



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Compromiso organizacional y gestión directiva del personal de  
laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022**

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

**AUTORA:**

Hilares Moscoso, Lisbett Susan ([orcid.org/0000-0001-6964-2421](https://orcid.org/0000-0001-6964-2421))

**ASESOR:**

Mgtr. Sánchez Coronel, Danilo Américo ([orcid.org/0000-0003-0697-7683](https://orcid.org/0000-0003-0697-7683))

**CO-ASESORA:**

Dra. Cabrera Chaupin, Saba Asunción ([orcid.org/0000-0002-9473-5854](https://orcid.org/0000-0002-9473-5854))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios por la vida y bendición en cada logro alcanzado.

A mi madre en el cielo por su sacrificado apoyo y darme las herramientas y ejemplo de lucha para alcanzar mis objetivos.

A mi familia por la motivación y cariño constante.

### **Agradecimiento**

A la universidad César Vallejo por la oportunidad y sus docentes por su dedicación, paciencia e impartir sus conocimientos.

A todas las personas que me brindaron su apoyo y colaboración para hacer posible la ejecución de esta investigación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice .....	iv
Índice de tablas .....	vi
Índice de figuras .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MARCO TEÓRICO.....	15
III. MÉTODO .....	22
3.1 Tipos y diseños de investigación .....	22
3.2 Variables y operacionalización .....	23
3.3 Población, muestra y muestreo .....	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de los datos .....	25
3.5. Procedimientos .....	26
3.6. Método de análisis de datos .....	26
3.7. Aspectos éticos .....	26
IV. RESULTADOS .....	27
4.1 Análisis descriptivo .....	27
4.2 Análisis inferencial .....	29
V. DISCUSIÓN .....	33
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII.RECOMENDACIONES .....	40
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41

## **ANEXOS**

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables .....	46
Anexo 2: Matriz de consistencia .....	47
Anexo 3. Cuestionario sobre compromiso organizacional .....	50
Anexo 4. Cuestionario sobre gestión directiva.....	52
Anexo 5 Confiabilidad de los instrumentos .....	55
Anexo 6. Validez de los instrumentos .....	56
Anexo 7. Ficha técnica de instrumentos .....	60
Anexo 8. Consentimiento informado .....	61
Anexo 9. Data de la investigación .....	62
Anexo10. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación Spearman..	64

## Índice de tablas

Tabla 1. Población de estudio .....	24
Tabla 2 Niveles para la variable compromiso organizacional .....	27
Tabla 3 Niveles de la variable gestión directiva.....	27
Tabla 4 Niveles para las dimensiones de variable compromisoorganizacional	28
Tabla 5 Niveles para las dimensiones de la variable gestión directiva .....	28
Tabla 6 Prueba de Rho de Spearman para compromiso organizacional y la gestión directiva .....	29
Tabla 7 Prueba de Rho de Spearman para compromiso afectivo y gestión directiva .....	30
Tabla 8 Prueba de Rho de Spearman para compromiso normativo y gestión directiva .....	31
Tabla 9 Prueba de Rho de Spearman para compromiso normativo y gestión directiva .....	31
Tabla 10 Alfa de Cronbach de la variable gestión directiva .....	55
Tabla 11 Alfa de Cronbach de la variable compromiso organizacional .....	55

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Diseño de investigación.....	24
--	----

## Resumen

Este estudio tuvo por objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022. La metodología fue de diseño cuantitativo, correlacional, no experimental. Asumió como población 107 profesionales con una muestra de 87 profesionales del laboratorio. Se midieron las variables acopiando información a través de encuestas, mostrándose tablas de estadística descriptiva e inferencial. Se usó coeficientes correlacionales para comprobar las hipótesis; para la hipótesis general se consiguió un  $Rho = -,050$  que expresó una correlación negativa moderada y una significancia de ,644 por lo que se aceptó la hipótesis nula y rechazó la hipótesis alterna, estableciéndose que no hubo relación entre las variables. Se comprobó el primer objetivo específico con resultados inferenciales de  $Rho = -,033$ , que indicó una correlación negativa débil entre compromiso afectivo y gestión directiva y un  $p = ,765$  donde se determinó que no hubo relación. El segundo objetivo específico obtuvo un  $Rho = -,164$  que indicó que la relación fue negativa débil entre compromiso normativo y gestión directiva. Para el tercer objetivo específico se encontró un  $Rho = 0,050$  siendo positiva débil y un  $p = ,646$  que determinó que no hubo correlación entre compromiso de continuidad y gestión directiva.

*Palabras clave:* Compromiso organizacional, gestión directiva, personal de laboratorio



## Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between organizational commitment and managerial management of the laboratory staff of a level III-1 hospital, Lima-2022. The methodology was quantitative approach, correlational design, not experimental. It assumed 107 professionals as a population with a sample of 87 professionals who work in the laboratory. Variables were measured by collecting information through surveys, displaying descriptive and inferential statistics tables. Correlational coefficients were used to test the hypotheses; For the general hypothesis, a value of  $r = -0.050$  was obtained, which expressed a moderate negative correlation and a significance of 0.644, for which the null hypothesis was accepted and the alternate hypothesis was rejected, establishing that there was no relationship between the variables. The first specific objective was verified with inferential results of  $r = -0.033$ , which indicated a weak negative correlation between affective commitment and managerial management, and a significance of 0.765, which determined that there was no relationship. The second specific objective obtained a coefficient  $r = -0.164$ , which indicated that the relationship was weakly negative between regulatory commitment and managerial management, and a significance of 0.128. For the third specific objective, a positive value  $r = 0.050$  was found, being weakly positive, and a significance of 0.646, which determined that there was no correlation between the continuity commitment dimension and management management.

*Keywords:* Organizational commitment, directive management, laboratory personnel

## I. INTRODUCCIÓN

A partir del siglo XX las organizaciones de salud empezaron a adoptar los modelos industriales para la gestión de la calidad, que sirvió de lección para poder en la actualidad aplicar los principios de la gestión de la calidad. A nivel mundial hay un nuevo énfasis de los sistemas de gestión de la calidad en los laboratorios clínicos y un reconocimiento que el liderazgo de la dirección y el compromiso son esenciales para garantizar la calidad total en todas las actividades y procesos en los laboratorios clínicos. (Westgard, 2014)

El Perú no es la excepción en la búsqueda de la calidad total, en una consultoría que se realizó en el 2015: “Consultorías Nacionales sobre el Diagnóstico del Estado de las Infraestructuras de la Calidad en Salud, en Laboratorios Clínicos Públicos–Privados” la deficiencia evidenciada quedó documentada, determinando que se necesita tener una perspectiva global e integral y comprender que debemos tener servicios de laboratorios clínicos de calidad; donde son los integrantes los que deben hacer notar la contribución que se tiene para la toma de decisiones como en los análisis oportunos, procedimientos y monitoreos de las enfermedades, como también en la vigilancia epidemiológica de enfermedades transmisibles como en esta pandemia. (INACAL, 2015).

En el ámbito local, se ha detectado mucha insatisfacción y no conformidades en los usuarios del laboratorio clínico con respecto al sistema de gestión del hospital y del laboratorio mismo, generando en reiteradas oportunidades quejas en la atención del usuario; perjudicando hasta la imagen institucional. Se cuenta también con personal muy antiguo asumiendo cargos por su condición de antigüedad, muchas veces sin el perfil del puesto, llevando todo esto a una percepción inadecuada del laboratorio por el personal y usuarios. Del mismo modo, se cuenta con alta rotación periódica del personal, donde es necesario que para el cumplimiento adecuado de sus actividades se demande un tiempo en capacitarse y adaptarse al trabajo que en oportunidades es en vano por traslado del personal, generando esto un gasto y afectación de la producción institucional. Para considerarse un hospital III-1 por normatividad nacional, el establecimiento acredita el nivel de atención cumpliendo con criterios técnicos y

de gestión que lo comprueban, sin embargo, para la complejidad de atención del hospital existen brechas por solucionar.

En la actualidad, el enfoque de la medicina está basada en la evidencia y el uso de las pruebas de laboratorio es de gran importancia en los profesionales que lo usan para el diagnóstico, investigación clínica, tratamiento y monitoreo de sus pacientes, ellos se basan en los resultados de laboratorio para toma de decisiones determinantes, por lo que, es una tarea crucial tener resultados de laboratorio de calidad; para poder alcanzar una excelencia y calidad en el laboratorio clínico, es importante poder demostrar que se trabaja de una manera eficiente y efectiva con el uso adecuado de recursos y una mejora continua, existiendo para demostrar esas conformidades, sistemas de gestión como la ISO 9001 enfocada en la atención y satisfacción de requisitos del usuario y los reglamentarios aplicables. Los profesionales de la especialidad de Laboratorio Clínico, conformada por médicos patólogos clínicos, tecnólogos médicos, biólogos, técnicos de laboratorio, entre otros; imparten conocimiento e importancia del impacto de las pruebas de laboratorio clínico en los sistemas de salud tanto en el plano nacional e internacional. Ejemplo de ello es que somos testigo cómo los laboratorios clínicos han sido el eje central en la batalla contra la COVID-19 en esta pandemia (Cepal, 2021).

Hoy en día una certificación está cada vez más proyectada en el objetivo de las instituciones y es el procedimiento donde un organismo con autoridad competente reconoce que una entidad cumple con los requisitos y es competente para efectuar actividades específicas donde prima además la satisfacción del usuario y la diferenciación. Por ende, para lograr una certificación se requiere del aporte de todo el personal que demuestre la experiencia en la realización de las actividades y apoyen en el cumplimiento de los requisitos, ya que al ser evaluados será a todos por igual para garantizar que el laboratorio tiene competencia técnica y emite resultados confiables. (Muñoz, 2019). Con la implementación de la ISO 15189 para adaptar los principios industriales y conceptos específicamente para la aplicación en los laboratorios clínicos, existe hoy en día un lineamiento global de los requerimientos de la calidad y la competencia en los laboratorios clínicos.

Es una realidad que las instituciones estatales utilizan procesos anticuados y ya desactualizados para aplicar en los colaboradores el compromiso en la organización; siendo ya muy conveniente e indispensable aplicar tecnologías y nuevos enfoques en gestión organizacional que direccionen a los objetivos de la institución. Por tal razón es primordial usar estrategias que estén a la vanguardia de países desarrollados, aplicando esos modelos en dirigir y gestionar una organización que llevará en un mañana a sobresalientes situaciones de desempeño, entorno laboral favorable, automotivación, buena comunicación (Sagredo y Castello, 2019).

La gestión directiva tributa sus conceptualizaciones a lo establecido por Chiavenato (2012), en función a las cuales se planifica para realizar las actividades organizacionales, para cumplir con la dirección y orientación. Partiendo de los objetivos planificados, previendo los percances que pudiesen presentarse. Para planificar desde la gestión directiva se debe proponer objetivos y metas claras para el desarrollo de la actividad empresarial.

Silva (2018) plantea la gestión directiva desde un enfoque de compromiso organizacional, requiere que tanto el nivel gerencial como todos los empleados cumplan eficientemente sus funciones; las organizaciones dependiendo de su complejidad (tamaño, tomas de decisiones, o clima organizacional, entre otros) necesitan conocer los elementos que disminuyen o desarrollan el compromiso organizacional.

