



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Desarrollo de competencias laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Poveda Zuloaga, Ana Maria ([orcid.org/0000-0002-3509-7733](https://orcid.org/0000-0002-3509-7733))

**ASESOR:**

Dr. Saavedra Olivos, Juan Jose ([orcid.org/0000-0001-8191-8988](https://orcid.org/0000-0001-8191-8988))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**PIURA – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mi padre que fue mi gestor y mi guía para seguir adelante, al Licenciado Víctor Poveda Robalino (+) a mi madre Ana Zuloaga Guevara que ha sido mi apoyo, a mi esposo Yonel Angulo Medina que ha sido mi guía y mi apoyo desde que empecé mis estudios universitarios y especialmente a mis hijos que han sido mi fortaleza para continuar Yonel Angulo Poveda, Daavid Steward Angulo Poveda y Johanna Angulo Poveda. A mis hermanos que siempre han estado conmigo, Víctor Vicente y Víctor Hugo que siempre ha sido mi apoyo y a mis tías Gioconda Y Nancy Poveda Robalino.

## **Agradecimiento**

Deseo agradecer primero a Dios, por todas sus bendiciones, dar gracias a mis profesores de la maestría en Gestión Pública, en especial al Dr. Juan José Saavedra por su apoyo, dedicación, paciencia y amistad.

**Poveda Zuloaga Ana María**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimiento .....	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN .....	33
VI. CONCLUSIONES .....	39
VII. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS .....	46

## Índice de tablas

Tabla 1	Población.....	15
Tabla 2	Muestra.....	15
Tabla 3	Confiabilidad del instrumento competencia laboral.....	17
Tabla 4	Confiabilidad del instrumento compromiso organizacional...	17
Tabla 5	Tabla descriptiva objetivo general.....	19
Tabla 6	Tabla descriptiva objetivo específico 1.....	20
Tabla 7	Tabla descriptiva objetivo específico 2.....	21
Tabla 8	Tabla descriptiva objetivo específico 3.....	22
Tabla 9	Tabla descriptiva objetivo específico 4.....	23
Tabla 10	Prueba de normalidad.....	24
Tabla 11	Comprobación de hipótesis general.....	25
Tabla 12	Comprobación de hipótesis específica 1.....	26
Tabla 13	Comprobación de hipótesis específica 2.....	27
Tabla 14	Comprobación de hipótesis específica 3.....	28
Tabla 15	Comprobación de hipótesis específica 4.....	29

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Esquema del diseño de investigación.....	13
Figura 2	Gráfico descriptivo objetivo general.....	19
Figura 3	Gráfico descriptivo objetivo específico 1.....	20
Figura 4	Gráfico descriptivo objetivo específico 2.....	21
Figura 5	Gráfico descriptivo objetivo específico 3.....	22
Figura 6	Gráfico descriptivo objetivo específico 4.....	23

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el desarrollo de competencias laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022. La metodología de investigación fue de tipo básica, descriptiva correlacional, diseño no experimental, de corte transversal, el estudio tuvo como muestra a 120 colaboradores sanitarios de la entidad de salud ecuatoriana. Se aplicó como técnica de investigación la encuesta, y como instrumentos dos cuestionarios tipos Likert con coeficientes de fiabilidad alfa de Cronbach de 0,714 y 0,832 respectivamente, los resultados fueron procesados en el software SPSS v.25. Llegando a concluir que, si existe relación significativa considerable entre las variables del estudio hallándose un valor rho de Spearman de 0,714\* y con una significancia bilateral de 0,012, tratándose de una correlación positiva media. Estos resultados servirán de referentes para futuras investigaciones enfocadas en el desarrollo de competencias laborales y el compromiso organizacional.

**Palabras clave:** Competencias laborales, compromiso organizacional, gestión

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship that exists between the development of labor competencies and the organizational commitment of the workers of a public health entity in Ecuador, 2022. The research methodology was basic, descriptive, correlational, non-experimental design cross-sectional, the study had as a sample 120 health collaborators of the Ecuadorian health entity. The survey was applied as a research technique, and as instruments two Likert-type questionnaires with Cronbach's alpha reliability coefficients of 0.714 and 0.832 respectively, the results were processed in the SPSS v.25 software. Concluding that there is a considerable significant relationship between the study variables, finding a Spearman's rho value of 0.714\* and with a bilateral significance of 0.012, in the case of a medium positive correlation. These results will serve as references for future research focused on the development of labor competencies and organizational commitment.

**Keywords:** Labor competencies, organizational commitment, management



## I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, Pedraza (2020) explica en su estudio que el compromiso organizacional, es una de los aspectos más importantes y necesarias en la institución., al mismo tiempo describe que el 70% de los trabajadores no se identifican, el 30% encuentra que no tiene las facultades detalladas para llevar a cabo su trabajo y el 45% se siente sin motivación. De igual forma, Betanzos et al. (2020), se encontró que el 54% de los empleados revela bajas proporciones de compromiso organizacional, el 69% no asiste a las diversas actividades que lidera la entidad y el 21% no aprecia la misma causa para realizar bien su trabajo; revelar una dificultad significativa dentro de la entidad que impide el desempeño laboral y su rendimiento.

A criterio de Tamayo et al. (2019) las habilidades más importantes a nivel mundial son las relacionadas con la complejidad de problemas, la criticidad del pensamiento y la gestión de personal; sin embargo, Hernández, et al. (2021), menciona brechas en esta competencia ya que los empleados carecen de conocimiento, actitud y habilidad necesaria para el puesto de trabajo., a su vez, Bonilla. (2021), en un mundo globalizado, la gran movilidad de la humanidad y de los seres humanos está en marcha, exigiendo cada vez más empleados talentosos con desempeño superior.

