colaboradores que se encontraban en el área Administrativa de la UNE que existe una correlación regular positiva entre ambas variables, llegando así a la conclusión de que la alta dirección deberá aumentar los retos y responsabilidades, con el fin de visualizar un futuro dentro de la organización y fomentar el compromiso a largo plazo en los trabajadores. Esto quiere decir que también aumentará el desempeño o el rol que cumplen los trabajadores dentro de la organización.

. Esta relación puede deberse a que Taejung (2016) considera el compromiso continuo como una de las necesidades del empleado relacionado con lo que siente y obtiene de la organización, así como lo que puede perder al dejarla. porque se sienten apegados a la organización y dejarla o renunciar a ella significa perderlo todo y darse cuenta de que sus posibilidades se reducen, su apego a la organización aumentará. Por lo tanto, cuando sienten la necesidad de perder su trabajo, tienden a esforzarse más para desarrollar y cumplir con sus responsabilidades, trabajando así de manera efectiva.

Como tercer objetivo específico planteado tenemos Determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal médico de un centro de salud de Piura, 2022, evidenciándose que existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral, según la prueba de correlación de Spearman la significancia es $p=0.04$ siendo menor al valor de significancia $\alpha = 0,05$ es decir ($p < 0.05$), teniendo un tipo de relación significativa de 0.04 , se demuestra cuantitativamente que existe un grado de correlación entre las variables de estudio de 0.518 siendo una correlación positiva moderada, que nos va a indicar que existe un nivel bueno de relación entre las variables de estudio, dichos resultados son contrarios a los obtenidos en la tesis de Flores (2016), donde con $Rho = 0.256$ y un p (unilateral) < 0.01 , se demostró que el compromiso de continuidad guarda una relación positiva débil y estadísticamente significativa con el desempeño laboral, esto a diferencia de nuestra dimensión que tiene un porcentaje moderado. Estos resultados están relacionados con lo señalado por Avellaneda (2017), a través del Rho de Spearman $= 0.718$ y $p < 0.05$, demostró que

la dimensión de continuidad guarda una relación alta con el desempeño laboral. Ello nos quiere decir que los trabajadores han desarrollado un nivel moderado de compromiso de continuidad, pues permanecen o siguen trabajando debido a que tienen la necesidad económica de proveer ingresos para su hogar, así como también quieren recibir beneficios como lo son seguro, un sueldo estable, debido a la responsabilidad que tienen de sustentar, cuidar a su familia y también debido a que es poco probable que encuentren otro trabajo en corto tiempo, sin embargo se resalta que los colaboradores no solo realizan trabajos para satisfacer sus necesidades económicas sino que también buscan su desarrollo personal (Rivera, Hernández, Oreste, Bonilla y Rozo 2018).

El método que se seleccionó en esta investigación tomo un papel esencial para llevar a cabo el estudio, debido a que la encuesta se tornó fácil para su adaptación a las necesidades del investigador, ya que permitió llegar a los médicos que participaron del estudio, lo cual habría sido complicado de hacer si se hubiera optado por otro instrumento.

El estudio presentado nos ayudó saber los niveles de compromiso que presenta el personal en la institución así también el nivel de desempeño laboral, ambas variables se ubicaron en un nivel medio -alto, esta investigación lleva a marcar el inicio de nuevos estudios dentro de la institución, refiriéndonos a la necesidad de obtener calidad en el desempeño laboral, teniendo en cuenta las condiciones en la que se labora así como de las condiciones personales del trabajador, a fin de esclarecer los problemas identificados, y ver cuáles de ellos necesitan de atención de forma inmediata y ser resueltos ya sea por la gestión o cuales tienen necesidad de ser resueltos bajo capacitaciones (Salas, Díaz y Pérez, 2017)

VI. CONCLUSIONES

Primera: En el presente trabajo se determinó, que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales médicos con una correlación positiva alta ($\rho = 0.773$ y $p = 0.004$) es decir, mientras mayor sea el compromiso organizacional existirá un nivel mayor de desempeño laboral en los trabajadores de la institución. encontrándose valores predominantemente el compromiso organizacional presenta un nivel alto con un porcentaje de 49%. En relación al desempeño laboral se obtuvieron similares respuestas, evidenciándose que el 40% percibe un nivel alto de desempeño laboral y solo un 14% un nivel medio.

Segunda: el objetivo general planteado , buscó conocer si existe relación directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los profesionales médicos de un centro de salud ,Piura . Tal y como fue discutido en la sección previa la relación encontrada con el estadístico Rho de Spearman mostró una correlación positiva alta y significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral ($Rho = 0.04$,) Es decir, los trabajadores que presentaron compromiso con la organización, es decir, dispuestos a entregar lo mejor de sí a ésta, sea éste compromiso de tipo afectivo, normativo o de continuación, tuvieron a su vez un mejor desempeño laboral a comparación de aquellos que no presentaron un buen grado de compromiso dentro de su organización

Tercera: el primer objetivo de este trabajo busco conocer si existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los profesionales médicos de un centro de salud de Piura,2022, de modo que la relación encontrada nos mostró que hay una correlación positiva baja y significativa($\rho = 0.352$ y $p = 0.004$) entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral. Es decir los empleados que presentaron mayor adhesión emocional con la organización y que a su vez se identificaron con ella mostraron un mejor desempeño laboral que aquellos que no lo hicieron o no se encontraban comprometidos de forma afectiva con la organización.

Cuarta: el segundo objetivo planteado busco conocer si existe relación directa entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los profesionales médicos de un centro de salud de Piura,2022 se demostró que presenta una relación significativa positiva alta($\rho=0.816$ y $p=0.004$) , es decir los empleados que sienten que han invertido una significativa cantidad de tiempo y esfuerzo en su institución y que a la vez sienten que no hay tantas oportunidades de reubicación o trabajo en una diferente institución, mostrando un desempeño laboral diferente a aquellos que si lo hicieron.

Quinta: el tercer objetivo específico planteado busco conocer si existe una relación directa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en los profesionales médicos de un centro de salud de Piura,2022.

Demostrándose que presenta una relación significativa positiva moderada ($\rho=0.518$ y $p= 0.004$) mostrando que existe un nivel bueno entre ambas variables Se encontró que los empleados que tuvieron un mayor sentimiento de obligación moral con su entidad, mostraron un mejor desempeño en su trabajo.

VII.RECOMENDACIONES

Primera: A las autoridades encargadas del centro de salud de Piura que busquen medidas y generen acciones que ayuden a promover una buena búsqueda y de esta manera la permanencia del personal que este comprometido con la organización, para que esto se dé, se debe optar por un sistema administración que reúna valores creencias política y acciones que sean concretas, todas ellas dirigidas a la práctica de valores institucionales creando de esta forma una adecuada cultura organizacional que sea sólida , además de ser justos formando así un sentimiento de unidad, solidaridad y apoyando de esta manera a que el trabajador se desarrolle tanto de manera personal como profesional.