En este orden de ideas, es necesario implementar un modelo de gestión directiva para administradores de hospitales basado en las relaciones con "pacientes" y no "clientes" con la participación del personal. Además, se necesitan programas de formación en liderazgo para promover el bienestar y el compromiso organizacional de los empleados (Rodríguez et al. 2021).

A nivel de gerencia, el compromiso organizacional viene a ser la herramienta esencial que permite conocer cómo está siendo manejada la empresa y poder llevar así una vigilancia para mejorar las organizaciones. El tener compromisos organizacionales es muy importante porque es la forma como se mueven las compañías desde la actividad de sus trabajadores, tomando en cuenta el cumplimiento de los objetivos comunes (Ramírez, 2018).

Las actuaciones profesionales y éticas de los trabajadores de un laboratorio están influenciadas por el entorno de las organizaciones de salud, y el cuidado holístico y de alta calidad solo puede ser prestado observando los principios de la ética profesional y el compromiso organizacional (Torkaman, Naval & Torabizadeh, 2020).

Respecto a la justificación es de gran importancia el análisis del compromiso organizacional del personal en el laboratorio que se encuentra en un proceso de certificación que lleva al reconocimiento institucional, de modo que permitirá desarrollar un mejor desempeño teniendo en cuenta que se identifican con los propósitos institucionales y del departamento al conocer los objetivos y trabajar en ellos; una buena comunicación entre todo el personal y la dirección del laboratorio es relevante en las decisiones de la dirección hospitalaria y todos así podrán conocer y reconocer que la única forma de conseguirlo es trabajando en equipo donde los únicos favorecidos con la constancia y compromisos que entreguen a las instituciones será el paciente al recibir una atención de calidad y un mejor servicio en una entidad pública, la cual está estigmatizada por no brindar una atención de calidad. Igualmente, potenciará la gestión directiva, beneficiando a todos los que cumplen labores en el laboratorio clínico, así como en todas las áreas (Marques et al., 2019).

Es importante saber cómo se desenvuelve el personal de salud al realizarse adecuadamente la gestión directiva. La iniciativa de un cambio es posible. Por esta razón y reflexionando sobre esta problemática, el laboratorio busca la diferenciación frente a otros laboratorios de entidades públicas y brindar un escenario que ayudaría al departamento de patología clínica colocarse en la agenda de reconocimiento institucional (Mylona & Mihail, 2020).

Dentro de lo narrado se plantea como problema general ¿existe relación entre el compromiso organizacional y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022?, y como problemas específicos, ¿qué relación existe entre el compromiso afectivo y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022?, ¿qué relación existe entre el compromiso normativo y la gestión directiva del personal

del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022?, ¿qué relación existe entre el compromiso de continuidad y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022?.

Como objetivo general: determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022. Y como objetivos específicos identificar la relación que existe entre el compromiso afectivo y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022. Identificar la relación que existe entre el compromiso normativo y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022. Identificar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022.

Considerando como hipótesis general: existe la relación significativa entre el compromiso organizacional y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022. Como hipótesis específicas: existe relación directa entre el compromiso afectivo y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022. Existe relación directa entre el compromiso normativo y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022. Existe relación entre el compromiso de continuidad y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Desde los contextos internacionales se tuvo la investigación de Pedraza (2020) realizó un estudio que tuvo entre sus objetivos el análisis de las concordancias entre la gestión directiva y los compromisos organizacionales dentro instituciones de educación superior. Metodológicamente, fue de tipologías cuantitativas, explicativas, no experimentales y transversales. Usó cuestionarios aplicados a una base muestral de 84 directivos. Siendo consideradas valores de la gestión, que se encuentran relacionadas con las dimensiones planteadas, contribuyendo a optimizar la institución educativa. Concluyó que la gestión educativa debe diseñar prácticas de capitales humanos, para mejorar las competencias y satisfacer a sus trabajadores. El resultado determinó los capitales humanos y las satisfacciones laborales influyen de forma positiva en el desempeño

Buttó (2020) tuvo como intención hacer un estudio de las relaciones de la acción de la gestión directiva dada por las motivaciones laborales y compromisos organizacionales de una empresa en Venezuela. Las metodologías empleadas fueron de las tipologías cuantitativas y explicativas. Usando cuestionarios que fueron aplicados a una base poblacional de 56 personas. En sus resultados se comprobó altas relaciones de las variables, con un 87% de influencia de la gestión directiva motivacional sobre los compromisos organizacionales. Concluyendo que las gerencias pueden estar influenciadas por elementos externos e internos.

Según Mylona y Mihail (2020) en su estudio "Enhancing Employees' Work Performance through Organizational Justice in the Context of Financial Crisis. A Study of the Greek Public Sector". Tuvieron por objetivo determinar el impacto del acompañamiento de las gestiones directivas sobre los compromisos organizacionales, dándoles motivación e integrándolos como equipo, con la intención de mejorar los ambientes de trabajo. Plantearon una metodología cuantitativa y explicativa, para reconocer los intercambios sociales e intercambios de la gestión directiva y los trabajadores, desde los compromisos institucionales. En sus resultados se evidencia que la afectividad y la normatividad tuvieron relaciones directas con los compromisos organizacionales.

Concluyendo que los acompañamientos y motivaciones desde la gestión directiva influyen en los trabajadores para que se reconozcan y desarrollen.

Riffo (2019) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo obtener conocimientos sobre las influencias de la gestión directiva y su calidad de eficiencia en el desarrollo de los compromisos organizacionales del personal. Metodológicamente, fue cuantitativa y explicativa. Teniendo como resultado que las gestiones directivas se desarrollan en niveles buenos con un 85 % obtenido. En conclusión, se encontró influencia directa entre compromiso organizacional y gestión directiva.

También Fierro (2018), se planteó “La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del Sector público del Estado de México”, tuvo entre sus objetivos la identificación de los niveles de compromisos organizacionales y su relación con la gestión directiva. En su resultado demostró que hay conexión significativa de ambas variables. Concluyó que hay mayores compromisos laborales y de gestión directiva si se desarrollan de forma colaborativa.

Salazar (2018) en su tesis tuvo por objetivo conocer el nivel de las gestiones directivas y sus aportes en las satisfacciones laborales, lo cual influye en los compromisos organizacionales. Con metodología cuantitativa y explicativa, tuvo en sus resultados que hay compromisos organizacionales en el 69.91 % y satisfacciones del 70.96 %, por lo que concluyó que hay influencias directas entre las variables.

Como antecedentes nacionales se tuvo a Anchelia et al. (2021) en su investigación tuvo entre sus objetivos la caracterización de los nexos entre la gestión directiva y los compromisos organizacionales. Entre sus resultados se demostró que ambas variables tuvieron nexos directos y positivos. Concluyeron que la gestión directiva tuvo una valoración favorable cuando se relaciona con los compromisos organizacionales.

Álvarez B. (2022) El estudio analizó el impacto del liderazgo escolar en el compromiso organizacional de los docentes de una Red Educativa en el distrito de Puente Piedra, Lima - Perú. El estudio fue cuantitativo, no experimental, de corte transversal; con una población conformada por 158 docentes de 13 instituciones de la red Puente Piedra, mediante encuestas en escala



Likert, donde los resultados mostraron que la principal dimensión de riesgo es administrativa y la principal dimensión de protección es organizacional, lo que incide en el compromiso organizacional según los docentes de la red. Se concluyó que existen diversos factores que influyen en la gestión escolar y se identificaron redes cuya organización determina que el comportamiento organizacional influye positivamente en el proceso de aprendizaje en las escuelas.

Arias (2019) estableció entre sus objetivos la comprobación de las conexiones de la gestión directiva, los compromisos organizacionales y la lealtad del consumidor; en su metodología aplicó una encuesta con cuestionarios a 118 personas; como resultados obtuvo un P-valor de 0,05, con H de Wilcoxon; la medición de influencias entre la naturaleza de la gestión directiva y las lealtades de los consumidores fue de  $P < 0,05$  y siendo  $r_s = 0,320$  se llega a la conclusión que hay distinciones críticas relacionadas con la suposición en las impresiones de la naturaleza de la gestión directiva.

Asimismo, Muñoz (2019) en su investigación cuantitativa y explicativa tuvo entre sus objetivos el establecimiento de las relaciones de las gestiones directivas y los compromisos organizacionales del recurso humano de las farmacias del hospital de emergencias Grau. Con una base muestral de 82 personas. En sus resultados se observó que hubo relaciones directas y significativas, obteniendo un Rho de Spearman de 0.983, por lo que concluyó que hay influencias de nivel alto entre las gestiones directivas y el compromiso organizacional del recurso humano.

García (2018) en su investigación tuvo entre sus objetivos determinar las influencias de las gestiones directivas y los compromisos organizacionales basados en una clínica. En sus metodologías utilizó las cuantitativas, no experimentales y explicativas. Tuvo una muestra de 42 empleados clínicos. Basándonos en encuestas y cuestionarios se obtuvo como resultado un Rho de Spearman de  $p < 0,01$  y coeficiente de 0,901. El autor concluyó que entre las variables de estudio tuvieron influencias significativas en las percepciones y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Clínica Virgen del Rosario.

Con relación a las bases teóricas de la variable gestión directiva, Pereda et al. (2014) consideró que el liderazgo de profesionales que dirigen con valores

de equipo, valorando la tradición del usuario externo, garantiza éxitos organizacionales. Por su parte Robbins & Coulter (2005) consideraron que un buen líder organizacional es muy importante para la medición de si está satisfecho el cliente o usuario interno. La gestión directiva actual en el área de la salud está preparada para afrontar los problemas tradicionales de la infraestructura y equipamientos, pero además se enfoca en las personas y sus enfermedades, entendiendo el sentido grupal, familiar y colectivo del trabajo, por el carácter social del ser humano.

Se concibe las gestiones directivas en salud como el conjunto de métodos y mecanismos para prestar un mejor servicio, administrando y promocionando correctamente la institución, siempre enfocado en prevenir y recuperar la salud de los usuarios enfermos. Los gestores dirigen los centros de salud manejando las herramientas y los datos sobre el personal, política, normativas, mecanismos, gestión para que los clientes se sientan satisfechos (Fierro et al., 2018).

Los gestores institucionales son profesionales de la salud ubicados en responsabilidades estratégica que los involucra en un compromiso propio y colectivo, para mejorar la calidad organizacional, en el caso de los laboratorios se tuvo al director médico para garantizar la gestión directiva (Pereda et al., 2014).

En un tiempo pasado, se tenían profesionales de la administración para las funciones administrativas de los hospitales, pero en la actualidad las gestiones directivas de los hospitales la vienen haciendo los mismos profesionales de la salud, siendo formados en postgrados de gestión y demostrando capacidad para ejercer las funciones directivas (Rivera, 2010).

La praxis de las gestiones directivas de los trabajadores, como el avance profesional, la participación de los empleados, la seguridad laboral, la retroalimentación sobre el desempeño, las recompensas y el reconocimiento, la capacitación y el desarrollo, son los predictores significativos del compromiso de los empleados (Aktar & Pangil 2018).

Una gestión directiva positiva acarrea altos niveles de compromisos organizacionales, por lo cual fue necesario conocer en las actitudes de los trabajadores, así como los conceptos de desempeños organizacionales percibidos, que se asumen como espejo del desempeño real. Para los contextos

médicos, son muy importantes a considerar debido al hecho de que los trabajadores de la medicina brindan el servicio a los enfermos de manera integral (Berberoglu, 2018).