En este sentido, la OEA (OEA, 2020), argumentan que un problema común en los países latinoamericanos es la incapacidad para realizar su trabajo, todo ello por el poco control por parte de la gerencia debido a la falta de realizar revisiones continuas de competencia, lo que lleva a violaciones de los objetivos de la empresa. Por otra parte, Becerra y Campos (2021), señalan con respecto a competencia laboral, que existen desafíos del talento humano basado en la competitividad del sector público, y en ese sentido el Estado del Perú reconoce la necesidad de modernizarse. Indistintamente, Bastidas (2018), ha establecido un conjunto de reglas para incentivar el crecimiento profesional de quienes sirven a la nación a través de la gestión de los recursos .En una entidad de salud pública de Ecuador se manifiesta esta realidad problemática, la demora en brindar información, la falta de retroalimentación de los colaboradores, la falta de herramientas para comunicar

información, la falta de otras herramientas que influyan de alguna manera en los procesos organizacionales claro, oportuno y efectivo, el desconocimiento de los datos jerárquicos influye en el comportamiento de los empleados, asumiendo que no deben asistir al evento, lo que afecta su compromiso con la organización, del mismo modo, la indiferencia específica es evidencia de que el empleado no tiene un vínculo con la organización. De esta manera, se estima un pequeño compromiso de persistencia, emoción y reglas. Si este problema se almacena en la dirección, solo se preparan unos pocos trabajadores. En otras palabras, no tienen el desarrollo de competencia laboral y el desarrollo del rendimiento normal. Por lo cual, en el presente trabajo la problemática fue: ¿Cómo se relaciona el desarrollo de competencia laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022?, así mismo se promovió plantear como problemas específicos a los siguientes. ¿Cómo se relaciona las competencias básicas y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022?, ¿Cómo se relaciona las competencias actitudinales y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022?, ¿Cómo se relaciona las competencias técnicas y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022?, ¿Cómo se relaciona las competencias de gestión y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022?.

El estudio se basa con respecto a la justificación la teoría respecto a Motivos y factores, liderazgo que actúan en el compromiso organizacional; explicando la justificación práctica, el desarrollo del estudio pretende identificar soluciones factibles, a partir de diagnósticos del desarrollo de competencias laborales y el compromiso organizacional. Se justifica en la práctica el uso de competencia es un gran instrumento de recursos humanos, probada esencialmente porque selecciona y mide el desarrollo de competencia laboral de acuerdo con el perfil de carrera de cada empleado. Igualmente, la fundamentación metodológica, esto constituye la base para el desarrollo y aplicación de métodos y técnicas en base al conocimiento adquirido que fortalezcan el compromiso organizacional y permitan promover la buena gestión organizacional. Finalmente, la fundamentación social, se construye

dentro de los beneficios de contar con información oficial y fidedigna para las autoridades de salud pública del Ecuador, tanto en el ámbito administrativo, al igual que el sector educativo, áreas similares muestran una mayor tendencia a la cooperación al tener un entorno de trabajo que fomente el compromiso organizacional. Para desarrollar este problema se tiene por principal objetivo, establecer la relación existente entre el desarrollo de competencia laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022. Para ello, se formularon los objetivos específicos. Evaluar las competencias básicas y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022. Identificar las competencias actitudinales y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022. Evaluar las competencias técnicas y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022. Evaluar las competencias de gestión y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

El trabajo está basado esencialmente en conocer la hipótesis: H1. Existe relación positiva y significativa entre el desarrollo de competencia laboral y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022. H0. No existe una relación positiva y significativa entre el desarrollo de competencia laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022, y como hipótesis específicas. Las competencias básicas se relacionan positiva y significativa en el compromiso organizacional de dichos empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022. Las competencias actitudinales se relacionan positiva y significativa con el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022. Las competencias técnicas se relacionan positiva y significativa con el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022. Las competencias de gestión se relacionan positiva y significativa con el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

## II.MARCO TEÓRICO

Para el fundamento teórico científico se realizó el análisis de investigaciones internacionales como: Azzam y Harsono (2021), Este modelo reúne tres elementos significativos: el vínculo afectivo con el entorno laboral, temor a la pérdida de compromiso y el involucramiento continuo, además del sentido de permanencia obligatoria. A decir de varios teóricos mundiales, esta modalidad es utilizada para mejorar el compromiso de los equipos laborales en tanto que se ayuda a los individuos a descubrir una mayor sensación de bienestar y confort en el ambiente de trabajo.

Vega (2021), cuyo fin fue analizar cómo incide el compromiso organizacional en el desempeño laboral en un distrito de Huánuco. La población muestral consta de 69 funcionarios administrativos. La técnica utilizada es la encuesta. Los hallazgos muestran que el 50,7% del personal administrativo está comprometido con la organización y culmina con éxito su trabajo. De igual manera, en cuanto al compromiso organizacional, el 62,3% de los empleados con compromiso organizacional se desempeñan bien en sus puestos de trabajo. Asimismo, el 49,3% de los directores comprometidos con los estándares de la organización se desempeñan bien y el 50,7% (41) de los directores comprometidos con la organización continua se desempeñan bien. Concluyendo que el compromiso organizacional afecta al desempeño laboral de los gerentes del distrito objeto de estudio, si el valor p es 0.000.