Segunda: :Sugerencia a los encargados del centro de salud Piura realizar periódicamente una evaluación de satisfacción con la asignación de tareas dentro de su área de trabajo, así se identificaran y actuaran de manera rápida y eficaz evitando que esta sufra una caída dentro de la organización y de esta manera se vea alterado el desempeño del personal.

Tercera: se recomienda a las autoridades encargadas del centro de salud ejecutar un programa de empoderamiento personal para comprometer al personal del establecimiento de salud con los objetivos y, así, se sientan parte del equipo de trabajo.

Cuarta: Al área recursos humanos y jefatura de personal, se recomienda programación de talleres motivacionales, se puede iniciar con un taller cada dos meses, será dirigido a el personal médico, de tal manera que se produzca un efecto positivo en el trato que se da a los pacientes que acuden por atención al establecimiento de salud. Se recomienda a la jefatura en coordinación con el director del centro de salud, implementar un programa de motivación extrínseca, dirigido a los profesionales , en el cual, mediante una evaluación se evalúe el trabajo así como los principios y valores que practica ya sea en la atención o en el trato con sus compañeros, se otorgue una compensación de forma mensual al que mejor se desempeñó o alcanzo sus indicadores dentro de la

organización, también les sea entregado una resolución de felicitación por el trabajo que han realizado, becas de capacitación en instituciones educativas de prestigio y/o bonos de motivación, así se logrará que los profesionales pongan énfasis en el desempeño de su trabajo.

REFERENCIAS

- Abanto, R. (2020). Compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Red de salud Julcán y sus micro redes. [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65853/Abanto_M RB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ab Wahab, M. y Tatoglu, E. (2020) Chasing productivity demands, worker wellbeing, and firm performance: The moderating effects of HR support and flexible work arrangements. Personnel Review Emerald Publishing Limited. Doi <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0026>
- Aguirre Leandro, H., & Carrillo Manuel, A. T. (2018). Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca
- Avila, S. y Pascual M. (2020), Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen y Meyer, propuesta de un nuevo modelo de estudio Revista de Estudios Empresariales. 2(1), 201-226.
- Bhatti, M., Mat, N., & Juhari, A. (2018) Effects of job resources factors on nurses job performance (mediating role of work engagement). International journal of health care quality assurance. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30415625/>
- Cabrera, P. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Huariaca. [Tesis de maestría]. Repositorio de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6676/PP IP00026C12.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cerna Alvarez, M. H. (2020). Clima laboral desempeño laboral en el policlínico de complejidad creciente Víctor Panta Rodríguez - Chimbote 2017.
- Cherian, S., Alkhatib, A. J., & Aggarwal, M. (2018). Relationship between organizational commitment and job satisfaction of nurses in Dubai hospital. Journal of Advances in Social Science and Humanities, 4(1), 36373-36400.

- Condor, Y. (2022). Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima. [Tesis de Maestría]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84235>
- Córdova, A. (2019). Ética de la investigación y la práctica clínica: un binomio complejo. Revista de la facultad e medicina.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312019000400015
- De Las Heras, C., Herrera, J., Rodríguez, M. (2021). Effect of value of nurses on nursing job performance and the double mediating effect of job satisfaction and organizational commitment. Healthcare (Basel, Switzerland).
<https://doi.org/10.3390/ijerph18052271>
- Dessler, G. y Verela, R. (2013). Administración de Recursos Humanos un enfoque latinoamericano. México. Recuperado de <https://bit.ly/37CrSEV>
- Duclos, D., Faye, S.L., Ndoye, T., Penn-Kekana, L. (2019). Envisioning, Evaluating and Co-Enacting Performance in Global Health Interventions. Anthropology in Action, 26(1);21-30. Doi <https://doi.org/10.3167/aia.2019.260103>
- Dominguez, C., Martín, J. y Saa, P. (2016). Human resources management and performance in the hotel industry: The role of the commitment and satisfaction of managers versus supervisors. International Journal of Contemporary Hospitality Management 8(3). Recuperado de <http://goo.gl/7Vh5bA>
- Dousin, O., Collins, N., & Kaur Kler, B. (2019). Work-life balance, employee job performance and satisfaction among doctors and nurses in Malaysia. International Journal of Human Resource Studies, 9(4), 306- 319.
- Erat, S., Kitapçı, H., & Çömez, P. (2017) The effect of organizational loads on work stress, emotional commitment, and turnover intention. International Journal of Organizational Leadership, 6, 221-231.
- Fardid, M., Hatam, N., & Kavosi, Z. (2018) A path analysis of the effects of nurses' perceived organizational justice, organizational commitment, and job 38

satisfaction on their turnover intention. *Nursing and Midwifery Studies*, 7(4), 157-162.

- Fernandez, A. (2017). El compromiso organizacional. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28460/TFGO%201123.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Feroz, A., Jabeen, R. y Saleem, S. (2020). Using mobile phones to improve community health workers performance in low-and-middle-income countries. *BMC Public Health*. 20 (49). Doi <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8173-3>
- Flores Buendía, F. Y. (2017). El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016
- Flores, M. (2022). Gestión del conocimiento y rendimiento laboral en el hospital emergencia Ate Vitarte. [Tesis de Maestría]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82429/Flores_GML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fu, W. y Deshpande, S. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance Company. *Journal of Business Ethics* 124(2), 339-349. doi 10.1007/s10551-013-1876-y
- García y Mercado (2018). Diagnóstico de clima organizacional y compromiso laboral en un centro de salud de la Jurisdicción Sanitaria Toluca como base para la propuesta de intervención con enfoque de Desarrollo Organizacional. [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional del Estado de México. <http://hdl.handle.net/20.500.11799/68573>
- García, I.A. (2018). Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado en Lima - 2018. (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud) (Universidad cesar vallejo).
- Gil de Fariñas, M. (2018). Compromiso organizacional y costos ocultos en la gestión de restaurantes de hoteles. *Revista Gestión Turística*, (30),86-111 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=805293>

- Guillen, E.M. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de una empresa del rubro Retail de Lima metropolitana 2018. (Tesis para obtener el título de Licenciada en Psicología) (Universidad San Agustín)
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mexico Mcgraw-Hill Interamericana
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México. D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Hendri, N. (2019). The impact of organizational commitment on job performance.
- Karem, M. A., Mahmood, Y. N., Jameel, A. S., & Ahmad, A. R. (2019). The effect of job satisfaction and organizational commitment on nurses' performance. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(6), 332–339. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7658>
- Kane, S., Gandidzanwa, C., Mutasa, R., Moyo, I., Sismayi, C., et al (2019). Coming Full Circle: How Health Worker Motivation and Performance in Results-Based Financing Arrangements Hinges on Strong and Adaptive Health Systems. *International journal of health policy and management*. 8(2), 101–111. Doi <https://doi.org/10.15171/ijhpm>
- Karimi, L., Leggat, S.G., Bartram, T y Rada, J. (2018). The effects of emotional intelligence training on the job performance of Australian aged care workers. *Health Care Management Review*.45 (1); 41-51. Recuperado de <https://bit.ly/3jBYHnX>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Buuren, S., Van der Beek, A. y CW de Bet, H. (2014). Improving the individual work performance questionnaire using Rasch analysis. *Journal Applied Measurement* 15(2), 160-175
- Labrague, L. J., McEnroe Petite, D. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P., & Tsaras, K. (2018, July). Perceptions of organizational support and its impact on nurses' job outcomes. In *Nursing forum* (Vol. 53, No. 3, pp. 339-347).
- London, M., Mone, E. (2018). Performance Management: Processes That Reflect and Shape Organizational Culture and Climate. Retrieved from