El éxito de la gestión directiva, que se ve influenciado por los esfuerzos individuales y organizacionales, contribuyendo a los resultados de la organización en la que están integrados los empleados (Moon & Choi, 2017).

La gestión directiva tuvo impacto positivo en el compromiso organizacional, siendo importante el desarrollo, la innovación, trabajo en equipo, capacitación y desarrollo, recompensa y reconocimiento, comunicación organizacional y empoderamiento (Giao, 2020).

Para determinar los elementos que caracterizan a las gestiones directivas se consideró propiamente al concepto de gestión y cultura organizacional. En la primera dimensión la gestión se asume el ciclo clásico de Deming aplicado en el área de salud en sus diferentes áreas administrativas. El ciclo de Deming en la gestión en salud aun con algunas consideraciones como que la evaluación de equipos debe sustituirse por evaluación individual, siendo útiles para fines de eficacia, pero se debe enfocar en las personas por encima de los datos numéricos (Cerna, Mercado & León, 2018).

La dimensión gestión en este estudio incluye los indicadores: “planificación, organización, dirección y control”; que según Chiavenato (2009) la gestión en su amplio sentido comienza tener propósitos en sus planes, con un personal específico para el proceso de dirección, el cual garantiza la calidad de la organización con las funciones de observación y control.

La gestión en sentido amplio es uno de los elementos esenciales para lograr los objetivos de la organización. Los empleados altamente comprometidos contribuyen a una mejora significativa en los resultados y objetivos organizacionales. Entender qué motiva a los trabajadores a obtener fuertes compromisos es importante para mejorar el desempeño organizacional (Suryani 2018).

Referido al compromiso organizacional; se hace referencia al nivel de colaboración de los trabajadores dentro de las instituciones de salud, entendiéndose además que son todos aquellos enlaces que unen los factores organizativos (Chiavenato, 2009).

Luthans (2008) se refiere al compromiso organizacional como los retos institucionales donde los directivos emplazan ambientes laborales para que los trabajadores se sientan a gusto con un ambiente que los impulse a estar comprometidos con la organización.

Las características de los compromisos organizacionales según Lozano (2012) son las de tipo personal como autoestimas, sexos, edades, calidad de vida. Laborales: trabajo colectivo, interacción, empatías y todo tipo de relación interpersonal. Experiencia laboral: liderazgos, colectivos, logros, entre otros. Las gestiones directivas se relacionan con el compromiso organizacional, además de influir en los desempeños laborales (Razzaq et al, 2019).

Las características del compromiso organizacional ayudan a comprender en qué medida contribuye la gestión directiva, por lo tanto, en la misma analogía, al nivel de eficacia de la gestión, porque son elementos sistémicos de un mismo proceso (Marques et al., 2019). El compromiso organizacional es un factor mediador de la relación entre los procesos directivos y laborales. Además, el modelo consideró el estilo de liderazgo transformacional como un factor moderador potencial (Fathi et al., 2020).

El compromiso organizacional engloba una serie de comportamientos realizados por los empleados que los llevan a emprender estrategias por el bien de la organización, un deseo de permanencia en ella, y la aceptación de sus fines y virtudes (Wang, Xu & Song, 2021).

Para establecer estas dimensiones se consideró la teoría de Meyer y Allen (1991) que planteó tres componentes, a saber: “afectivo, normativo y de continuidad”, los cuales sirvieron para la determinación de los compromisos organizacionales dentro del personal de las instituciones de salud.

El compromiso afectivo, dentro de los compromisos organizacionales, estuvo referido a los vínculos emocionales interpersonales y organizacionales (Meyer y Allen, 1991). Igualmente, Chiavenato (2009) señala que este componente mantiene la estabilidad y la confianza de las personas que tienen diversas responsabilidades y niveles organizativos dentro de las empresas. Rivera (2010) consideró que el compromiso emocional se fundamenta en las relaciones familiares y grupos sociales que tienen intereses emocionales, allí se

forman y luego se desarrollan en la convivencia interna de las instituciones laborales.

La segunda dimensión del compromiso organizacional fue el compromiso normativo, la cual se refiere a los cumplimientos de las pautas organizacionales e institucionales (Meyer y Allen, 1991). Por su parte, Rafael y Moreyra (2018) consideraron que este compromiso se relaciona con los niveles en que un empleado tiene identidad organizacional, lo que lo motiva a cumplir sus metas y mantenerse en buenas relaciones con todos los miembros de la institución.

La tercera dimensión de los compromisos organizacionales fue el compromiso de continuidad, según Meyer & Allen (1991) este compromiso se presenta en las instituciones cuando los empleados analizan y hacen un balance del ingreso recibido cuando pertenece a la empresa y lo compara con el ingreso posteriormente a salir de ella. Este compromiso tiene dependencia directa con los intereses del empleado, basado en la satisfacción por las conveniencias y costos económicos de tener continuidad en las instituciones. Chiavenato (2009) explica sobre el compromiso de continuidad que las sociedades actuales se vienen dando muchos cambios de paradigmas que hacen difícil de cumplir a los trabajadores con este compromiso.

### III. MÉTODO

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación:

El trabajo que se indagó fue de tipo básica, ya que no existe una perspectiva teórica que muestre los resultados que se pueden obtener para cada una de las variables estudiadas, cada una de las cuales se estudia únicamente a través de diagnósticos situacionales. (Ballestrini, 2017).

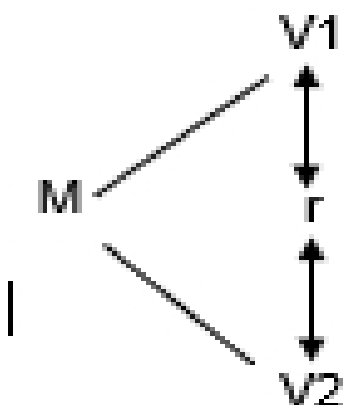
##### Diseño de investigación:

El estudio fue descriptivo y correlacional, porque permitió identificar la relación o conexión intervariables de estudio, vinculando la gestión directiva con el compromiso organizacional. Hernández et al. (2006) señaló como finalidad de este tipo de investigación la identificación del vínculo entre variables y se identificó entre las tipologías no experimentales, debido a que no se manipularon las variables del estudio en ningún momento y se estudió en su ambiente natural. En la figura 1 se muestra el diseño no experimental, descriptivo-correlacional:

Diseño fue no experimental, en consideración que no existió manipulación o modificación de las variables investigadas. Hernández et al. (2014) sostienen que el estudio de tipo no experimental se ejecuta sobre indagaciones que no buscan manipular o alterar deliberadamente las variables, estudiando los fenómenos en sus circunstancias o ambientes naturales.

##### Figura 1.

*Diseño de investigación*



Donde:

M = muestra

V1 = variable gestión directiva

V2 = variable compromiso organizacional

r = correlación

### 3.2 Variables y operacionalización

#### **Variable 1: Gestión directiva**

**Definición conceptual:** son las sumatorias de formas y métodos que facilitan la labor en los diversos grados de atención en los servicios médicos para promover, prevenir y recuperar la salud.

**Definición operacional:** para su medición se utilizó una encuesta de un cuestionario de 24 preguntas en escala ordinal-politómica.

#### **Variable 2: Compromiso organizacional**

**Definición conceptual:** se refiere a los niveles en el que los empleados se identifican con sus organizaciones, cumpliendo con sus objetivos y deseos de permanecer en ella (Robbinson, 2009)

**Definición operacional:** La encuesta constó de 21 preguntas con escala nominal y de nivel politómica. Autores: Meyer, Allen y Smith (1993), Adaptado por Pérez, R (2014)

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### **Población**

Se considerarán población a aquellos factores, hecho o sujeto que ocuparán los ámbitos de las temáticas y se caracterizan por proporcionar datos para obtener los objetivos de la investigación (Tamayo, 2012).

La población de estudio correspondió a una muestra censal integrada por 107 profesionales que prestan servicio en el laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022.

**Tabla 1.**

*Población de estudio*

	<b>fi</b>
Profesionales del laboratorio	107
<b>Total</b>	<b>107</b>

### **Criterios de inclusión**

Se consideraron como criterios de inclusión: profesionales que presten servicio en el laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima. Que esté activo trabajando en el periodo 2022. Que manifieste su deseo de colaborar respondiendo el cuestionario.

### **Criterios de exclusión**

Se consideraron como criterios de exclusión a los que no sean profesionales que presten servicio en el laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima. Que no se encuentren activo laborando en esta corte en el periodo 2021-2022. Y los que no manifiesten no desear participar respondiendo el cuestionario.

### **Muestra**

Arias (2012) sostiene que es parte del todo poblacional que tiene las mismas particularidades fundamentales, por lo que es posible procesar los datos descriptivos mediante inferencias en la población.

Para el cálculo muestral se usó la fórmula siguiente como base estadística:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Con valores de:

$$z = 1.96$$

$$p = 5\%$$

$$q = 95\%$$

$$N = 107$$

$$e = 5\%$$

Sustituyendo la fórmula con los datos nos queda:

$$\frac{1.96^2 \cdot 0,50 \cdot 1.96 \cdot 107}{(107-1) \cdot 0,50^2 + 1.96^2 \cdot 0,50^2 \cdot 1.96} = 87$$



## **Muestreo**

Se utilizó muestreo aleatorio porque se plantea la expectativa de alcanzar extrapolación o inferencias de la población (Tamayo, 2012). El cálculo del tamaño muestral fue hecho mediante los referidos criterios de la estadística, cuyo resultado fue de 87 unidades de estudio.

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

#### **Técnica:**

Se seleccionaron como técnicas para esta indagación las encuestas, la cual está definida, según Tamayo (2012) como el procedimiento con potencialidades de formular interrogantes a un grupo de individuos y con sus respuestas, sistematizar la información cuantitativamente.

En este caso, y considerando las características de la investigación, se emplearon las técnicas de la encuesta para ambas variables.

Los instrumentos son un recurso físico y material para viabilizar los registros de datos, con el fin de evidenciar los procesos de operativización de las técnicas.

Las técnicas que se emplearon para las encuestas fueron dos cuestionarios, que se anexan al final (Tamayo, 2012).

#### **Instrumentos:**

La herramienta que se utilizó fue un cuestionario elaborado con cada indicador dimensional y la variable estudiada con el objetivo de hacer la medición al personal del laboratorio.

Validar los contenidos es una evaluación de la coherencia de las características del tema en estudio y el contenido del instrumento (Tamayo, 2012). Se emplearon dos instrumentos, uno para cada variable, para medir la variable gestión directiva se utilizó el instrumento tipo cuestionario elaborado por Quispe (2019) considerando las dimensiones operacionalizadas. El cuestionario constó de 21 ítems con las alternativas: nunca=1, casi nunca=2 algunas veces=3, casi siempre=4 y siempre=5.

Para la variable compromiso organizacional, el instrumento que utilizo es el cuestionario elaborado por Quevedo (2018) a partir de indicadores dimensionales de las variables estudiadas. El cuestionario estuvo formado por

24 ítems con alternativas: nunca=1, casi nunca=2 algunas veces=3, casi siempre=4 y siempre=5.