Cárdenas (2021). El fin fue estudiar la vinculación existente las competencias laborales de los empleados de un banco público de la ciudad de Lima y la calidad de los servicios públicos. A los 80 trabajadores del Banco de la Nación se les aplicaron dos cuestionarios empleando el método aplicado, un diseño no experimental transversal descriptivo correlacional y un método de muestreo no probabilístico. La aplicación de la Rho de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de 0,659, lo que señala una correlación positiva moderada entre las variables estudiadas según la Tabla 14. De igual manera especifica el nivel de significación (0,000 en este caso), por lo que la regla dice que si el valor de significación es  $<$ , 05, se rechaza la hipótesis nula.

Bernal et al., (2021), en su artículo que sistemáticamente se enfoca en consideraciones teóricas de los avances en la investigación del compromiso organizacional, fundamentalmente en relación con la autoeficacia en el marco del compromiso organizacional. El propósito fue suministrar un estudio bien fundamentado de la literatura empírica y conceptual actual sobre este tema, y tratar de ilustrar el compromiso organizacional con especial atención a los elementos.

Ramírez y Mapén (2020), el objetivo principal fue realizar una evaluación dirigida del compromiso organizacional que exhiben los trabajadores del servicio público dependientes de jerarquía administrativa en Tabasco, México, para determinar si existe relación. Desde una perspectiva puramente metodológica, este estudio utiliza métodos no experimentales y cuantitativos, utiliza herramientas de medición validadas profesionalmente para lograr una puntuación de confianza alta de 0,824 en la escala alfa de Cronbach. Los hallazgos que se obtuvieron revelaron que los niveles de compromiso en las organizaciones se ubicaron por debajo del 60%, el sentimiento tuvo la tasa más alta de evolución positiva y la dimensión de continuidad mantuvo una tasa débil. Finalmente, en conclusión, dependiendo del tipo de relación, se puede determinar con certeza que no ese halló relación, dependiendo del compromiso dentro de la entidad conforme a los empleados del sector público.

El principal objetivo de Medina y otros, (2019), basado en un modelo teórico de autores destacados como Avolio y Bass, quienes están orientados al liderazgo, comparó los factores de liderazgo con el área metropolitana centro-occidental de Colombia para determinar cómo afecta el compromiso y el desgaste profesional.

Pérez (2019).la meta del estudio fue hallar el vínculo entre la implicancia organizacional y la complacencia laboral entre los colaboradores del área de asistencia de un hospital nacional colombiano. Esta investigación se generó sobre el uso del enfoque cuantitativo y basado en la metodología correlativa ejecutando la temporalidad transversal no experimental. El universo de estudio estuvo conformado por 320 asistentes que luego de la aplicación de criterios de inclusión por medio de un muestreo no probabilístico intencional arrojó una muestra de 120 individuos. La conclusión expresa que, si se halló una vinculación directa significativa con valores de nivel de significancia de 0,045, entre las variables

analizadas en el hospital objeto de estudio. En suma, cuanto mayor sea el nivel de la variable uno, más elevado será el nivel con que se percibe la variable dos.

Vela (2018). Cuyo fin fue analizar la vinculación existente entre el clima organizacional y el ambiente laboral entre el personal sanitario de enfermería de un centro sanitario argentino en el enfoque cuantitativo, además de ser descriptivo correlacional. El universo o población de estudio la conformaron 232 enfermeras, a las que aplicando el muestreo aleatorio simple quedó conformada por 116 sanitarias. El proceso de recopilación de la data fue la encuesta mientras que como instrumento se recurrió al cuestionario de preguntas, hallándose los siguientes parámetros, el 32% del personal sanitario percibió como bajo el nivel de cultura organizacional, el 70,2% la percibe en un nivel medio y solo el 2% a un nivel alto. Así mismo, el 15% del personal sanitario unidad de análisis encontraron bajo el nivel de compromiso con su organización, el 54,2% lo consideró como medio y un 21% como alto. En sumas cuentas, la conclusión expresó que se halló relación directa entre las categorías de estudio en el hospital objeto de análisis. Esta relación es a la vez directa y débil, lo que sugiere que una mayor conciencia del clima organizacional aumenta el nivel de compromiso de las enfermeras con la organización, Lima.

Cárdenas, (2020), en su estudio titulado, Gestión por Competencias Laborales en el Distrito Santa Lucía de Lucanas-Ayacucho, con un estudio de tipo descriptivo y correlacional, siendo una muestra de 12 colaboradores. En cuanto a capacidades y competencias, el 66.67% expresó que es un aspecto esencial si se tiene habilidades para tratar con personas porque determina los aspectos de habilidades y competencias. La orientación del municipio está relacionada con la atención del usuario, el uso de la capacidad La orientación del municipio está relacionada con la atención del usuario, en relación al uso de la capacidad

A nivel nacional, Muñoz (2022). La actual investigación propone vincular la comunicación interna y compromiso organizacional en las unidades educativas Milagro en Ecuador 2022. Las encuestas se utilizan como tecnología y los cuestionarios fueron también utilizados para recabar información. La población y muestra estuvo compuesta por 41 individuos, de los cuales 38 maestros y solo 3 administrativos en el marco del muestreo no probabilístico por conveniencia. Los

hallazgos muestran que el promedio dominante es 34% para comunicación interna y compromiso organizacional. Además, los resultados de la inferencia muestran que la  $r$  de Pearson es 0.668 y Sig. Desde 0.0000.