<https://www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199860715.001.0001/oxfordhb-9780199860715-e-005>

- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). La encuesta: Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo II.3. <http://ddd.uab.cat/record/163567>
- Martínez, M., Tuya, C., Martínez, M., Pérez, A., y Cánovas, M. (2019). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterizacion. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8(2). Retrieved from <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/1531/1326>
- Martínez, M., Tuya, L., Pérez, A. y Cánovas, A. (2018). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. Rev. Habanera de Ciencias Médicas. 7(2). Recuperado de: <https://bit.ly/35xuukD>
- Mendoza, E. (2019). Liderazgo y desempeño laboral en empresas comercializadoras de electrodomésticos [tesis de Maestría]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28646/Mendoza_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, J. (2018). Influencia del grado de compromiso organizacional en el desempeño laboral en profesionales de la salud del Centro Quirúrgico del Hospital Manuel Núñez. [Tesis de Maestría] Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe//handle/UNSA/5848/MDMmepajw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meyer, J., Allen, N. (2017). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resources Management Review. https://static.s123-cdn.com/uploads/3966828/normal_600e130c3a04c.pdf
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991): A three component conceptualization of organizational commitment, Human Resource Management Review, 1, pp. 61- 98 .

- Meyer, J.P., Allen, N.J. y Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P. y Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: C.A: Sage.
- MINSA (2011). *Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud*. Recuperado de : <https://bit.ly/2HvckYy>
- Mohamed, H., & Gaballah, S. (2018). Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case. *American Journal of Nursing Research*, 6(4),191– 197. <https://doi.org/10.12691/ajnr-6-4-7>
- Neves, T., Parreira, P., Rodrigues, V., Graveto, J. (2022). Organizational commitment and license intention of nurses in Portuguese hospitals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2470. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042470>
- OIT. (2020). *COVID-19 Crisis and the informal economy: immediate responses and policy challenges*. Ilo brief, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra
- Palomino Sánchez, S. (2017). *Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA – 2017*
- Palomino Velásquez, M. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del Distrito Judicial de San Martín, 2020*
- Pérez Farfán, J. F., & Velesmoro Flores, M. Y. (2021). *Compromiso organizacional y riesgos psicosociales: Una revisión sistemática*
- Pérez, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de salud Pomalca, [Tesis de Maestría]*. Repositorio Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80886/Perez_C_MDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rawah R, Banakhar M. (2022). The relationship between empowerment and organizational commitment from the perspective of nurses in hospitals of the

Ministry of Health. Heat(Basel). 10(4):664. Posted on April 1, 2022.
<https://doi:10.3390/healthcare10040664>

- Rios Rios, E. F. (2020). Clima laboral y desempeño laboral de los asistentes, en los despachos fiscales, Apurímac, sede Abancay 2021
- Rivera, E. A., Castillo, J. T., & Guerra, M. L. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla-Colombia. *Revista Espacios*. 39(11);13. Recuperado de <https://bit.ly/3jAjHLO>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (1° Edición). Retrieved from <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-determinos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=>
- Sosa, E. (2020). Compromiso organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del coronavirus (SARS-CoV-2) en un hospital público Lima - 2020 (Universidad César Vallejo). Retrieved from [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58099/Sosa_CE M-SD.pdf?sequence=](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58099/Sosa_CE_M-SD.pdf?sequence=)
- Tello, E. (2021). Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería. [Tesis de Maestría]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57935>
- Tellez, G. (2018). Clima Organizacional relacionado al desempeño laboral del personal del Centro de Salud “La Natividad”, Tacna-2018. (Tesis para optar el grado académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud) (Universidad Cesar Vallejo)
- Tisu, L., Lupşa, D., Virga, D., y Rusu, R., (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *ELSEVIER*, 153(15). Doi <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Valencia Portilla, M. T. E. (2022). Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal asistencial de salud del hospital de Supe, 2019.
- Vargas, S. (2017). Compromiso organizacional según el modelo de Meyer y Allen en los médicos residentes del Hospital Regional docente “las Mercedes”,

- Chiclayo. (Tesis de Maestría en Docencia) (Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo).
- Vela Llanos, M. H. (2018). Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017
- Vela, M. (2017). Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo en el año 2017. (Tesis de Maestría en Gestión de los servicios de la salud)(Universidad César Vallejo).
- Velásquez Fuentes, E. (2015). Cultura organizacional y compromiso organizacional en el Ministerio de la Producción Lima, 2015.
- Vilcas Tacsá, I. R. (2019). La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2018
- . Williams, M., Grinnell, R. M. y Unrau, Y. A. (2005). Case levels design. En R. M. Grinnell & Y. A. Unrau (Eds.), Social work: Research and evaluation. Quantitative and qualitative approaches (7.a ed., pp. 171-184). New York: Oxford University Press.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 01: compromiso organizacional /Independiente: X				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre el Compromiso organizacional y Desempeño Laboral de profesionales médicos de un centro de Piura, 2022?	Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022	Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022	D1: compromiso afectivo	Identificación con el trabajo Significación y Pertenencia Lazos emocionales	1-6	Ordinal (Escala de Likert) Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	BAJO 6-14 MEDIO 15-22 ALTO 23-30
			D2: compromiso continuo	Necesidad Económica Beneficios Opciones Laborales Responsabilidad	7-12	Ordinal (Escala de Likert) Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	BAJO 6-14 MEDIO 15-22 ALTO 23-30
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: desempeño laboral /Dependiente: Y				
¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022?	Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022	Existe una relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022	D3: compromiso normativo	Deber Ética Moral	13-20	Ordinal (Escala de Likert) Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	BAJO 6-14 MEDIO 15-22 ALTO 23-30
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos

¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022?	Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de profesionales médicos en un centro de salud de Piura, 2022.	Existe una relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura, 2022	D1: Desempeño la tarea	Planificación Orientación a resultados	1-10	Ordinal (Escala de Likert) Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	BAJO 10-18 MEDIO 19-29 ALTO 30 A MAS
¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los profesionales médicos de un centro de piura, 2022?	Determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal médico de un centro de salud de Piura, 2022	Existe una relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de profesionales de médicos de un centro de salud de Piura, 2022	D2: Desempeño contextual	Iniciativa y mejora continua Participación activa	11-15	Ordinal (Escala de Likert) Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	BAJO: 05-18 MEDIO: 19-25 ALTO: 26 A MAS
			D3: Desempeño contra productivo	Creación de caos Comunicación negativa	16-20	Ordinal (Escala de Likert) Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	BAJO: 5-18 MEDIO: 19-24 ALTO: 25 A MAS
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: cuantitativa Tipo: básica Nivel: correlacional Diseño: No experimental		Población: 60 medico Muestra: 60 médicos	Variable 01: compromiso organizacional Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario El instrumento adaptado del estudio de Meyer y allen (1990) actualizado (2017) Variable 02: desempeño laboral Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario El instrumento adaptado del estudio de koopmans.(2014)		Descriptiva: Tablas de frecuencia y gráfico Inferencial: La presente inicia con la prueba de normalidad ,se procede con el análisis no paramétricos y consiguiente prueba de spearman.		