### **3.5. Procedimientos**

En el proceso de construcción de este trabajo académico se efectuó la exploración de la teoría y estudios conceptuales. También se realizó operacionalizaciones de cada variable para la determinación del marco metodológico. En cuanto a la aplicación de los instrumentos para la recolección de información, se realizó mediante un formulario de Google Forms, en la cual se colocó el contenido de los ítems de las variables.

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

Las estadísticas que presentaron los resultados descriptivos se realizaron mediante matrices porcentuales, procesándose luego la información en el software SPSS-26. Las estadísticas Inferenciales se realizaron analizando el coeficiente estadístico correlacional para medir los contrastes de la hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se solicitaron autorizaciones y consentimientos voluntarios a los que se les realizaron las encuestas, y a la par se registraron las referencias bibliográficas, acatando la autoría intelectual y los cuidados de no cometer plagios. La similitud baja de esta investigación fue garantizado el software Turnitin. Y el cumplimiento de los respetos a los derechos de autor se efectuaron con las normativas APA séptima edición, asumiendo la guía de productos de investigación de la Universidad César Vallejo.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

Es posible distinguir en la tabla 2, que según los Profesionales del laboratorio se tuvo como frecuencia 35 que fue un porcentaje alto de 40,2% que consideraron que la variable compromiso organizacional tuvo un nivel bajo, mientras que 27 percibieron un nivel medio para un 31%, y solo 25 consideraron que tuvo un nivel alto representando en el 28,7%. Se pudo apreciar una diferencia relativa superior entre los que percibieron el compromiso organizacional en nivel bajo, respecto la percepción en nivel medio, e incluso menor frecuencia observaron en el nivel alto.

**Tabla 2**

*Niveles para la variable compromiso organizacional*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
BAJO	35	40,2
MEDIO	27	31,0
ALTO	25	28,7
Total	87	100,0

**Tabla 3**

*Niveles de gestión directiva*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
BAJO	39	44,8
MEDIO	24	27,6
ALTO	24	27,6
Total	87	100,0

En la tabla 3, Se evidenció una diferencia entre los que consideraron que el nivel fue bajo, mayor a los niveles medio y alto que tuvieron frecuencias iguales, donde un alto porcentaje de profesionales del laboratorio encuestados consideraron que el nivel de la gestión directiva fue bajo con que representó el 44,8%, por su parte los que percibieron un nivel medio fueron 24 para un 27,6% al que los que percibieron un nivel alto.

**Tabla 4.***Niveles para las dimensiones de compromiso organizacional*

	Compromiso Afectivo		Compromiso normativo		Compromiso de continuidad	
	N	%	N	%	N	%
BAJO	35	40,2	53	60,9	35	40,2
MEDIO	36	41,4	17	19,5	27	31,0
ALTO	16	18,4	17	19,5	25	28,7

También en la tabla 4, se pudo apreciar que las frecuencias y porcentajes mayores estuvieron en quienes percibieron nivel bajo con respecto a las dimensiones de la variable compromiso organizacional, que primero el compromiso afectivo fue percibido por 35 de los encuestados que representa a más de 1/3 de la población con un nivel bajo del 40,2%, además que 36 personas para un 41,4% percibieron nivel medio, y solo 16 que representan un 18,4% indicaron nivel alto. Con relación a la dimensión compromisos normativos, se apreció un que 53 percibieron un nivel bajo para un 60,9%, además 17 que representa 19,5% expresó nivel medio e igual cantidad nivel alto. La dimensión compromiso de continuidad fue percibida por 35 encuestados con nivel bajo para un 40,2%, además 27 respondieron nivel medio para 31% y 25 percibieron nivel alto para 28,7%. Siendo evidente que las frecuencias y porcentajes mayores estuvieron en quienes percibieron nivel bajo en estas dimensiones.

**Tabla 5***Niveles para las dimensiones de la variable gestión directiva*

	Control		Planeamiento		Organización		Dirección	
	N	%	N	%	N	%	N	%
BAJO	39	44,8	35	40,2	60	69,0	31	35,6
MEDIO	24	27,6	16	18,4	27	31,0	40	46,0
ALTO	24	27,6	36	41,4	0	0	16	18,4

Igualmente, en la tabla siguiente, se pudo observar que, en la dimensión control, 39 colaboradores que representa un alto porcentaje de 44,8% percibió un nivel bajo, mientras que 24 personas representadas con el 27,6% percibieron

nivel medio y ese mismo porcentaje nivel alto. Sobre el planeamiento se apreció que 35 que fue 40,2% señaló nivel bajo, mientras que 16 para un 18,4% fue nivel medio, y 36 que fue 41,4% percibió nivel alto. En la organización percibieron 60 para un 69% nivel bajo, frente a 27 para un 31% que percibió nivel alto. Finalmente, en cuanto a la dirección fue percibida por 31 para un 35,6% con nivel bajo, también 40 que fue el 46% con nivel medio predominante y 16 individuos que fue 18,4% con nivel alto.

#### 4.2 Análisis inferencial

La Tabla 6, evidenció que se obtuvo un nivel de significancia de ,644 ( $p > ,05$ ) se asume la regla de decisión de que se tuvo certeza inferencial para admitir la hipótesis nula y refutar la hipótesis alternativa, por lo que se estableció que no hubo relación entre las variables compromiso organizacional y la gestión directiva. De esta forma, se obtuvo un  $Rho = - ,050$  que prueba que la correlación fue negativa

**Tabla 6**

*Prueba de Rho de Spearman para compromiso organizacional y la gestión directiva*

			Compromiso organizacional	Gestión directiva
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,050
		Sig. (bilateral)	.	,644
		N	87	87
	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	-,050	1,000
		Sig. (bilateral)	,644	.
		N	87	87

## Contrastación de las Hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

H<sub>i</sub>: Existe relación directa entre el compromiso afectivo y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022.

H<sub>o</sub>: No existe relación directa entre el compromiso afectivo y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022.

**Tabla 7**

*Prueba de Rho de Spearman para compromiso afectivo y gestión directiva*

			Compromiso afectivo	Gestión directiva
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	-,033
		Sig. (bilateral)	.	,765
		N	87	87
	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	-,033	1,000
		Sig. (bilateral)	,765	.
		N	87	87

En la tabla 7, se apreció un nivel de significancia ,765, siendo  $p > ,05$  se llevó a la toma de decisión en base a que hubo datos estadísticos suficientes para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, la cual determinó que no hubo relación entre compromiso afectivo y gestión directiva. Por otro lado, también se consiguió un  $Rho = -,033$ , lo que indicó una correlación negativa débil.

### Hipótesis específica 2

H<sub>i</sub>: Existe relación entre el compromiso normativo y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022.

H<sub>o</sub>: Existe relación entre el compromiso normativo y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022.

**Tabla 8***Prueba de Rho de Spearman para compromiso normativo y gestión directiva*

			Compromiso normativo	Gestión directiva
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	1,000	-,164
		Sig. (bilateral)	.	,128
		N	87	87
	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	-,164	1,000
		Sig. (bilateral)	,128	.
		N	87	87

En la tabla 8, se apreció un nivel de significancia de ,128, por lo que siendo  $p > ,05$  se cumple la regla de decisión que señaló que se tuvo datos estadísticos para aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, la cual determinó que no hubo relación entre la dimensión compromiso normativo y la variable gestión directiva. Además, se obtuvo un valor de  $Rho = -,164$  que indicó que la relación fue negativa débil.

### **Hipótesis específica 3**

$H_i$ : Existe relación entre el compromiso de continuidad y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022.

$H_o$ : Existe relación entre el compromiso de continuidad y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022.

**Tabla 9***Prueba de Rho de Spearman para compromiso de continuidad y gestión directiva*

			Compromiso de continuidad	Gestión directiva
Rho de Spearman	Compromiso de continuidad	Coefficiente de correlación	1,000	,050
		Sig. (bilateral)	.	,646
		N	87	87
	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	,050	1,000
		Sig. (bilateral)	,646	.
		N	87	87

En la tabla 9, se pudo distinguir un nivel de significancia de ,646 que por ser  $p > ,05$  se cumplió con la regla de decisión señalando que hubo datos estadísticos para aceptar la hipótesis nula y refutar la hipótesis alterna, por lo que se determinó que no hubo relación entre compromiso de continuidad y la gestión directiva. De igual forma, se encontró un  $Rho = ,050$  lo que indicó que la correlación fue positiva débil.



## V. DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y gestión directiva del personal de laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022; se realizó una discusión analítica que incluye los datos de resultados teóricos, descriptivos e inferenciales, a partir de la búsqueda científica para comprobar que existe la relación significativa entre el compromiso organizacional y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022. Cabe destacar que se estableció que las variables y las dimensiones compromiso organizacional y la gestión directiva no tuvieron distribución normal, por lo que se consideró la aplicación de la correlación del estadístico, Rho de Spearman donde se obtuvo un valor sig = ,644, por lo que se estableció que no hubo relación entre las variables compromiso organizacional y la gestión directiva. Asimismo, se consiguió un valor de  $r = -,050$ , que prueba que la correlación fue negativa baja, pero la evidencia empírica desata el interés de realizar investigaciones cualitativas para comprender mejor este fenómeno, que es de alto valor para la práctica de la gestión directiva y compromiso organizacional.

Aunque el presente estudio obtuvo una correlación negativa fue importante contrastarla con otras investigaciones que tengan cierta similitud, como por ejemplo Arias (2019) quien en su investigación estableció las conexiones de la gestión directiva, los compromisos organizacionales y la lealtad del consumidor de 118 personas; como resultados obtuvo un p-valor de 0,05, con H de Wilcoxon; la medición de influencias entre la naturaleza de la gestión directiva y las lealtades de los consumidores fue de  $p < 0,05$  y siendo  $r = ,320$  se llega a la conclusión que hay relaciones de un nivel positivo bajo entre las variables, que la naturaleza dominante de la gestión directiva influye en estos resultados. Igualmente, se asemeja los resultados obtenidos por Pedraza (2020) quien analizó los nexos prácticos y teóricos entre gestión directiva y los compromisos organizacionales dentro instituciones de educación superior, tomando como muestra a 84 directivos, determinando que la satisfacción de los trabajadores tuvo un influjo positivo en los desempeños, pero la gestión directiva tuvo una correlación negativa, por lo que concluyó que la gestión educativa debe

diseñar prácticas de capitales humanos, para mejorar las competencias satisfacer a sus trabajadores.

Por el contrario, se encontraron diferencias con otras investigaciones previas como la de Buttó (2020), quien encontró una relación porcentual de un 87% de influencia de la gestión directiva motivacional sobre los compromisos organizacionales. Asimismo, Riffo (2019) quien teniendo como resultado que las gestiones directivas se desarrollan en niveles buenos con un 85 %, encontró influencia directa entre compromiso organizacional y gestión directiva. También Muñoz (2019) que observó relaciones directas y significativas, obteniendo un Rho de Spearman de 0.983, por lo que concluyó que hay influencias de nivel alto entre las gestiones directivas y el compromiso organizacional del recurso humano.