Suquillo (2021). Su objetivo es determinar las relaciones entre las variables bajo investigación. Esto se hace dentro de un marco metodológico utilizando enfoques cuantitativos que pertenecen al tipo de correlación asociada, similar a los procedimientos estadísticos inferenciales, recurriendo a la herramienta SPSS para el procesamiento de los datos. En lo que se refiere a la fiabilidad y validación de los instrumentos, la variable trabajo en equipo puntuó 0,874 y la segunda variable 0,845 en lo que se refiere al coeficiente alfa de cronbach. El universo de población para este estudio lo conformaron 25 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios, ambos de 22 preguntas. Se halló que si existió una relación de significancia entre las variables. Se encontró además una rho de Spearman de 0,745 con  $p$  valor de 0,001. Concluye que la formación docente es importante para promover un buen trabajo en equipo manteniendo un alto compromiso organizacional con las metas que se plantea la organización.

Castagneto (2020). Se propuso esclarecer el vínculo entre la gestión educativa y el compromiso organizacional en la institución educativa en Ecuador. Se consideró un diseño no experimental basado en tipos, diseño correlacional, una muestra de investigación que involucró al 100% de la población total de 20 docentes. La técnica que se ha sido utilizada es una encuesta que sigue el modelo de Likert y utiliza el cuestionario como una herramienta para ayudar a recopilar datos sobre dos variables de investigación específicas.. Los datos se procesaron con el estadístico SPSS v. 22 y creándose tablas y gráficos estadísticos. Entre los resultados obtenidos, correlación de Spearman  $p = 0,009$  ( $p < 0,01$ ), valor 0,566 \*\*, es decir, relación significativa.

Solís (2022) . El objetivo del estudio ha sido identificar aquella relación que puede existir entre la gestión del talento y las competencias laborales en los trabajadores. La muestra de estudio está compuesta por 49 expertos y fue seleccionada por muestreo no probabilístico. Este estudio consta de un enfoque cuantitativo, siendo un diseño no experimental y de tipo descriptivo-correlativo. La metodología desarrollada se presentó mediante una encuesta y un cuestionario

como herramienta, se realizó una validez por expertos con una fiabilidad de 0,824 para encuestas en gestión del talento y 0,732 para encuestas de competencia profesional. Los hallazgos muestran que la variable está vinculada de manera significativa con la segunda variable del personal sanitario ecuatoriano, ( $\rho=0,453^*$  y  $p$  valor= 0,001), asociándose en los aspectos de calidad de trabajo, compromiso, equipo de trabajo e incentivos laborales. Concluyéndose que las dimensiones del talento humano se vinculan con la capacidad de trabajo en el personal sanitario del hospital ecuatoriano objeto de estudio.

Veintimilla (2022). Se propuso identificar la relación existente entre la competencia laboral y el desempeño educativo en Guayaquil, Ecuador. Este es un tema que ha hecho un gran aporte educativo en esta organización y ha permitido conocer algunos aspectos y dimensiones que potencian su trabajo. El diseño de este trabajo fue descriptivo y correlacional, así como el proceso mediante el cual se debe dar la retroalimentación y apoyo adecuado, la población de 40 maestros, incluyendo administración y operaciones, y el muestreo realizado fue no probabilístico, uso de técnicas de investigación con cuestionarios bien estructurados. Los hallazgos demostrados en este trabajo se refieren a la relación entre la competencia laboral y desempeño educativo. Es decir, se mejoró una proporción muy significativa del desempeño educativo, lo que resultó en un coeficiente Rho igual a 0,734.

Teorías del desarrollo de competencias laborales. Trujillo (2014), afirma que las competencias pueden desarrollarse e integrarse en los modelos educativos actuales, con relación al perfil profesional requerida por la sociedad.

El Enfoque Holístico por Competencias según Rubí (2022), los seres humanos son considerados seres multidimensionales y su dimensión debe ser cuidado, guiada mediante la educación, con el fin de convertirse en una persona plena.

Con respecto a la competencia laboral, es la capacidad que tiene un individuo de crear valor diferenciado en el desempeño de los empleados para desarrollar un comportamiento dentro de una organización, adquirida mediante la formación académica y complementada con la experiencia., son una serie de aptitudes y



habilidades que tiene un director o gerente de una entidad u organización para un mejor desarrollo y logro de los objetivos organizacionales (Yamashita et al., 2018).

Al respecto, Munch (2014), señala que es una serie de acciones identificables que realizan los individuos, que les ayudan a alcanzar los resultados esperados dentro de su gestión. Para Shaheen et al., (2019), plantea que se trata de acciones especializadas que pueden realizar los empleados para alcanzar las metas de una entidad y de las personas, se establece que es una serie de políticas y prácticas indispensables para llevar a las personas a las posiciones de liderazgo.

De igual forma Albarracín (2002), afirmaron que la tecnología debe facilitar el desarrollo de habilidades de los empleados para un mejor desempeño laboral. De igual forma, según Chiriboga (2022), se refieren a servidores públicos mejor capacitados porque se enfocan en mejorar la calidad del servicio, están capacitados y tienen mejores condiciones de desempeño, mejorar las instituciones gubernamentales, ya que los ciudadanos están en constante cambio y evolución, y ven oportunidades de control mediante la conducta democrática.

Según Arias et al., (2022) „la competencia laboral es significativa para fomentar el desarrollo de las capacidades que los trabajadores necesitan para desarrollar sus actividades, los trabajadores no solo evitan, sino que también asumen riesgos, y debe contar con todas las herramientas y condiciones necesarias para el óptimo funcionamiento y aprovechamiento de las competencias laborales.