ANEXO 02: TABLA DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
V1: Compromiso organizacional	Es el estado psicológico que caracteriza todo compromiso, relación o vínculo generado entre el empleado y la organización a la que trabajan, la cual determina la decisión de permanecer en su lugar de trabajo por un largo plazo y dando todo apasionadamente, cumpliendo con aquellos objetivos y metas propuestas por la organización ella o no (Allen & Meyer, 2017).	Es el compromiso que los profesionales médicos del centro de salud de Piura logran percibir, basándose en dimensiones como el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo, el cual será medido a través de un cuestionario: el cual nos entregará un residuo o valor final de la variable compromiso organizacional en 3 dimensiones malo, regular, bueno.	Compromiso afectivo Compromiso de continuidad	Identificación con el trabajo Significación y Pertenencia Lazos emocionales Necesidad Económica Beneficios Opciones Laborales Responsabilidad	Escala tipo likert Totalmente en desacuerdo(1) En desacuerdo(2) Ni de acuerdo ni desacuerdo(3) De acuerdo(4) Totalmente de acuerdo(5)

			Compromiso normativo	Deber Ética Moral	
V2: Desempeño laboral	Es el acumulado de tareas ejecutadas de un trabajador según su asignación, agrupando, asignando, analizando y evaluando el desempeño, esto genera un experiencia en el recurso humano, además se involucra en las áreas de responsabilidad, ya que cuentan con basto conocimiento en la producción y flujo de trabajo general (koopmans, 2014)	Es el desempeño laboral que se presenta en los profesionales del Centro de salud de Piura, basándose en dimensiones como el desempeño personal, desempeño profesional y desempeño institucional, el cual será medido a través de un cuestionario el cual nos entregará un residuo o valor final de la variable desempeño laboral en 3 dimensiones, deficiente, medio y eficiente.	Desempeño la tarea Desempeño contextual Desempeño contra productivo	Planificación Orientación a resultados Iniciativa y mejora continua Participación activa Creación de caos Comunicación negativa	Escala tipo likert Totalmente en desacuerdo(1) En desacuerdo(2) Ni de acuerdo ni desacuerdo(3) De acuerdo(4) Totalmente de acuerdo(5)

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTOS PRESENTACIÓN:

Estimados colegas, mi nombre es Miluska Tatiana Sandoval Silupu, estoy realizando un estudio sobre: “Compromiso organizacional y desempeño laboral de los profesionales médicos de un centro de salud de Piura ,2022”. Por ende, solicito su valiosa colaboración y confidencialidad; así mismo les pido sinceridad en sus respuestas. Agradezco de antemano su ayuda.

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presentará una serie de enunciados, para lo cual le pido que conteste a cada uno de ellos, según sea conveniente, marcando con un aspa (X) cada pregunta, responda una sola vez por cada enunciado.

DATOS GENERALES:

Edad: a) 25 a 39 años b) 40 a 49 años c) 50 a 59 años d) 60 a más años

Sexo: a) Masculino b) Femenino

Condición laboral: a) Nombrado b) Contratado

Tiempo que labora en el centro de salud:

a) Menos de 1 año b) 1 a 5 años c) 6 a 10 años d) 11 a 15 años e) Más de 15 años

INSTRUMENTO 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	DESCRIPCION	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
N°	COMPROMISO AFECTIVO					
01	¿Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en este centro de salud?					
02	¿En realidad siento como si los problemas de este centro de salud fueran los míos?					
03	¿tengo un fuerte sentido de pertenencia con este centro de salud?					
04	¿ me siento emocionalmente ligado a mi centro de salud?					
05	¿No me siento como "parte de la familia" en este centro de salud?					
06	¿Mi centro de salud tiene un gran significado personal para mi.?					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
07	¿por ahora, permanecer en este centro de salud refleja tanto necesidad como deseo?					
08	¿Sería muy difícil para mí dejar mi centro de salud ahora, incluso si deseara hacerlo?					
09	¿Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar mi centro de salud en la que trabajo ahora?					
10	¿Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar este establecimiento de salud?					
11	¿Sí no hubiera invertido tanto de mí en este centro de salud, yo podría considerar trabajar en otro lugar?					
12	¿Una de las consecuencias negativas de dejar este centro de salud sería la escasez de otras alternativas disponibles?					
COMPROMISO NORMATIVO						
13	¿No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual?					
14	¿incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar este centro de salud ahora no sería lo correcto?					
15	¿me sentiría culpable si dejo mi c.s. ahora?					
16	¿Mi c.s. donde trabajo merece mi lealtad?					
17	¿no dejaría mi establecimiento ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo?					
18	¿siento que le debo mucho a este centro de salud?					
19	¿utilizo adecuadamente los recursos disponibles, para beneficio de mi establecimiento?					
20	¿disfruto hablar de mi establecimiento con gente que pertenece a el?					

INSTRUMENTO 2: DE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DESEMPEÑO DE LA TAREA	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
01	¿he demostrado asistencia y puntualidad?					
02	¿Se me han ocurrido soluciones creativas frente a los problemas?					
03	¿Cuándo pude, realicé tareas desafiantes?					
04	¿He asumido más responsabilidad en el trabajo de las que me corresponden?					
05	¿He realizado nuevas tareas una vez terminado mi trabajo?					
06	¿He tenido en mente los resultados que deseaba lograr en mi trabajo?					
07	¿he mantenido mis conocimientos laborales actualizados?					
08	¿He seguido buscando nuevos desafíos en mi trabajo?					
09	¿he cumplido con los pasos establecidos según las norma y especificaciones del trabajo?					
10	¿he realizado mi trabajo con calidad y calidez?					
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
11	¿He planificado mi trabajo de tal manera que puedo hacerlo en tiempo y forma?					
12	¿He podido separar las cuestiones principales de secundarias?					
13	¿Mantendré mis habilidades laborales actualizadas?					
14	¿He participado activamente de las reuniones laborales?					
15	¿Mi planificación laboral es optima?					
DESEMPEÑO LABORAL CONTRAPRODUCTIVO						
16	¿Me he quejado de asuntos sin importancia en el trabajo?					
17	¿Comente aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros?					
18	¿Agrande los problemas que se presentan en el trabajo?					
19	¿Me enfoque en las cosas negativas en vez de enfocarme en lo positivo en mi trabajo?					
20	¿Comente aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía al centro de salud?					