En este sentido, tal como lo fundamenta teóricamente Torkaman, Naval y Torabizadeh (2020) las actuaciones profesionales de los directores y delegados en la gestión de un laboratorio están influenciadas por el entorno de las organizaciones de salud, y el cuidado holístico y de alta calidad sólo puede ser prestado observando los principios de la ética profesional y los compromisos organizacionales. Asimismo, Pereda et al. (2014) consideraron que el liderazgo de profesionales que dirigen con valores de equipo, valorando la tradición del usuario externo, garantiza éxitos organizacionales. Por su parte, Robbins & Coulter (2005) consideraron que un buen líder organizacional es muy importante para la medición de si está satisfecho el cliente o usuario interno, sustentándose los resultados contrastados entre este estudio y las investigaciones previas.

Se pudo evidenciar en los resultados obtenidos lo que expresó la teoría planteada por Marques et al. (2019) que consideraron que medir los niveles del compromiso organizacional ayuda a comprender en qué medida contribuye la gestión directiva, y, por lo tanto, en la misma analogía, al nivel de eficacia de la gestión, porque son elementos sistémicos de un mismo proceso. Igualmente, para Fathi et al. (2020) los compromisos organizacionales fueron un factor mediador de la relación entre los procesos directivos y laborales. Además, el modelo consideró el estilo de liderazgo transformacional como un factor moderador potencial.

En los hallazgos de este estudio relativos al primer objetivo específico en el que se identificó la relación que hubo entre el compromiso afectivo y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022, se obtuvo un resultado inferencial con un valor sig= ,765, el cual determinó que no hubo relación entre compromiso afectivo y gestión directiva. Por otro lado, también se consiguió un valor positivo  $r = -.033$ , lo que indicó una correlación negativa débil. En cuanto a los resultados descriptivos, se encontró que el compromiso afectivo fue percibido por 35 de los encuestados con un nivel bajo para un 40,2%, además 36 profesionales lo percibieron con un nivel medio para un 41,4%, y 16 que representan un 18,4% indicaron nivel alto.

Los resultados encontrados contrastan con la teoría de Chiavenato (2009) quien señala que los compromisos afectivos mantuvieron la estabilidad y la confianza de las personas que tuvieron diversas responsabilidades y niveles organizativos dentro de las empresas. Por su parte, Rivera (2010) también consideró que el compromiso emocional se fundamenta en las relaciones familiares y grupos sociales que tuvieron intereses afectivos, allí se forman y luego se desarrollan en la convivencia interna de las instituciones laborales.

Estos resultados del primer objetivo y primera hipótesis del presente estudio se asemejan a lo planteado por Mylona y Mihail (2020) quienes determinaron el impacto del acompañamiento de las directivas sobre los compromisos organizacionales, dándoles motivación e integrándolos como equipo, con la intención de mejorar los ambientes de trabajo, lo cual fue precisamente una estrategia para garantizar el compromiso afectivo. En sus resultados se evidenció que la afectividad y la normatividad tuvieron relaciones directas con los compromisos organizacionales, pero que son los acompañamientos y las motivaciones desde la gestión directiva las que pueden influir en los trabajadores para que se reconozcan y desarrollen afectivamente.

Se encuentra que existen discordancias entre los resultados inferenciales de esta dimensión obtenidos en la presente investigación y los hallazgos de García (2018) quien obtuvo como resultado un Rho de Spearman de  $p < 0.01$ , y 0.901 como coeficiente, encontrando influencias significativas en las percepciones emocionales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Clínica estudiada, contrario a lo que se evidenció en las inferencias

estadísticas encontradas en este estudio, según las respuestas dadas por el personal que labora en el laboratorio de esta investigación.

En consideración a lo planteado en el segundo objetivo específico y segunda hipótesis específica, se evidenció que al tratar de comprobar la existencia de relación directa entre el compromiso normativo y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022, las respuestas dadas en el análisis descriptivo indicaron que en cuanto a la dimensión compromiso normativo, se apreció un que 53 profesionales percibieron un nivel bajo para un 60,9%, además 17 que representa 19,5% expresó nivel medio e igual cantidad nivel alto. En el análisis inferencial se halló un valor  $\text{sig} = ,128$ , lo cual determinó que no hubo relación entre compromiso normativo y gestión directiva. De la misma forma se obtuvo un valor de coeficiente  $r = -,164$  que indicó que la correlación fue negativa débil.

Este resultado de la segunda hipótesis está conexo en cierta forma con los hallazgos de Anchelia et al. (2021) quien al identificar los niveles de relación entre gestión directiva y compromiso organizacional demostró que para que ambas variables tengan nexos directos y positivos se deben cumplir los principios normativos que se han establecido en la institución. Concluyó que la gestión directiva tuvo una valoración favorable cuando al cumplir las normativas internas y externas y por esa razón se relaciona con los compromisos organizaciones.

Los resultados de la relación entre la dimensión, compromiso normativo y gestión directiva se fundamentan en lo teóricamente planteado por Chiavenato (2012) quien consideró que la gestión directiva tributa sus conceptualizaciones a lo establecido en el proceso de la administración, dentro del cual hay una serie de normativas para cumplir correctamente con los procesos desde cuando se planifica para realizar las actividades organizacionales, para cumplir con la dirección y para la orientación. Partiendo del cumplimiento de las normativas y los objetivos planificados se pueden prever los percances que pudiesen presentarse. Para planificar desde la gestión directiva se debe cumplir con normativas que van desde proponer objetivos y metas claras para el desarrollo de la actividad empresarial.

Por su parte, también Meyer y Allen, (1991) se refieren a los compromisos normativos como a los cumplimientos de las pautas organizacionales e institucionales; igualmente Rafael y Moreyra (2018) sustentaron que este compromiso se relacionó con los niveles en que un empleado tuvo identidad organizacional, que lo motivó a cumplir sus metas y mantenerse en buenas relaciones con todos los miembros de la institución.

En consideración a lo planteado en el tercer objetivo específico y tercera hipótesis específica en la cual se busca comprobar si existe relación entre el compromiso de continuidad y la gestión directiva del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022, se encontraron resultados descriptivos que indicaron que la dimensión compromiso de continuidad fue percibida por 35 encuestados con nivel bajo para un 40,2%, además 27 respondieron nivel medio para 31% y 25 percibieron nivel alto para 28,7%. Siendo evidente que las frecuencias y porcentajes mayores estuvieron en quienes percibieron nivel bajo en esta dimensión. En los análisis inferenciales se obtuvo un valor sig= ,646 que por ser mayor a ,05, por lo que se determinó que no hubo correlación entre la dimensión compromiso normativo y la variable gestión directiva. De igual forma, se encontró un valor  $r = ,050$  lo que indicó que la relación fue positiva débil.

Estos resultados se asemejan a los de Fierro et al. (2018), en su estudio sobre las gestiones públicas colaborativas y los compromisos organizacionales, en el cual encontró que los niveles de los compromisos organizacionales y sus nexos con las gestiones directivas se desarrollaron de forma colaborativa para que se puedan sostener en el tiempo y tengan continuidad.

Estos resultados contrastan teóricamente con lo que fue expuesto por Meyer & Allen (1991) quienes consideraron que para mantenerse en las instituciones los empleados analizan y hacen un balance de los beneficios que tuvieron al pertenecer a la empresa y lo comparan con los que tendrían si salen de ella. Este compromiso de continuidad tiene dependencia directa con los intereses del empleado, basado en la satisfacción por las conveniencias y costos económicos de tener continuidad en las instituciones. Chiavenato (2009) explica sobre el compromiso de continuidad que las sociedades actuales se vienen dando muchos cambios de paradigmas que hacen difícil de cumplir a los trabajadores con este compromiso.

De las limitaciones del estudio se pudo encontrar cierto sesgo en la recolección de los datos, personas o profesionales, que pudieron plantearse respuestas con prejuicios o connotaciones positivas o negativas, ya que este tema estuvo determinado por la subjetividad de los participantes. Fue considerado recomendable que en futuras investigaciones se utilicen poblaciones balanceadas entre gerentes y trabajadores para evitar esta limitación. En lo que respecta a las limitaciones desde el ámbito económico, de recursos humanos, materiales y logístico, no se presentó limitación alguna, lo que permitió la viabilidad de su ejecución de manera armónica y conforme a los objetivos y tiempo planteado.

La relevancia del estudio radicó en los aportes cuantitativos descriptivos e inferenciales para saber cómo se desarrolló, identificó o comprometió el personal del laboratorio y sí se realizó adecuadamente la gestión directiva. Se consideró como una iniciativa de cambio posible, sobre todo considerando que el laboratorio buscó la diferenciación de excelencia como entidad pública.

## VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Referido al objetivo general, para comprobar la relación entre compromiso organizacional y gestión directiva se estableció que no hubo relación entre compromiso organizacional y gestión directiva.

SEGUNDA: En relación con el primer objetivo específico se determinó que no hubo relación entre compromiso afectivo y gestión directiva ( $r = -0.033$  con una significancia de 0.765)

TERCERA: En relación con el segundo objetivo específico se obtuvo coeficiente  $r = -0.164$  y una significancia de 0.128 por lo que siendo mayor a 0.05, por lo que se determinó que no hubo relación entre compromiso normativo y gestión directiva.

CUARTA: finalmente para el tercer objetivo específico se encontró un valor positivo  $r = 0,050$  lo que indicó que la relación fue positiva débil entre compromiso de continuidad y gestión directiva. De similar forma se consiguió una significancia de 0.646, que por ser mayor a 0.05, lo que determinó que no hubo correlación entre la dimensión compromiso de continuidad y la variable gestión directiva.

## **VII. RECOMENDACIONES**

PRIMERA: Se recomienda que los encargados de la gestión directiva del personal de laboratorio de un hospital nivel III-1 en Lima hagan investigación sobre las temáticas del compromiso organizacional y gestión directiva, para promover y mejorar los niveles de afectividad, cumplimiento de las normas e identificación institucional de los profesionales que trabajan en este laboratorio.

SEGUNDA: Se recomienda a las autoridades institucionales buscar estrategias de investigación permanentes que motiven el conocimiento para que los profesionales trabajen en un ambiente de armonía y afectividad, basados en un buen compromiso afectivo.

TERCERA: Se recomienda en cuanto al compromiso normativo que la gestión directiva del personal de laboratorio del hospital emita normas y criterios para el desarrollo de futuras investigaciones en el laboratorio y así motivar permanentemente a todos los profesionales que laboran en ella.

CUARTA: Se sugiere entrega de premios motivacionales conformes al logro alcanzado por el compromiso organizacional con el laboratorio.



## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aktar, A. & Pangil, F. (2018), Mediating role of organizational commitment in the relationship between human resource management practices and employee engagement: Does black box stage exist?, *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 38 No. 7-8, pp. 606-636. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2017-0097>.
- Álvarez B., Mónica P., Fernández-Cueva, Amado, Larrea C., Johel Á., Cucho L., Ivonne L. (2022). School management factors in organizational commitment in an educational network in Peru [Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú].
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P. y Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1), e899. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Aquino, P. (2019). Evaluación del Plan Operativo sobre autocuidado del paciente con enfermedades crónicas no transmisibles. Universidad Estatal de Milagro - Ecuador.
- Arias, L. (2019) Calidad de servicio y la satisfacción de los clientes de las clínicas dentales de la ciudad de Tingo María -Perú.
- Berberoglu, A. (2018) Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Serv Res* 18, 399 <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Buttó, M. (2020) Relación entre el compromiso organizacional y la motivación del personal de una empresa promotora. (Tesis de maestría Universidad Católica Andrés Bello) <http://catalogo-gy.ucab.edu.ve/documentos/tesis/36302.pdf>
- Cepal, (2021). Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA. Publicación de las Naciones Unidas.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/46802-primeras-leccionesdesafios-la-pandemia-covid-19-paises-sica>

- Cerna, Mercado & León (2018). *Job Satisfaction and Organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States*. Universidad Autónoma del estado de México y Universidad de Guadalajara México.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial mcgraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México DF: Thomson.
- Escobar, N. (2017). "Liderazgo y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2017". Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Perú.
- Fathi, M., Alsafadi, Y., Mohammad A., & Mohmad A. (2020) The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment Pages 2937-2944. *Management Science Letters*. Volume 10 Issue 12 pp. 2937-2944 , DOI: 10.5267/j.msl.2020.4.012
- Fierro, E.; Martínez, M.; Ortiz, F. y Martínez, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. *Organizaciones del Sector público del Estado de México. Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 7(20), 1-13. <https://recai.uaemex.mx/article/view/11426>
- García J. (2018) *Relación entre la gestión de personal y la calidad de atención del usuario en la Clínica Virgen del Rosario*. Tesis de maestría. Lima.: Universidad Cesar Vallejo.
- Giao, H., Nam K., Bui N., Duy T. (13 de agosto de 2020) An organizational culture model to improve organizational engagement in the telecommunications industry: evidence from Vietnam *Wseas Transactions on Business and Economics*, 17, 215–224: <https://ssrn.com/abstract=3672890>

Guanín, A. Y Andrango, M. (2015) Propuesta de un modelo de gestión por procesos en la atención de enfermería en el hospital de emergencia del hospital militar. (Tesis). Universidad Politécnica Militar, Ecuador.

GUM. (1995) Guide to expression of uncertainty in measurement. ISO, Geneva.

Hellriegel, D. (2009). *Organizational commitment*. México: Cenegare.

<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85131451323&doi=10.31876%2frcs.v28i.38152&partnerID=40&md5=030ebbbe25ba40c78a990f67b53af17f>

INACAL (2015) Consultoría Nacional sobre el Diagnóstico del Estado de la Infraestructura de la Calidad en el Sector Salud, en los Laboratorios Clínicos Públicos – Privados. [https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/acerca\\_insgestion\\_calidad/089.%20INACAL%20y%20la%20calidad%20en%20el%20sector%20salud.pdf](https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/acerca_insgestion_calidad/089.%20INACAL%20y%20la%20calidad%20en%20el%20sector%20salud.pdf)

James O. Westgard (2014) *Sistemas de Gestión de la Calidad para el Laboratorio Clínico*. Estados Unidos. Copyright © 2014 7614 Gray Fox Trail, Madison WI 53717

Luthans, F. (2008) *Organizational Behavior*. Mexico City: Mc Graw Hill Interamericana Editores.

Marques, J., La Falce, J., Marques, F., De Muylder, C. & Silva, J. (2019), The relationship between organizational commitment, knowledge transfer and knowledge management maturity, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 23 No. 3, pp. 489-507. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0199>

Mondragón Barrera, M. (2014) Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Mov.cient*.Vol.8: 98-104 ISSN: 2011-7191. <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>

Moon, J. S., & Choi, S. B. (2017). The Impact of Career Management on Organizational Commitment and the Mediating Role of Subjective Career Success: The Case of Korean R&D Employees. *Journal of Career*

Development, 44(3), 191–208.  
<https://doi.org/10.1177/0894845316643829>

- Muñoz R. (2019). Gestión directiva y recursos humanos en el servicio de farmacia del hospital de emergencia Grau- Perú- Universidad Cesar Vallejo.
- Mylona, Evangelia & Mihail, Dimitrios. (2020). Enhancing Employees' Work Performance through Organizational Justice in the Context of Financial Crisis. A Study of the Greek Public Sector. *International Journal of Public Administration*. 42. 1-11. 10.1080/01900692.2018.1491592
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pereda, F., Guzmán, T., y Gonzales, F. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Intangible Capital*, 10(3), 528-561
- Portilla, R. (2017). Satisfacción y Compromiso Organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima.
- Rafael, W. y Moreyra, J. (2018). *Las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo en la universidad nacional de Huancavelica - año 2017* (Tesis de Pre grado). Universidad Nacional de Huancavelica.
- Ramírez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Revista Digital Investigación & Negocios*, (2018) ISSN ONLINE 2521- 2737.
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M. and Tehseen, S. (2019), Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector", *Business Process Management*

Journal, Vol. 25 No. 5, pp. 923-947. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>

Reyes, A. (2019) El impacto del compromiso organizacional en la administración del conocimiento y capital intelectual". (Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey).

Riffo, R. (2019). Administrative and quality management in the schools of Los Chorrillos. *Revista Científica*, 4. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5636/563662173010/563662173010.pdf>

Rivera, O. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas, (tesis maestría), Pontifica Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Robbins, S. & Coulter, M. (2005) *Administración* (8ª ed.) [https://books.google.com/books?id=oVHIFmFi\\_ToC&printsec=frontcover](https://books.google.com/books?id=oVHIFmFi_ToC&printsec=frontcover)

Robbins, S. y Judge, T. (2019). "Comportamiento Organizacional". (13ª. ed.) México: Pearson Prentice Hall.

Rodríguez-Fernández, M., Herrera, J., & de las Heras-Rosas, C. (2021). Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4496. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094496>

Rojas, E. (2017). "Gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores de una institución pública, Lima-2017". Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Perú.

Sagituly, G. & Guo, J. (2021) The influence of work motivation on organizational commitment among civil servants of Kazakhstan: Analyzing the mediating role of job satisfaction.

Sagredo y Castello (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la organización de personas adultas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, Universidad de Costa Rica, 19(2), Pág., 1-23.

- Salazar, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>
- Salud. Opdl. (2011) Recomendaciones de la Consulta de Expertos de la Organización Panamericana de la Salud sobre la promoción y publicidad de alimentos y bebidas alcohólicas dirigida a los niños de la Región de las Américas Washington.
- Silva, J. (2018). La gestión y el desarrollo organizacional, marco para mejorar el desempeño. [https://books.google.com.pe/books?id=mpydwaaqbaj&prints=ec=frontcover&dq=meyer+y+allen+compromiso+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahukewjm4\\_app5fpahxvmuakhbsocq4chc7bqgymae#v=onepage&q=khan&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=mpydwaaqbaj&prints=ec=frontcover&dq=meyer+y+allen+compromiso+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahukewjm4_app5fpahxvmuakhbsocq4chc7bqgymae#v=onepage&q=khan&f=false)
- Suarez, R. (2017). Compromiso organizacional según el personal del Centro de Salud Portada de Manchay, Lima 2017. (Tesis de maestría. Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Perú).
- Suryani, I. (2018) Factors affecting organizational commitment Jurnal Manajemen dan Inovasi Vol 9 (1) 26-34. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan>
- Tola, I. (2015) Influencia de la gestión directiva en los servicios de salud de los Hospitales III de Essalud de la Región Puno – Perú 2012. (Tesis de postgrado Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez).
- Torkaman, M., Naval H. & Torabizadeh, C. (2020) Nurses' perspectives regarding the relationship between professional ethics and organizational commitment in healthcare organizations Journal of Medical Ethics and History of Medicine Volume 13 issue (17) <https://doi.org/10.18502/jmehm.v13i17.4658>
- Wang, Z.; Xu, H.; Song, M. Exploring how and when ethical conflict affects employee organizational engagement: an investigation from a stress perspective. Bus. Moral principle. Rev. One euro., 30, 172–187.

## Anexo 1: Operacionalización de variables

### Operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Gestión directiva</b>	Son las sumatorias de formas y métodos que facilitan la labor en los diversos grados de atención en los servicios médicos para promover, prevenir y recuperar la salud Chiavenato (2009).	Para su medición se utilizó una encuesta de un cuestionario de 24 preguntas en escala ordinal-politómica.	Gestión	Planeamiento	Bajo Medio Alto Escala Ordinal tipo Likert (1) Nunca (2) A veces (3) Frecuentemente (4) Siempre
				Organización	
				Dirección	
				Control	

Quispe (2019).

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Compromiso organizacional</b>	Se refiere a los niveles en el que los empleados se identifican con sus organizaciones, cumpliendo con sus objetivos y deseos de permanecer en ella (Robbinson, 2009)	La encuesta constó de 21 preguntas con escala ordinal y de nivel politómica.	Compromiso afectivo	Compromiso de identidad	Bajo Medio Alto Escala Ordinal tipo Likert (1) Nunca (2) A veces (3) Frecuentemente (4) Siempre
				Lazos emocionales	
			Compromiso normativo	Compromiso con la percepción de alternativas del personal	
				Reciprocidad con la institución	
			Compromiso de continuidad	Compromiso de lealtad	
				Intención de permanencia laboral	

Quevedo (2020).

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Gestión directiva y compromiso organizacional del personal de laboratorio de un hospital nivel III 1. Lima, 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES				
			Variable 1: Gestión directiva				
			Dimensiones :	Indicadores	Ítem s	Escala de medición	Nivele s y rangos
<b>Problema general</b> ¿Existe relación entre el compromiso organizacional y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022	<b>Objetivo general</b> determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022.	<b>Hipótesis general</b> existe la relación significativa entre el compromiso organizacional y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022	Gestión	Planeamiento	1-7	Ordinal Tipo Likert (1) Nunca (2) A veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	Bajo  Medio  Alto
				Organización			
				Dirección			
				Control			
				8-12			
<b>Problemas específicos</b> <b>P1.</b> ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y la gestión	<b>Objetivos específicos</b> <b>O1:</b> identificar la relación que existe entre el compromiso afectivo y la gestión del	<b>Hipótesis específicas</b> <b>H1.</b> existe relación directa entre el compromiso afectivo y la gestión	Variable 2: Compromiso organizacional				
			Dimensiones :	Indicadores	Ítem s	Escala de medición	Nivele s y rangos
			Compromiso afectivo	Siento a los objetivos de mi organización como si fueran míos.	1-6	Ordinal  Tipo Likert  Escala Ordinal tipo Likert (1) Nunca (2) A veces (3) Frecuentemente (4) Siempre	Bajo  Medio  Alto
				Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.			
				Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos.			
				Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización			
Me siento emocionalmente ligado a esta organización							



<p>directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III 1, Lima-2022?, <b>P2.</b> ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022?, <b>P3.</b> ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022?.022?.</p>	<p>personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022. <b>O2.</b> Identificar la relación que existe entre el compromiso normativo y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022. <b>O3.</b> Identificar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022.</p>	<p>directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022. <b>H2.</b> Existe relación directa entre el compromiso normativo y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022. <b>H3.</b> Existe relación entre el compromiso de continuidad y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022</p>		Me siento motivado al realizar un proyecto nuevo dentro de la organización	7-10		
			<b>Compromiso normativo</b>	Doy iniciativa para cualquier actividad en la organización			
				Disfruto platicando de mi organización con otras personas.			
				Creo que una persona debe ser siempre leal a su organización			
				Para mí no es del todo ético estar cambiando de organización.			
				Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que creo que la lealtad es importante.			
				Pongo en práctica los valores de la organización porque me identifico con ellos.			
				Valoro las inversiones que la organización ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella.			
			Pienso que si dejaría esta organización, estaría perdiendo alguna alternativa posible de obtener algún beneficio.				
			<b>Compromiso de continuidad</b>	Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que dejarlo requeriría consideróbles sacrificios personales			
Muchas cosas me afectarían si decidiera dejar esta organización ahora.							