De acuerdo con Vega y Marrero (2021), las organizaciones están evolucionando cada vez más, ya que desarrollan cada vez más estrategias para potenciar sus competencias profesionales a medida que avanza la globalización y avanza la tecnología. Estrategias encaminadas a utilizar la formación virtual para facilitar la adaptación de los empleados, mejorar sus competencias que se utilizará para aumentar la productividad. Los beneficios de competencia laboral adquiridos a través de las habilidades blandas de un trabajador se adquieren durante el desarrollo o implementación de un puesto, lo que le permite lograr un desempeño óptimo.

Las dimensiones, según Pacherez y Marrufo (2020) se tiene a: Competencias básicas, son las competencias que tienen los empleados en cuanto a conocimiento, análisis del entorno, que les permiten evaluar y así implementar estrategias adecuadas en la entidad.

Charria et al., (2021), Competencias actitudinales, permite una mejor relación con los demás y es muy importante para la gestión que realizan; puede verse como una comunicación de apoyo, victoria, poder e influencia, y se refiere a la motivación de los empleados, la negociación y la gestión de conflictos. Competencia técnica, a través de conocimientos técnicos que permitan la aplicación de herramientas técnicas, su aplicación en el entorno laboral, el uso de sistemas, la provisión de soluciones utilizando la tecnología disponible para la organización. Competencia de gestión. Individuos que entregan el desempeño que demandan las organizaciones competitivas (Duque et al., 2017).

Anchelia et al., (2021). Las habilidades en el desempeño laboral se reflejan en comportamientos tales como asumir responsabilidades, habilidades para tomar decisiones de las personas que trabajan juntas en los esfuerzos que la empresa debe realizar.

Teorías de compromiso organizacional. Esta hace referencia a la organización o relación que tiene un empleado con la entidad, sus objetivos y deseos de controlar en la entidad y el cambio, y el trabajo que ha realizado mediante eso. Empresa o institución, por ello, implica su entidad en particular, y compromiso organizacional implica identificación con una entidad en particular. (Meyer & Allen, 2013; Ávila & Pascual, 2020)

Meyer y Allen (2013) enfatizan que el compromiso organizacional está en el centro de la nación. Analizando profundamente el cumplimiento de una entidad, no solo incluyen e identifican a los integrantes de la entidad. Los compromisos organizacionales se dividen en tres categorías que miden el compromiso. Comportamiento, responsabilidad continua y compromiso con la calidad. Según Robbins y Judge (2009), la pertenencia a una entidad se define de los integrantes que se unen a una organización en particular para gestionar la pertenencia a una entidad. La cooperación de alto nivel significa conocimiento de una entidad

específica, y la cooperación de alto nivel significa el conocimiento de organizaciones específicas. (Anchelia et al., 2021).

Para este fin, Dee et al (2020), lo ven como el resultado de una combinación de talentos humanos dentro de grupos específicos estructurados estratégicamente para mejorar la eficiencia, y la capacidad de alcanzar las metas institucionales. Al hablar de compromiso organizacional se explica que es un elemento que la organización necesita mantener y así desarrollar para que sus trabajadores se sientan comprometidos y satisfechos con el trabajo.

De igual manera, Callata y Fuentes (2018), ha agregado el concepto de desarrollar una percepción subjetiva específica y la mentalidad de las personas, muchos de ellos proporcionaron agenda y valor. En la situación de la organización, se valora y se mantiene más profundamente desde una perspectiva de perdurabilidad.

Por otro lado, Garrido (2016), describen el apego psicológico que siente una persona hacia una entidad y refleja el grado en que los individuos perciben o aceptan las características y actitudes organizacionales.

Dimensiones del Compromiso Organizacional Neves, et al (2018), presentan la definición de compromiso organizacional en tres dimensiones: ideología, continuo y ética. La esencia de la asociación es por lo tanto las aspiraciones en la entidad, la persistencia de cada uno. Compromiso afectivo: se refiere a una conexión emocional artificial con una organización que afecta el bienestar emocional (especialmente psicológico), indicando un interés en los deseos y medios de la contribución de la entidad.

Vidal, (2022), enfatizó los siguientes compromisos: (Deseado) explica una razón para que decida irse de una entidad, reconociendo los costos (financieros, físicos, mentales). Es decir, los trabajadores sienten la conexión con la entidad, ya que significa perder todo el tiempo, el dinero y los esfuerzos. No solo pasará menos tiempo fuera de la oficina, sino que también estará más comprometido con la entidad. Compromiso Normativo: (Responsabilidad) Una persona de buena voluntad dispuesta a creer en la lealtad organizacional como modelo de recompensa. Por ejemplo, si una institución educativa cubre los gastos de

matrícula. En este tipo de sociedad, la fortaleza continua de la entidad es creada por la experiencia de los trabajadores que se sienten valorados por la entidad al darles tiempo o recompensas para beneficiarlos.

Por lo tanto, Nunayalle (2021) . La participación comprende el interés e intención como miembro de la entidad a la que pertenece el empleado. En términos técnicos, esto significa ser parte de la entidad. Este trabajo beneficia a la entidad ya que involucra a sujetos dedicadas a alcanzar objetivos únicos y lograr la organización como un todo ( (Amo, 2010).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación:

Al hablar de tipo, la investigación es básica, esta pesquisa involucra conocimiento generado a partir de búsquedas y se caracteriza por iniciar y mantenerse en un marco teórico. El propósito es reforzar los conceptos científicos, pero no oponerlos en todos los aspectos de la realidad. (Márquez, 2021)

##### Enfoque de investigación

Debido a su naturaleza, esta investigación fue cuantitativa ya que pertenece al positivismo basado en el análisis estadístico. Esta es la razón por la cual el resultado está indicado por el modelo matemático y /o los indicadores estadísticos, y se crea antes de recopilar datos.