ANEXO 04: experto 01 Validación de instrumento desempeño laboral y compromiso organizacional



ESQUEMA DE POSGRADO CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIONES / ítems								
DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	Me sorprende cómo se puede estar en este centro de salud.	X		X		X		
2	La calidad, según como si los problemas de este centro de salud fueran los míos.	X		X		X		
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con este centro de salud.	X		X		X		
4	No me siento emocionalmente ligado a mi centro de salud.	X		X		X		
5	No me siento como "parte de la familia" en este centro de salud.	X		X		X		
6	MI centro de salud tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
DIMENSION 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
7	por ahora, permanecer en este centro de salud refleja tanto necesidad como deseo.	X		X		X		
8	Sería muy difícil para mí dejar mi centro de salud ahora, incluso si deseara hacerlo.	X		X		X		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar mi centro de salud en la que trabajo ahora.	X		X		X		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar este establecimiento de salud.	X		X		X		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en este centro de salud, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar este centro de salud sería la escasez de otras alternativas disponibles.	X		X		X		
DIMENSION 3: COMPROMISO NORMATIVO								
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar este centro de salud ahora no sería lo correcto.	X		X		X		
15	me sentiría culpable si dejo mi trabajo ahora.	X		X		X		
16	MI trabajo donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		
17	no dejara mi establecimiento ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X		
18	siento que lo debo mucho a este centro de salud.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Mg. AGURTO MENA MARLY** DNI: 03589950

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTION DEL CUIDADO DE ENFERMERIA**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: 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.

Fecha de validación: 01 octubre de 2022

Marly Agurto Mena
 Lic. en Enfermería
 C.I.P. 20101

Activa

Ve a Col



ESCUOLA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA								
1	Demuestro asistencia y puntualidad	X		X		X		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los problemas	X		X		X		
3	Cuando pude realice tareas desafiantes	X		X		X		
4	He asumido <u>mas</u> responsabilidad en el trabajo de las que me corresponden	X		X		X		
5	He realizado nuevas tareas una vez terminado mi trabajo	X		X		X		
6	Tuve en mente los resultados que deseaba lograr en mi trabajo	X		X		X		
7	Mantuve mis conocimientos laborales actualizados							
8	He seguido buscando nuevos desafíos en mi trabajo							
DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL								
9	He planificado mi trabajo de tal manera que puedo hacerlo en tiempo y forma	X		X		X		
10	Puedo separar las cuestiones principales de secundarias	X		X		X		
11	Mantendré mis habilidades laborales actualizadas	X		X		X		
12	He participado activamente de las reuniones laborales	X		X		X		
13	Mi planificación laboral es óptima	X		X		X		
DIMENSION 3: DESEMPEÑO LABORAL CONTRAPRODUCTIVO								
14	Me he quejado de asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X		
15	Consente aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	X		X		X		
16	Agradezco los problemas que se presentan en el trabajo	X		X		X		
17	Me enfoco en las cosas negativas en vez de enfocarme en lo positivo en mi trabajo	X		X		X		
18	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenece al centro de salud	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dy/ Mg: AGURTO MENA MARLY DNI: 03589950

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION Y CUIDADOS DE ENFERMERIA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL VALLE
 ESCUELA DE POSTGRADO
 Facultad de Ciencias de la Salud
 Escuela de Enfermería
 01 octubre de 2022
 Firma del Experto Informante.

**PERU**

Ministerio de Educación

Educación Superior Universitaria

Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
AGURTO MENA, MARLI DNI 03589950	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 25/07/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
AGURTO MENA, MARLI DNI 03589950	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 26/09/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
AGURTO MENA, MARLI DNI 03589950	MAESTRO EN GESTION DEL CUIDADO DE ENFERMERIA Fecha de diploma: 06/03/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/03/2017 Fecha egreso: 31/12/2017	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
AGURTO MENA, MARLI DNI 03589950	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA Fecha de diploma: 16/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/09/2018 Fecha egreso: 27/07/2019	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU

ANEXO 05 Experto 02



UNIVERSIDAD DE CAROLINA DE RÍOCHICO CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia:		Cantidad:		Sugerencias
		Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO						
1	Las actividades deben estar al nivel de las labores en este campo de salud.	X		X		
2	Las medidas deben ser como si los participantes de este centro de salud fueran los más.	X		X		
3	Se debe en forma sencilla de comprensión con esta zona de salud.	X		X		
4	No se tiene involucramiento ligado a este centro de salud.	X		X		
5	No se tiene como "para de la familia" de este centro de salud.	X		X		
6	Si centro de salud tiene un gran significado personal para mí.	X		X		
DIMENSION 2: COMPROMISO DE CONCIENCIA						
7	por ahora, pretenciones en este centro de salud reflejan responsabilidad como deber.	Si	No	Si	No	
8	Siempre hay algo que me da que en el centro de salud que, incluso si fueran los más.	X		X		
9	Como parte de mi vida, me involucra, si decidiera dejar de ir al centro de salud en lo que me da.	X		X		
10	Siempre que tengo una poca opción o considero dejar este establecimiento de salud.	X		X		
11	Si no hubiera un centro de salud de mi zona de salud, yo podría considerarlo.	X		X		
12	Una de las razones principales de dejar este centro de salud sería la escasez de recursos administrativos.	X		X		
DIMENSION 3: COMPROMISO NORMATIVO						
13	No tengo ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	Si	No	Si	No	
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar este centro de salud ahora me sería difícil.	X		X		
15	me siento culpable si dejo mi trabajo.	X		X		
16	Mi jefe, desde luego me hace mi trabajo.	X		X		
17	me da gusto involucrarme ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		
18	Siempre que se debe involucrar a este centro de salud.	X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. ABRESTEGUI ALCANTARA JUANA ELSY DNI: 03874483

Especialidad del validador: DOCTORA EN GESTION Y CIENCIAS DE LA EDUCACION/ MAGISTER SALUD PUBLICA MENCION: GERENCIAS Y POLITICAS SOCIALES

Nota: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 Referencia: El ítem se aplicó para representar al componente o dimension específica del constructo.
 Cantidad: Se refiere a la cantidad de ítems que se aplicó, exacto y directo.