			<p>Sería demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano.</p>			
			<p>Tengo miedo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.</p>			
			<p>Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo.</p>			
			<p>Considero que cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta organización</p>			
			<p>Me resulta difícil dejar de trabajar para esta organización por temor a no poder encontrar otro.</p>			
			<p>Si en caso me ofreciera otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por el tiempo que vengo trabajando para esta organización.</p>	14		
			<p>Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que dejarlo requeriría consideróbles sacrificios personales</p>	15/17		
			<p>Muchas cosas me afectarían si decidiera dejar esta organización ahora.</p>			
			<p>Sería demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano.</p>	18-24		

### Anexo 3: Cuestionario sobre compromiso organizacional

Reciba un cordial saludo, la presente es para solicitar información sobre las situaciones que presenta en su centro de labores, con la finalidad de identificar el compromiso organizacional.

A continuación, se presenta una serie de ítems, que permitirán brindar información necesaria para el presente estudio, marque solo una opción con la que se sienta en confianza.

#### Datos generales:

Edad:

Sexo:

Grado de instrucción

Cargo:

**Nunca (1)    Casi nunca (2)    Algunas veces (3)    Casi siempre (4)    Siempre (5)**

N°	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición				
			1	2	3	4	5
1	Componente afectivo	Siento a los objetivos del laboratorio como si fueran míos.					
2		Las cosas más importantes que me suceden guardan relación con mi trabajo.					
3		Los problemas que tiene mi organización los considero como si fueran míos.					
4		Siento un fuerte sentido de pertenencia a mi organización					
5		Me siento emocionalmente ligado a esta organización					
6		Me siento motivado al realizar un proyecto nuevo dentro de la organización					
7		Me siento motivado para desempeñarme al máximo en las actividades de la organización.					
8		Doy iniciativa para cualquier actividad en la organización					
9		Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que dejarlo requeriría considerables sacrificios personales					

10	Componente de continuidad	Muchas cosas me afectarían si decidiera dejar esta organización ahora.					
11		Sería demasiado costoso dejar mi organización en un futuro cercano.					
12		Tengo miedo de lo que podría pasar si dejo mi trabajo sin tener algún otro.					
13		Soy consciente de que sigo permaneciendo en esta organización porque realmente necesito el trabajo.					
14		Considero que cumpliendo con mis funciones, seguiré permaneciendo en esta organización					
15		Me resulta difícil dejar de trabajar para esta organización por temor a no poder encontrar otro.					
16		Si en caso me ofreciera otro empleo, me costaría mucho aceptarlo por el tiempo que vengo trabajando para esta organización.					
17	Componente normativo	Disfruto platicando de mi organización con otras personas.					
18		Creo que una persona debe ser siempre leal a su organización					
19		Para mí no es del todo ético estar cambiando de organización.					
20		Una de las principales razones por las que continúo trabajando para esta organización es que creo que la lealtad es importante.					
21		Pongo en práctica los valores de la organización porque me identifico con ellos.					
22		Valoro las inversiones que la organización ha hecho en mí, por ello me cuesta dejar de trabajar en ella.					
23		Pienso que si dejaría esta organización, estaría perdiendo alguna alternativa posible de obtener algún beneficio.					
24		Cumplo con mis funciones porque la organización así lo establece.					

**Fuente:** Quevedo (2018).

## Anexo 4: Cuestionario sobre la gestión directiva

Estimado Señor(a):

Me es grato saludarlo(a) e invitarlo(a) a responder el presente cuestionario. Sus respuestas deben ser confidenciales y anónimas, tienen por objeto recoger su importante opinión sobre aspectos relacionados con la gestión directiva.

### I. DATOS INFORMATIVOS

EDAD ( )

TIEMPO QUE LABORA ( )

SEXO ( )

PROFESIÓN ( )

### INSTRUCCIONES:

Mediante el presente cuestionario se presenta una lista de enunciados relacionados con la gestión directiva agrupados en sus respectivas dimensiones. Para cada uno de estos, marque con una X dentro del recuadro en blanco la respuesta que consideres correcta.

**Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)**

N°	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición				
			1	2	3	4	5
1	Planeación	1. ¿Utiliza usted la planeación estratégica en el proceso administrativo?					
		2. ¿Cree usted que los sistemas de información aseguran la calidad, pertinencia, veracidad, oportunidad, accesibilidad, transparencia, objetividad e independencia de la información en la empresa?					
		3. Respecto a los cuatro pasos típicos de la planeación: análisis del entorno, formulación, programación y ejecución, ¿se cumplen en su empresa?					
		4. ¿El programa de trabajo y los indicadores de gestión (programático-presupuestal) son difundidos entre el personal?					
		5. ¿Aplica su empresa los niveles de la planeación corporativa, funcional y operativa?					
2	Organización	6. ¿La empresa tiene un organigrama escrito, conocido y acatado por todos?					
		7. ¿El manual de organización y funciones está actualizado y está de acuerdo con la estructura organizacional?					

		8. ¿Las demás disposiciones normativas y de carácter técnico para el desempeño de las funciones del personal están actualizadas y se difunden?					
		9. ¿El manual de procedimientos está actualizado y corresponde a las atribuciones del personal?					
		10. ¿Se establecen mecanismos para atraer, desarrollar y retener a los trabajadores competentes, alineados con los objetivos de la empresa?					
3 .	<b>Dirección</b>	11. ¿Cree usted que su empresa se caracteriza por su liderazgo, motivación y comunicación con los trabajadores?					
		12. ¿El personal conoce el objetivo general de la empresa, sus atribuciones y los principales procesos y proyectos a cargo de usted?					
		13. ¿Su administración realiza actividades que fomentan la integración de su personal y favorecen el clima laboral?					
		14. ¿Se promueve una cultura de administración de riesgos a través de acciones de capacitación del personal responsable?					
		15. ¿Los principales procesos y proyectos de su empresa están soportados en sistemas de información?					
4 .	<b>Control</b>	16. ¿Su administración demuestra compromiso con los principios que rigen el servicio de los laboratorios y los valores del código de ética?					
		17. ¿Se supervisa en forma permanente el desempeño del control del personal?					
		18. ¿Se establecen las estructuras, líneas de mando, niveles de autoridad y de responsabilidad; los procedimientos y la base normativa, ¿y los mecanismos de control y evaluación apropiados para la consecución de los objetivos institucionales y la transparencia en su empresa?					
		19. ¿Se evalúa periódicamente la efectividad de las actividades de control implementadas?					
		20. ¿Se demuestra compromiso, participación y responsabilidad del personal para el adecuado funcionamiento del control interno en su empresa?					

## Anexo 5. Confiabilidad de las variables

### Análisis de confiabilidad: gestión directiva

Tabla 10

*Alfa de Cronbach de la variable gestión directiva*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,989	21

Prueba piloto realizada por Quispe (2019).

### Análisis de confiabilidad: compromiso organizacional

Tabla 11

*Alfa de Cronbach de la variable compromiso organizacional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,792	24

Prueba piloto realizada por Quevedo (2020).

## Anexo 6. Validez de los instrumentos

El cuestionario se validó por Quispe (2020) a través de juicio de experto, los mismos que brindaron su análisis sobre los cuestionarios elaborados, con la finalidad de ser aplicado.

<b><u>Promedio</u></b>				<b>Dictamen del</b>
<b>Variable</b>	<b>N.º</b>	<b>Especialidad</b>	<b>de validez</b>	<b>Juez</b>
Compromiso organizacional	1	Metodóloga	4,8	Coexiste
	2	Enfermera	4,7	idoneidad
	3	Obstetra	4,7	Coexiste
Comunicación interna				idoneidad
	1	Metodóloga	4,8	Coexiste
	2	Enfermera	4,7	idoneidad
	3	Obstetra	4,7	Coexiste
				idoneidad





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Ana Noemi Sandoval Vergara  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo - Tarapoto  
 Especialidad : Docente metodóloga  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre compromiso organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Patricia Lizett Quevedo Pérez

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>compromiso organizacional</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>compromiso organizacional</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>compromiso organizacional</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es válido.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 05 de mayo de 2018

  
 Dra Ana Noemi Sandoval Vergara  
 DOCENTE  
 CBP: 8311

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y Nombres del experto : Gina Paola Gamboa Díaz  
 Institución donde labora : EsSalud-Tarapoto  
 Especialidad : Enfermera en Gestión de los Servicios de Salud  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Compromiso Organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Patricia Lizett Quevedo Pérez

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>compromiso organizacional</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>compromiso organizacional</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>compromiso organizacional</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**EL INSTRUMENTO PRESENTA UN ADECUADO NIVEL DE CONSISTENCIAS Y ENTENDIBILIDAD, POR LO QUE SE PERMITE SER APLICADO.**

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 10 de Mayo de 2018

  
 Mg. Gina Paola Gamboa Díaz  
 ENFERMERA  
 C.P. 33001

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y Nombres del experto : Loydi Ushiñahua Putpaña  
 Institución donde labora : Red de Salud San Martín  
 Especialidad : Obstetra en la Gestión Pública (Coord. Materno Neonatal)  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Compromiso Organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Patricia Lizett Quevedo Pérez

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>compromiso organizacional</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>compromiso organizacional</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>compromiso organizacional</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**EL INSTRUMENTO PRESENTA UN ADECUADO NIVEL DE CONSISTENCIAS Y ENTENDIBILIDAD, POR LO QUE SE PERMITE SER APLICADO.**

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 10 de Mayo de 2018



Sello personal y firma

## **Anexo 7. Fichas técnicas de los instrumentos**

### **Ficha técnica del instrumento de la Variable: Gestión directiva**

Nombre : Cuestionario sobre la gestión directiva

Autor : María Cristina Quispe Villanueva

Año : 2019

Lugar : Cajamarca, Perú

Contenido : 21 ítems

**Dimensiones:** Gestión (D1),

**Escala:** nunca=1, a veces=2, frecuentemente=3, Siempre=4.

### **Ficha técnica del instrumento de la Variable: Compromiso organizacional**

Nombre : Cuestionario sobre compromiso organizacional

Autor : Quevedo Pérez, Patricia Lizett

Año : 2020

Lugar : Tarapoto, Perú

Contenido : 24 ítems

**Dimensiones:** Compromiso afectivo (D1), Compromiso normativo (D2)

Compromiso de continuidad (D3),

**Escala:** nunca=1, a veces=2, frecuentemente=3, Siempre=4.

## Anexo 8. Consentimiento informado



**Proyecto:** “Compromiso organizacional y gestión directiva del personal de laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022.”

**Investigador:** Lisbett Susan Hilares Moscoso

### ¿De qué trata el Proyecto?

Se le invita a participar a Ud. en el presente estudio que pretende determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022.

### ¿Quiénes pueden participar en el estudio?

Todos los que sean personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022.

### ¿Qué se me pedirá que haga si acepto participar?

Si estás de acuerdo, responderá las preguntas que se va a realizar, estas preguntas no comprometerán o significarán un peligro para usted, ni para su familia.