##### Diseño de investigación

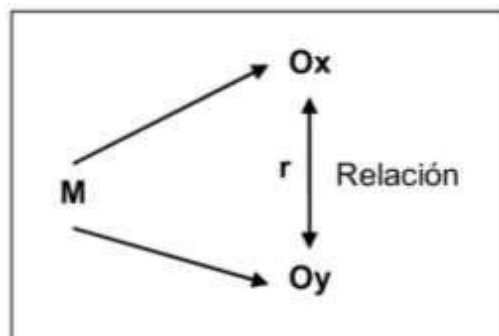
Este estudio se apoyó en un diseño no experimental, las variables no se manipularon, por lo que se miden cuando se forma la población que administra el cuestionario. (Hernández et al., 2014)

También fue descriptivo, ya que realizó una búsqueda profunda sobre una propiedad específica de un conjunto de objetos. También, está correlacionado porque revela una correlación establecida entre las dos variables investigadas. (2018)

Este diseño se representa de la siguiente manera:

##### Figura 1.

*Diseño de la investigación*



Dónde:

**O<sub>x</sub>**: Desarrollo de competencias laborales.

**O<sub>y</sub>**: Compromiso organizacional

**R**: Relación

**M**: Muestra:

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1. La competencia laboral. A decir de Yamashita et al. (2018) es la capacidad que tiene un individuo de crear valor diferenciado en el desempeño de los empleados para desarrollar un comportamiento dentro de una organización, adquirida mediante la formación académica y complementada con la experiencia, es decir, son una serie de aptitudes y habilidades que tiene un director o gerente de una entidad u organización para un mejor desarrollo y logro de los objetivos organizacionales.

La variable de las competencias laborales esta operacionalizada por cuatro dimensiones: competencias básicas, competencias actitudinales, competencias técnicas y competencias de gestión.

Variable 2. Compromiso organizacional: Dee et al (2020), lo ven como el resultado de una combinación de talentos humanos dentro de grupos específicos estructurados estratégicamente para mejorar la productividad, la eficiencia y la capacidad de alcanzar las metas organizacionales.

La variable compromiso organizacional esta operacionalizada por tres dimensiones: compromiso de continuidad, compromiso afectivo y compromiso normativo.

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

#### **Población:**

Las poblaciones se agregan agrupando elementos con características similares y su utilidad para la investigación se determina a través de criterios. (Cisneros et al., 2022). De igual manera, para fines de investigación, toda la población se considera una muestra conocida como población censal porque los

sujetos forman pequeños grupos y toman decisiones para trabajar con la población en su conjunto. (Hernández et al., 2010), la población es la siguiente:

**Tabla 1.**

*Cantidad de trabajadores de la entidad de salud objeto del presente estudio*

N° de Trabajadores	Departamento
300	Personal operativo

*Nota:* Entidad de salud pública de Ecuador, 2022

### **Criterios de inclusión**

Personal sanitario y operativo de la entidad de salud pública

### **Criterio de exclusión**

Se excluye de participar en este estudio a los colaboradores administrativos de las áreas de estadística, contabilidad y tesorería por no estar autorizados de formar parte del estudio.

### **Muestra**

La muestra a decir de Casa et al. (2020), quien arguye que esta debe estar conformada por una cantidad de elementos representativos de la población. En este caso la conforman un subconjunto de la entidad de salud objeto de la presente investigación.

**Tabla 2.**

*Muestra de personal sanitario y operativo de la entidad de salud en estudio*

N° de Trabajadores	Departamento
120	Personal sanitario y operativo

*Nota:* Entidad de salud pública de Ecuador, 2022

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

### **Técnica**

Las técnicas con fines de investigación son encuestas, las técnicas subyacentes utilizadas para recopilar datos primarios cuantitativos, y requieren

herramientas apropiadas para estandarizar el proceso de recopilación de datos (Maya, 2014).

### **Instrumento**

Una herramienta para evaluar variables, desarrollo de competencias laborales y el compromiso organizacional serían los cuestionarios. Definido como una serie de varias preguntas, dependiendo de la dimensión de cada variable, es posible recoger opiniones para la investigación (Mendoza & Ávila, 2020)

El cuestionario para las variables son herramientas para medir rasgos, es donde se decide si medir o no según las metas creadas.

### **Validez de los instrumentos**

En la presente investigación se utilizaron instrumentos de medición debidamente validados, esto quiere decir instrumentos de medición que hayan sido sometidos a un proceso riguroso de validación por juicio de expertos, con el fin de que al tener la seguridad de que funcionan, y que van a medir lo que se quiere medir de una forma fiable y objetiva, entonces se puede afirmar que la validez es el nivel en que el instrumento mide lo que se quiere medir, evaluando tres aspectos sustanciales que son: la validez de contenido, criterio y constructo. (Soriano, 2012)

Por otro lado, para la validez de constructo, se comprobó la validez de dominio de suma en función de los datos recopilados durante la prueba. De igual forma, la validez de contenido fue confirmada por la experticia de tres jueces de gran prestigio y amplia experiencia en instrucción e investigación (Soriano, 2012)

### **Confiabilidad de los instrumentos**

La confiabilidad de dicha herramienta fue calculada mediante el coeficiente alfa de Cronbach aplicando el instrumento a una prueba piloto conformada por 10 encuestados, usando el software estadístico SPSS v25. Confiabilidad: la consistencia de los cálculos realizados repetidamente por el mismo objeto con diversos conjuntos de elementos equivalentes que subyace al error de medición de un solo punto, prediciendo el rango de variación posible en el cálculo de los resultados factoriales (Martínez, 2018). En la investigación se realizará la prueba



de confiabilidad alfa de Cronbach la cual es una prueba estadística para conseguir una estimación de fiabilidad; es decir, consistencia interna.