01 octubre de 2022

C.I. de I.D. del 2012

Dr. Mg. ABRESTEGUI ALCANTARA JUANA ELSY

C.C.P. 13134

ACTIV

V. 8.0



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA								
1	Demuestro asistencia y puntualidad	X		X		X		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los problemas	X		X		X		
3	Cuando pude realice tareas desafiantes	X		X		X		
4	He asumido una responsabilidad en el trabajo de las que me corresponden	X		X		X		
5	He realizado nuevas tareas una vez terminado mi trabajo	X		X		X		
6	Tuve en mente los resultados que deseaba lograr en mi trabajo	X		X		X		
7	Mantuve mis conocimientos laborales actualizados							
8	He seguido buscando nuevos desafíos en mi trabajo							
DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL								
9	He planificado mi trabajo de tal manera que pude hacerlo en tiempo y forma	X		X		X		
10	Pude separar las cuestiones principales de secundarias	X		X		X		
11	Mantengo mis habilidades laborales actualizadas	X		X		X		
12	He participado activamente de las reuniones laborales	X		X		X		
13	Me planifico laboral es optima	X		X		X		
DIMENSION 3: DESEMPEÑO LABORAL CONTRAPRODUCTIVO								
14	Me he quejado de asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X		
15	Comento aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	X		X		X		
16	Agrado los problemas que se presentan en el trabajo	X		X		X		
17	Me enfoco en las cosas negativas en vez de enfocarme en lo positivo en mi trabajo	X		X		X		
18	Comento aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenece al centro de salud	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: ARRESTEGUI ALCANTARA JUANA ELSY DNI: 03674403

Especialidad del validador: DOCTORA EN GESTION Y CIENCIAS DE LA EDUCACION/ MAGISTER SALUD PUBLICA MENCION: GERENCIAS Y POLITICAS SOCIALES

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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

01 octubre de 2022

... O... de ... I.C. del 20... 22

Dra. Juana E. Arrestegui Alcántara
CEP 12310

Activar W

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ARRESTEGUI ALCANTARA, JUANA ELSY DNI 03674403	DOCTOR EN GESTION Y CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 22/10/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
ARRESTEGUI ALCANTARA, JUANA ELSY DNI 03674403	SEGUNDA ESPECIALIDAD CON MENCION EN DOCENCIA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 20/04/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
ARRESTEGUI ALCANTARA, JUANA ELSY DNI 03674403	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 05/05/1983 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA PERU
ARRESTEGUI ALCANTARA, JUANA ELSY DNI 03674403	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 05/07/1983 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA PERU
ARRESTEGUI ALCANTARA DE GOMEZ, JUANA ELSY DNI 03674403	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES Fecha de diploma: 30/01/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 01/10/2014 Fecha egreso: 26/03/2016	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
ARRESTEGUI ALCANTARA, JUANA ELSY DNI 03674403	MAESTRA EN SALUD PUBLICA MENCION: GERENCIA Y POLITICAS SOCIALES Fecha de diploma: 28/10/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU

ANEXO 06: Experto 03



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO								
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en este Centro de salud	X		X		X		
2	En realidad, siempre volvería a las actividades de este centro de salud incluso los fines de semana	X		X		X		
3	Yo tengo un fuerte sentido de pertenencia con este centro de salud	X		X		X		
4	Yo me siento emocionalmente ligado a mi centro de salud	X		X		X		
5	Yo me siento como "parte de la familia" en este centro de salud	X		X		X		
6	Mi centro de salud tiene un gran significado personal para mí	X		X		X		
DIMENSION 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
7	Por ahora, permanecer en este centro de salud incluye todas las comodidades como de ser:	X		X		X		
8	Siento muy difícil para mí dejar mi centro de salud ahora, incluso si tuviera la oportunidad	X		X		X		
9	Quiero parte de mi vida sea dedicada, al menos, a este centro de salud en lo que respecta a mi trabajo	X		X		X		
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considero dejar este establecimiento de salud	X		X		X		
11	Si me hubiera informado antes de mí en este centro de salud, yo podría considerarme trabajar en otro lugar	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar este centro de salud sería la ausencia de otros beneficios disponibles	X		X		X		
DIMENSION 3: COMPROMISO NORMATIVO								
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual	X		X		X		
14	Incluso si recibiera beneficios, yo me sentiría que dejar este centro de salud ahora no sería lo correcto	X		X		X		
15	Me siento obligado a dejar mi c. a. ahora	X		X		X		
16	Mi c. a. donde trabajo merece mi lealtad	X		X		X		
17	No debería ser estables en mi trabajo porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo	X		X		X		
18	Me siento que le debo lealtad a este centro de salud	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra Mg: OSCAR MEDRANO VELAZQUEZ** DNI: _____

Especialidad del validador: _____

03 octubre de 2022



Mg. Oscar Medrano Velazquez
SER SERVIDOR DE INGENIERIA
NOR. DE INGENIERIA HEREDIA
RED ASISTENCIAL PUNA
A.A. C. U.S. 11499

¹Pertinencia: El ítem correspondió al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA								
1	Demuestra habilidades y competencias	X		X		X		
2	Se ha alcanzado los objetivos establecidos	X		X		X		
3	Cuando pudo haber usado diferentes	X		X		X		
4	Se asumió una responsabilidad en el trabajo de los que le corresponden	X		X		X		
5	Se aplicó la creatividad para resolver los problemas	X		X		X		
6	Tiene en cuenta los resultados que debería lograr en su trabajo	X		X		X		
7	Muestra una comunicación efectiva en el trabajo	X		X		X		
8	Ha seguido los procedimientos establecidos en su trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL								
9	Ha planificado su trabajo de tal manera que permita cumplir los tiempos / metas	X		X		X		
10	Puede resolver los problemas que se presentan en el trabajo	X		X		X		
11	Muestra una actitud positiva y de aceptación	X		X		X		
12	Ha participado activamente en las actividades laborales	X		X		X		
13	Ha participado activamente en las actividades laborales	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO LABORAL CONTRA PRODUCTIVO								
14	Ha logrado cumplir con los objetivos establecidos en su trabajo	X		X		X		
15	Comparte opiniones y experiencias con sus compañeros	X		X		X		
16	Asume las responsabilidades que se le asignan en el trabajo	X		X		X		
17	Se esfuerza por cumplir con los objetivos establecidos en su trabajo	X		X		X		
18	Comparte opiniones y experiencias con sus compañeros	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Héctor Antonio Rodríguez DNI:

Especialidad del validador:

Pertinencia: Si bien corresponde al concepto laboral, la formulación de los ítems no es adecuada para evaluar el desempeño laboral.
 Relevancia: Es bien relevante para evaluar el desempeño laboral.
 Claridad: Se utilizará un lenguaje claro y preciso en la formulación de los ítems, se corrigen el estilo y el formato.

Nota: Suficiencia se logra al alcanzar un puntaje mínimo establecido en el instrumento para cada ítem.