### ¿Cuánto tiempo tomará mi participación?

El cuestionario se desarrollará en un tiempo aproximado de 20 minutos.

### ¿Existen riesgos en mi participación?

No existe ningún riesgo al contestar estas preguntas que puedan afectar su vida personal o familiar. Además, puede retirarse del estudio en cualquier momento y la negación a la participación o el retiro una vez iniciado el estudio, no generará ninguna sanción.

### ¿Existe algún beneficio en mi participación?

Al participar Ud. de la presente investigación y habiendo terminado de responder todas las preguntas del cuestionario, se podrá determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión directiva del personal del laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022.

### Confidencialidad

Los resultados de la presente investigación, serán manejados con la mayor reserva, asegurando la privacidad, manteniendo la confidencialidad de cada participante. El nombre no aparecerá en ningún momento al final del estudio o en el informe.

### ¿A quién acudo si tengo alguna pregunta o inquietud?

Usted puede resolver cualquier inquietud con el investigador del presente estudio, Lisbett Susan Hilares Moscoso.

## AFIRMACIÓN DEL PARTICIPANTE

Yo: \_\_\_\_\_, estoy de acuerdo en participar en la investigación “**Compromiso organizacional y gestión directiva del personal de laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022**”. Se me ha explicado, minuciosamente, los objetivos y procedimientos del estudio y la incorporación será voluntaria. Por tanto, al firmar este documento autorizo ser parte de esta investigación.

---

Firma del paciente

---

Firma del investigador



	P 1 0	P 1 1	P 1 2	P 1 3	P 1 4	P 1 5	P 1 6	P 1 7	P 1 8	P 1 9	P 2 0	P 2 1	P 2 2	P 2 3	P 2 4	Comp. Afectivo	Comp. Normativo	Comp. Continuidad	Comp. Organizaciones	Gest. Directiva	Compromiso Afectivo	Compromiso Normativo	Compromiso Continuidad	Compromiso Organizacional	Gest. Directiva
1	6	4	6	3	6	4	3	6	5	3	4	4	4	4	3	36	33	32	69	64	3	3	3	3	3
2	4	4	6	3	6	4	4	6	5	4	4	4	4	4	3	36	32	32	68	63	3	2	3	3	3
3	4	4	6	5	6	4	5	4	6	4	3	5	3	3	4	35	33	30	68	61	3	3	1	3	2
4	4	4	6	4	2	4	4	6	4	4	6	4	3	3	4	32	31	31	63	60	2	1	2	3	2
5	6	4	6	3	6	4	3	4	6	5	4	4	4	3	35	31	32	66	64	2	1	3	2	3	
6	4	4	6	5	3	6	4	3	6	5	3	4	6	4	34	32	31	66	64	2	2	2	2	1	
7	4	4	4	4	6	3	4	6	4	3	4	4	6	3	34	31	31	65	60	2	1	2	2	2	
8	4	3	4	3	4	4	4	3	6	3	3	4	4	3	29	28	28	57	59	1	1	1	1	1	
9	3	3	4	3	4	4	3	4	6	3	4	4	3	3	26	26	30	52	54	1	1	1	1	1	
10	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	25	26	24	51	51	1	1	1	1	1	
11	6	4	6	3	6	4	3	6	5	3	4	4	4	4	36	33	32	69	64	3	3	3	3	3	
12	4	4	6	3	6	4	4	6	5	4	4	4	4	4	36	32	32	68	63	3	2	3	3	3	
13	4	6	4	2	6	5	4	6	4	5	4	3	6	3	35	33	30	68	61	2	2	1	3	2	
14	4	6	4	2	4	4	6	4	6	4	6	4	3	3	32	31	31	63	60	2	1	2	1	2	
16	6	4	6	3	6	4	3	4	6	6	4	4	3	4	35	31	32	66	64	2	1	3	2	3	
16	6	4	6	3	6	4	3	6	5	2	4	6	4	2	34	32	31	66	59	2	2	2	2	1	
17	4	4	4	4	6	3	4	6	4	3	4	4	6	3	34	31	31	65	60	2	1	2	2	2	
18	4	3	4	3	4	4	4	3	6	3	3	4	4	3	29	28	28	57	59	1	1	1	1	1	
19	3	3	4	3	4	4	3	4	6	3	4	4	3	3	26	26	30	52	54	1	1	1	1	1	
20	3	3	4	3	4	4	3	4	6	4	2	3	3	3	25	26	24	51	51	1	1	1	1	1	
21	6	4	6	3	6	4	3	6	5	3	4	4	4	4	36	33	32	69	64	3	3	3	3	3	
22	4	4	6	3	6	4	4	6	6	4	4	3	4	4	36	32	32	68	64	3	2	3	3	1	
23	4	6	5	2	6	5	4	6	4	3	6	3	3	3	35	33	30	68	51	2	3	3	3	1	
24	4	6	4	2	4	4	6	4	4	6	5	4	3	3	32	31	31	63	64	1	1	2	1	3	
25	6	4	6	3	6	4	3	4	6	5	4	4	3	4	35	31	32	66	63	2	1	2	2	3	
26	6	4	6	3	6	4	3	6	5	2	4	6	4	2	34	32	31	66	61	2	2	2	2	2	
27	4	4	4	4	6	3	4	6	4	3	4	6	3	4	34	31	31	65	60	2	1	2	2	2	
28	4	3	4	3	4	4	4	3	6	3	3	4	4	3	29	28	28	57	64	1	1	1	1	3	
29	3	3	4	3	4	4	3	4	6	3	4	4	3	3	26	26	30	52	59	1	1	1	1	1	
30	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	25	26	24	51	60	1	1	1	1	2	
31	6	4	6	3	6	4	3	6	5	3	4	4	4	4	36	33	32	69	59	3	3	3	3	1	
32	4	4	6	3	6	4	4	6	5	4	4	3	4	3	36	32	32	68	54	3	2	3	3	1	
33	4	6	6	2	6	5	4	6	4	3	6	3	3	3	35	33	30	68	51	2	3	3	3	1	
34	4	6	4	2	4	4	6	4	6	5	4	3	3	3	32	31	31	63	64	1	1	2	1	3	
35	6	4	6	3	6	4	3	4	6	4	3	4	4	3	35	31	32	66	63	2	1	3	2	3	
36	6	4	6	3	6	4	3	6	5	2	4	6	4	2	34	32	31	66	61	2	2	2	2	2	
37	4	4	4	4	6	3	4	6	4	3	4	4	6	3	34	31	31	65	60	2	2	2	2	2	
38	4	3	4	3	4	4	4	3	6	3	3	4	4	3	29	28	28	57	64	1	1	1	1	3	
39	3	3	4	3	4	4	3	4	6	3	4	4	3	3	26	26	30	52	59	1	1	1	1	1	
40	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	25	26	24	51	60	1	1	1	1	2	
41	6	4	6	3	6	4	3	6	5	3	4	4	4	4	36	33	32	69	59	3	3	3	3	1	
42	4	4	6	3	6	4	4	6	5	4	4	3	4	4	36	32	32	68	54	3	2	3	3	1	
43	4	6	6	2	6	5	4	6	4	3	6	3	3	3	36	32	32	68	51	2	3	3	3	1	
44	4	6	4	2	4	4	6	4	6	5	4	3	3	3	32	31	31	63	64	2	1	2	1	3	
46	6	4	6	3	6	4	3	4	6	6	4	4	3	4	35	31	32	66	63	2	1	3	2	3	
46	6	4	6	3	6	4	3	6	6	2	4	6	4	2	34	32	31	66	61	2	2	2	2	2	
47	4	4	4	4	6	3	4	6	4	3	4	4	6	3	34	31	31	65	60	2	1	2	2	2	
48	4	3	4	3	4	4	4	3	6	3	3	4	4	3	29	28	28	57	64	1	1	1	1	3	
49	3	3	4	3	4	4	3	4	6	3	4	4	3	3	26	26	30	52	59	1	1	1	1	1	
50	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	25	26	24	51	60	1	1	1	1	2	
51	6	4	6	3	6	4	3	6	5	3	4	4	4	3	36	33	32	69	59	3	3	3	3	1	
52	4	4	6	3	6	4	4	6	6	4	4	3	4	3	36	32	32	68	54	3	2	3	3	1	
53	4	6	6	2	6	5	4	6	4	3	6	3	3	4	35	33	30	68	51	2	3	3	3	1	
54	4	6	4	2	4	4	6	4	6	5	4	4	3	3	32	31	31	63	59	1	1	2	1	1	
55	6	4	6	3	6	4	3	4	6	6	4	4	3	4	36	31	32	66	64	2	1	3	2	1	
56	6	4	6	3	6	4	3	6	5	2	4	6	4	2	34	32	31	66	51	2	2	2	2	1	
57	4	4	4	4	6	3	4	6	4	3	4	4	6	3	34	31	31	65	64	2	2	2	2	3	
58	4	3	4	3	4	4	3	4	6	3	3	4	4	3	29	28	28	57	63	1	1	1	1	1	
59	3	3	4	3	4	4	3	4	6	3	4	4	3	4	26	26	30	52	61	1	1	1	1	2	
60	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	25	26	24	51	60	1	1	1	1	2	
61	6	4	6	3	6	4	3	6	5	3	4	4	4	3	36	33	32	69	64	3	3	3	3	3	
62	4	4	6	3	6	4	4	6	6	4	4	3	4	4	36	32	32	68	59	3	3	3	3	1	
63	4	6	6	2	6	5	4	6	4	3	6	3	3	3	35	33	30	68	60	2	3	3	3	2	
64	4	6	4	2	4	4	6	4	6	4	3	6	3	3	32	31	31	63	60	1	1	2	1	3	
65	6	4	6	3	6	4	3	4	6	5	3	4	4	2	35	32	32	66	64	2	2	2	2	1	
66	6	4	6	3	6	4	3	6	6	2	4	6	4	2	34	32	31	66	61	2	2	2	2	1	
67	4	4	4	4	6	3	4	6	4	3	4	4	6	3	34	31	31	65	64	2	2	2	2	3	
68	4	3	4	3	4	4	4	3	6	3	3	4	4	3	29	28	28	57	63	1	1	1	1	3	
69	3	3	4	3	4	4	3	4	6	3	4	4	3	3	26	26	30	52	61	1	1	1	1	3	
70	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	25	26	24	51	60	1	1	1	1	2	
71	6	4	6	3	6	4	3	6	5	3	4	4	4	3	36	33	32	69	64	3	3	3	3	3	
72	4	4	6	3	6	4	4	6	5	4	4	3	4	3	36	32	32	68	59	3	3	3	3	1	
73	4	6	6	2	6	5	4	6	4	3	6	3	3	3	35	33	30	68	60	2	3	3	3	2	
74	4	6	4	2	4	4	6	4	6	4	3	4	4	3	32	31	31	63	60	2	1	2	1	3	
76	6	4	6	3	6	4	3	4	6	6	4	4	3	4	36	33	32	69	64	3	3				

## Anexo 10. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de $\rho$	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y gestión directiva del personal de laboratorio de un hospital nivel III-1, Lima-2022.", cuyo autor es HILARES MOSCOSO LISBETT SUSAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 13 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO <b>DNI:</b> 08745357 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0697-7683	Firmado electrónicamente por: DSANCHEZCO el 13- 01-2023 09:27:16

Código documento Trilce: TRI - 0518665