Los resultados de confiabilidad de los instrumentos fueron los siguientes:

**Tabla 3.**

*Fiabilidad de la prueba Competencia Laboral*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.772	16

*Nota.* Se obtuvo por la aplicación de la prueba piloto de cuestionarios.

**Tabla 4.**

*Confiabilidad de la prueba compromiso organizacional*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.832	18

*Nota.* El resultado fue partir de prueba piloto de cuestionarios.

Interpretándose los resultados en ambos podemos observar que los instrumentos son fiables de ser aplicados en la prueba definitiva de investigación.

### **3.5 Procedimiento**

La autorización de la herramienta ha sido aprobada por la entidad pertinente, la herramienta ha sido validada por 3 expertos y probada para confiabilidad, y los datos han sido evaluados en el programa SPSS V255.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Al realizar el análisis de la información recopilada se apoyó en la estadística descriptiva, lo que permitió formular sugerencias para sintetizar, de forma clara y sencilla, presentando la información del estudio en forma de gráficas, tablas, figuras o gráficos (Hernández et al., 2014). Aun así, cada objetivo ha sido verificado

mediante estadística inferencial, se utiliza exclusivamente cuando se quiere contrastar los resultados, o si se quieren establecer las modificaciones, la inferencia es la extracción de conclusiones iniciadas por las pruebas realizadas con los datos obtenidos (Maletta, 2009). Se utilizó una prueba de normalización para determinar si los datos eran de muestras normales o anormales y se determinó la prueba de correlación a utilizar. Teniendo en cuenta estos pasos, se debe emplear el software estadístico SPSS v. 25, y MS Excel 2013.

### **3.7. Aspectos éticos**

En este estudio se aplicaron los siguientes principios éticos: Estándares éticos nacionales: aprobación del director de la institución, anonimato de los encuestados y consentimiento informado de los participantes. Normas éticas internacionales: Se respetó el derecho del autor a ser consultado según las normas APA y no será objeto de plagio. Se consideró el consentimiento informado porque podían actuar libre y voluntariamente sin ser cuestionados por nadie. Se consideró el anonimato para evitar criticar, señalar o cuestionar a los participantes. Se respetó la autenticidad de los datos ya que era exclusivo del estudio sin alterar los datos. Los principios éticos a considerar incluyen: beneficencia, se respetó los derechos de autor de la información utilizada para realizar la encuesta. No maleficencia, no dañar o menoscabar a los integrantes de la muestra. Autonomía, capacidad del sujeto para contemplar sus propios fines y poder tomar sus propias decisiones como individuo. Justicia, se procurará en todo momento ser equitativos en la asignación de censos y en la prestación de asistencia a quienes lo necesiten, evaluando las actuaciones públicas y legislativas del apellido.

## IV. RESULTADOS

### Objetivo Principal:

Establecer la asociación existente entre el desarrollo de competencia laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

**Tabla 5.**

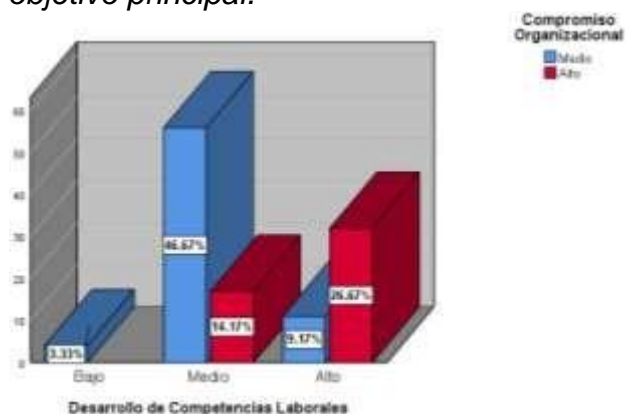
*Tabla descriptiva del objetivo principal.*

		Compromiso Organizacional		Total	
		Medio	Alto		
Desarrollo de Competencias Laborales	<b>Bajo</b>	Recuento	4	0	4
		% del total	3.3%	0.0%	3.3%
	<b>Medio</b>	Recuento	56	17	73
		% del total	46.7%	14.2%	60.8%
	<b>Alto</b>	Recuento	11	32	43
		% del total	9.2%	26.7%	35.8%
	<b>Total</b>	Recuento	71	49	120
		% del total	59.2%	40.8%	100.0%

*Nota:* Resultado sustraído de la aplicación del instrumento, según la variable de estudio.

**Figura 2.**

*Gráfico descriptivo objetivo principal.*



*Nota:* Resultado sustraído de la aplicación del instrumento, según la variable de estudio.

Del total (100 %) de los usuarios que se encuestaron, se estableció que el 60,8% de este grupo se encuentra en un nivel medio al desarrollo de competencia laboral, de este grupo el 14,2% percibe al compromiso organizacional como alto y un 46,7%

lo considera en una categoría medio en entidad de salud pública objeto del presente estudio.