03 octubre de 2022

Mg. Oscar Martínez Vallsquez
 REVISOR DE CONTENIDO
 ESCUELA DE INGENIERÍA
 UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

Graduado	Grado o Título	Institución
MEDRANO VELASQUEZ, OSCAR FABIO DNI 17554984	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
MEDRANO VELASQUEZ, OSCAR FABIO DNI 17554984	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
MEDRANO VELASQUEZ, OSCAR FABIO DNI 17554984	MAGISTER EN SALUD PUBLICA CON MENCION EN EPIDEMIOLOGIA Fecha de diploma: 23/11/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
MEDRANO VELASQUEZ, OSCAR FABIO DNI 17554984	MAGISTER EN SALUD PUBLICA EPIDEMIOLOGIA Fecha de diploma: 23/11/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
MEDRANO VELASQUEZ, OSCAR FABIO DNI 17554984	MAGISTER EN SALUD PUBLICA MENCION EN EPIDEMIOLOGIA Fecha de diploma: 23/11/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
MEDRANO VELASQUEZ, OSCAR FABIO DNI 17554984	TITULO DE ESPECIALISTA EN EPIDEMIOLOGIA Fecha de diploma: 20/02/15 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA <i>PERU</i>

Anexo 07: base de datos compromiso organizacional

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																							
COMPROMISO AFECTIVO								COMPROMISO DE CONTINUIDAD								COMPROMISO NORMATIVO							
encuestados	items 1	items 2	items 3	items 4	items 5	items 6	TD	items 7	items 8	items 9	items 10	items 11	items 12	TD	items 13	items 14	items 15	items 16	items 17	items 18	items 19	items 20	TD
1	3	3	2	3	4	3	18	2	3	3	4	4	4	20	4	4	4	5	5	5	4	4	35
2	2	3	2	3	4	4	18	4	3	4	4	3	3	21	3	4	4	3	4	4	5	3	30
3	3	2	3	3	3	3	17	4	4	3	4	3	4	22	3	3	3	4	3	4	4	3	27
4	4	4	3	4	3	3	21	3	4	3	3	4	3	20	4	4	4	3	3	3	3	4	28
5	4	4	4	4	2	4	22	3	3	4	3	4	3	20	3	2	3	4	3	4	3	3	25
6	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	2	3	3	18	2	3	3	4	4	3	4	4	27
7	3	3	3	2	4	3	18	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4	4	3	4	3	30
8	2	3	4	3	4	2	18	3	2	3	4	3	3	18	4	3	3	3	3	3	3	3	25
9	3	4	2	4	3	3	19	2	3	3	3	4	3	18	2	4	3	4	4	3	4	4	28
10	4	4	2	2	4	4	20	3	3	3	4	2	3	18	3	4	4	3	3	3	3	4	27
11	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	3	4	4	21	3	4	4	3	3	4	4	4	29
12	3	4	3	3	2	3	18	3	4	2	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	2	2	3	4	3	4	18	3	3	4	4	3	4	21	4	4	4	3	3	3	3	4	28
14	3	3	4	4	3	4	21	3	4	3	3	4	4	21	4	3	3	3	4	3	3	3	26
15	4	3	2	3	4	3	19	4	3	4	3	4	3	21	3	3	4	4	4	3	4	3	28
16	3	3	2	2	3	3	16	2	3	2	3	3	4	17	4	4	4	3	3	4	4	3	29
17	4	4	2	3	4	3	20	4	3	3	4	3	4	21	3	4	3	3	4	3	3	4	27
18	4	4	3	4	3	3	21	4	3	3	4	4	4	22	4	3	4	3	3	4	3	3	27
19	3	3	3	4	4	4	21	3	4	3	4	3	4	21	3	4	3	4	3	3	4	3	27
20	3	3	3	2	3	4	18	3	3	3	4	3	4	20	3	2	4	4	3	4	4	3	27
21	4	4	4	3	2	4	21	3	4	4	3	4	4	22	2	2	3	3	3	4	4	4	25
22	2	3	3	2	3	2	15	3	3	3	2	2	3	16	3	2	4	4	3	4	5	4	29
23	3	4	4	5	2	4	22	4	4	4	3	3	4	22	2	2	3	3	3	3	4	4	24
24	4	5	3	4	2	4	22	3	3	3	3	4	5	21	2	2	3	4	3	4	5	4	27

escala	valor
Totalmente en desacuerdo	1
de acuerdo	2
de acuerdo	3
de acuerdo	4
totalmente de acuerdo	5

25	2	3	3	2	3	3	16	3	3	2	2	2	3	15	3	2	4	4	3	4	5	4	29
26	5	4	3	4	2	4	22	4	4	3	3	3	4	21	2	2	3	3	4	4	4	3	25
27	1	2	3	2	3	3	14	3	3	3	3	4	4	20	2	2	3	4	3	4	5	4	27
28	3	4	3	4	2	4	20	3	3	4	3	4	5	22	2	2	4	3	4	4	5	4	28
29	4	4	3	4	3	4	22	4	3	4	2	3	4	20	2	2	4	4	3	4	3	4	26
30	3	4	3	4	2	4	20	4	3	4	2	3	3	19	4	2	4	3	3	4	4	4	28
31	3	2	3	2	3	2	15	3	3	2	3	2	4	17	2	2	2	4	4	4	5	4	27
32	2	3	3	2	3	2	15	2	3	2	3	3	4	17	2	2	3	3	2	4	4	3	23
33	4	4	3	4	2	4	21	3	4	4	3	4	4	22	2	2	3	4	4	4	5	4	28
34	4	4	4	3	2	4	21	4	4	4	3	4	4	23	2	2	4	4	3	4	4	4	27
35	2	3	2	2	2	2	13	3	3	2	2	3	3	16	4	2	2	3	2	3	4	3	23
36	3	4	3	4	2	4	20	4	4	3	3	4	5	23	2	2	3	4	4	4	4	4	27
37	3	4	4	4	2	5	22	4	3	4	2	3	4	20	2	2	4	4	3	3	5	4	27
38	3	4	4	3	1	5	20	4	4	4	3	4	5	24	2	2	4	4	4	4	4	4	28
39	4	3	3	3	2	2	17	3	3	2	3	3	4	18	2	2	3	4	4	4	5	4	28
40	5	4	4	4	1	4	22	4	3	3	3	2	3	18	3	2	3	4	3	3	4	4	26
41	3	4	3	4	3	4	21	4	3	3	3	2	3	18	4	2	4	4	3	3	4	3	27
42	4	3	4	4	2	4	21	4	4	3	2	2	4	19	2	2	3	4	4	4	5	4	28
43	4	3	4	3	2	4	20	3	3	4	3	4	5	22	2	2	2	4	4	4	4	4	26
44	4	3	4	4	2	3	20	3	3	2	3	3	4	18	2	2	3	3	4	4	5	4	27
45	2	3	2	2	4	4	17	3	3	4	2	4	5	21	2	2	3	3	3	3	3	3	22
46	2	3	3	2	3	2	15	3	3	3	3	3	4	19	2	2	3	4	4	4	3	4	26
47	3	4	4	4	2	4	21	3	3	4	3	4	4	21	3	2	3	3	3	4	3	3	24
48	3	2	3	2	3	3	16	3	3	2	2	3	4	17	3	2	3	3	4	4	4	4	27
49	4	3	4	4	1	4	20	3	3	4	2	3	4	19	3	2	2	3	3	4	3	2	22
50	4	3	4	4	1	4	20	3	3	4	2	3	4	19	3	2	2	3	4	4	4	3	25
51	4	4	3	2	2	3	18	3	3	2	3	3	3	17	3	4	3	3	3	3	3	2	24
52	3	4	3	2	3	3	18	3	3	3	1	2	4	16	3	4	4	3	2	3	3	4	26
53	3	4	3	2	3	3	18	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	2	4	3	24
54	2	3	3	2	3	2	15	3	3	3	2	3	4	18	3	3	3	3	4	2	4	3	25

DIMENSION	NIVEL	RANGO
C. AFECTIVO	BAJO	006 – 14
	MEDIO	15 – 22
	ALTO	23 – 30
C.CONTINUIDAD	BAJO	006 – 14
	MEDIO	15 – 22
	ALTO	23 – 30
C.NORMATIVO	BAJO	008 – 14
	MEDIO	15 – 22
	ALTO	23 - 40

Anexo 08: base de datos desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL																							
Encuestados	DESEMPEÑO DE LA TAREA											DESEMPEÑO CONTEXTUAL						DESEMPEÑO LABORAL CONTRAPRODUCTIVO					
	ítems 1	ítems 2	ítems 3	ítems 4	ítems 5	ítems 6	ítems 7	ítems 8	ítems 9	ítems 10	TD	ítems 11	ítems 12	ítems 13	ítems 14	ítems 15	TD	ítems 16	ítems 17	ítems 18	ítems 19	ítems 20	TD
1	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	39	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16
2	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	35	4	3	3	4	3	17	3	2	4	3	3	15
3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	37	3	4	4	4	4	19	3	2	3	3	3	14
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	35	4	5	4	3	4	20	4	3	4	3	4	18
5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	36	4	3	4	4	5	20	4	2	3	3	3	15
6	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	4	19
7	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	40	3	3	4	3	4	17	3	2	1	2	1	9
8	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	38	3	4	4	4	4	19	3	3	2	3	2	13
9	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38	2	3	5	3	3	16	2	2	2	3	2	11
10	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37	3	4	4	2	4	17	2	3	2	2	2	11
11	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	40	2	3	5	2	4	16	3	3	1	3	1	11
12	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	39	3	4	4	3	3	17	2	2	2	3	2	11
13	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	40	2	3	4	3	4	16	2	1	3	2	1	9
14	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	37	3	4	4	2	3	16	3	2	2	3	2	12
15	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	39	2	3	5	3	4	17	3	1	1	2	3	10
16	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	39	3	4	4	3	4	18	3	2	3	3	3	14
17	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	40	3	3	5	2	4	17	2	1	2	2	3	10
18	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	2	4	4	3	3	16	3	2	3	4	2	14
19	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	40	2	3	5	2	4	16	2	1	3	2	3	11
20	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	39	4	3	4	3	4	18	3	1	2	2	3	11
21	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	40	3	2	3	4	3	15	3	2	3	3	3	14
22	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	43	4	3	4	4	3	18	2	1	3	2	2	10

escala	valor
Totalmente	1
en desacuerdo	2
ni de acuerdo	3
de acuerdo	4
totalmente de acuerdo	5

23	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	40	2	3	4	4	3	16	3	2	3	3	3	14
24	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34	3	3	4	3	2	15	4	3	4	3	3	17
25	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	43	5	4	3	4	5	21	5	2	2	1	1	11
26	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	41	3	4	5	3	3	18	2	2	1	2	1	8
27	3	4	2	3	4	5	3	4	5	4	37	4	4	3	5	4	20	3	2	2	2	1	10
28	4	3	4	5	5	3	4	5	3	5	41	4	3	4	3	5	19	4	2	3	2	1	12
29	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	40	3	4	3	5	4	19	4	4	3	2	3	16
30	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	45	2	5	4	3	3	17	4	4	2	3	3	16
31	3	3	3	5	5	4	4	3	4	3	37	3	3	4	4	5	19	2	3	1	1	1	8
32	5	3	4	4	3	5	5	4	3	3	39	3	3	4	4	4	18	1	2	1	1	1	6
33	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	38	5	4	3	3	5	20	2	1	2	1	2	8
34	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	45	4	5	4	4	4	21	1	2	2	1	1	7
35	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	43	3	4	4	4	5	20	3	2	2	3	2	12
36	3	4	3	5	5	4	4	3	5	4	40	3	5	5	4	5	22	3	2	2	1	1	9
37	5	4	5	5	4	3	5	3	5	5	44	5	5	3	4	4	21	3	2	2	2	3	12
38	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	39	3	4	3	5	4	19	3	3	2	2	1	11
39	5	4	3	5	4	5	5	4	3	4	42	3	4	4	5	4	20	3	2	3	2	2	12
40	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	39	4	3	4	3	4	18	3	3	3	4	3	16
41	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	35	4	3	3	4	3	17	3	2	4	3	3	15
42	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	37	3	4	4	4	4	19	3	2	3	3	3	14
43	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	35	4	5	4	3	4	20	4	3	4	3	4	18
44	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	36	4	3	4	4	5	20	4	2	3	3	3	15
45	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	4	19
46	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	41	3	3	4	3	4	17	3	2	1	2	1	9
47	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37	3	4	4	4	4	19	3	3	2	3	2	13
48	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	40	2	3	5	3	3	16	2	2	2	3	2	11
49	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	37	3	4	4	2	4	17	2	3	2	2	2	11
50	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	39	2	3	5	2	4	16	3	1	2	2	3	11
51	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	36	2	3	4	3	3	15	3	2	3	3	2	13
52	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	39	2	3	4	3	3	15	4	3	3	3	4	17
53	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	38	4	5	4	3	4	20	3	3	2	3	2	13
54	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	36	4	3	3	4	5	19	3	1	2	2	3	11

DIMENSION	NIVEL	RANGO
D.TAREA	BAJO	010 - 18
	MEDIO	19-29
	ALTO	30 A MAS
D.CONTEXTUAL	BAJO	010 - 18
	MEDIO	19-25
	ALTO	26 A MAS
CONTRAPRODUCTIV	BAJO	005 - 10
	MEDIO	010- 24
	ALTO	25 A MAS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ BARRERA LAZARO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales médicos de un centro de salud de Piura,2022", cuyo autor es SANDOVAL SILUPU MILUSKA TATIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

PIURA, 28 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ BARRERA LAZARO DNI: 17811921 ORCID: 0000-0002-3174-7321	Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 04- 01-2023 20:51:14

Código documento Trilce: TRI - 0503622