### Finalidad específica 1:

Evaluar la asociación entre las competencias básicas y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

**Tabla 6.**

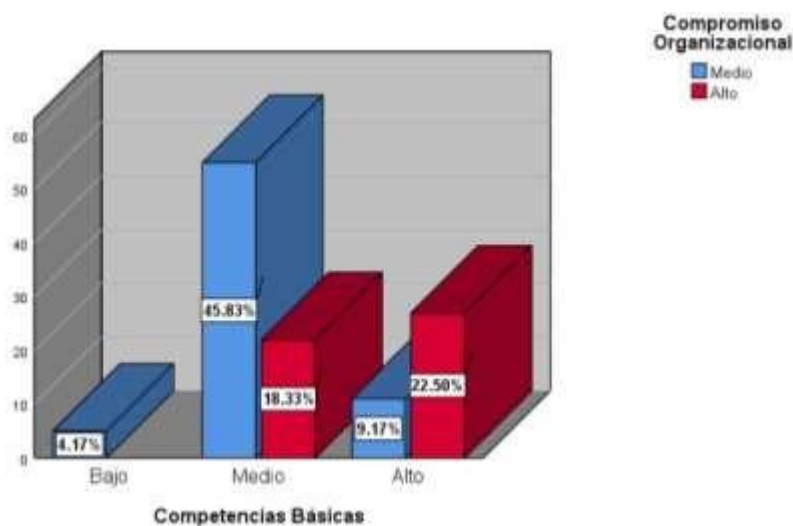
*Tabla descriptiva objetivo específico 1.*

		Compromiso Organizacional			
		Medio	Alto	Total	
Competencias Básicas	Bajo	Recuento	5	0	5
		% del total	4.2%	0.0%	4.2%
	Medio	Recuento	55	22	77
		% del total	45.8%	18.3%	64.2%
	Alto	Recuento	11	27	38
		% del total	9.2%	22.5%	31.7%
Total	Recuento	71	49	120	
	% del total	59.2%	40.8%	100.0%	

*Nota:* Resultado sustraído de la aplicación del instrumento, según la variable de estudio.

**Figura 3.**

*Gráfico descriptivo objetivo específico 1.*



*Nota:* Resultado sustraído de la aplicación del instrumento, según la variable de estudio.

La dimensión competencias básicas fue entendida por los funcionarios que se encuestaron en un 64.2% en una categoría medio, asimismo el 31,7% la comprende en un grado alto. El 40,8% del total entiende al compromiso

organizacional como alto, en la entidad de salud pública, objeto del presente estudio.

## Finalidad específica 2:

Conocer la asociación entre las competencias actitudinales y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

**Tabla 7.**

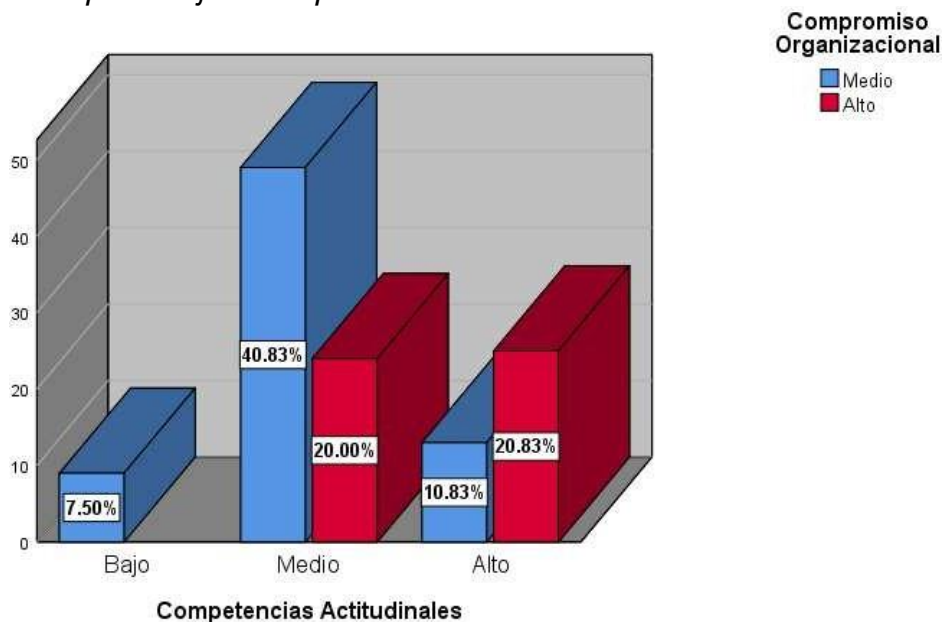
*Tabla descriptiva objetivo específico 2.*

		Compromiso Organizacional			
		Medio	Alto	Total	
<b>Competencias Actitudinales</b>	<b>Bajo</b>	Recuento	9	0	9
		% del total	7.5%	0.0%	7.5%
	<b>Medio</b>	Recuento	49	24	73
		% del total	40.8%	20.0%	60.8%
	<b>Alto</b>	Recuento	13	25	38
		% del total	10.8%	20.8%	31.7%
<b>Total</b>	Recuento	71	49	120	
	% del total	59.2%	40.8%	100.0%	

*Nota:* Resultado sustraído de la aplicación del instrumento, según la variable de estudio.

**Figura 4.**

*Gráfico descriptivo objetivo específico 2.*



*Nota:* Resultado sustraído de la aplicación del instrumento, según las variables de estudio 1 y 2.

De 120 funcionarios siendo el total; que han sido encuestados, señalaron a las competencias actitudinales en 60,8% a un nivel medio, de este total el 40,8%

consideró el compromiso organizacional como alto, en la entidad de salud pública de Ecuador.



### Finalidad específica 3:

Evaluar la asociación entre las competencias técnicas y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

**Tabla 8.**

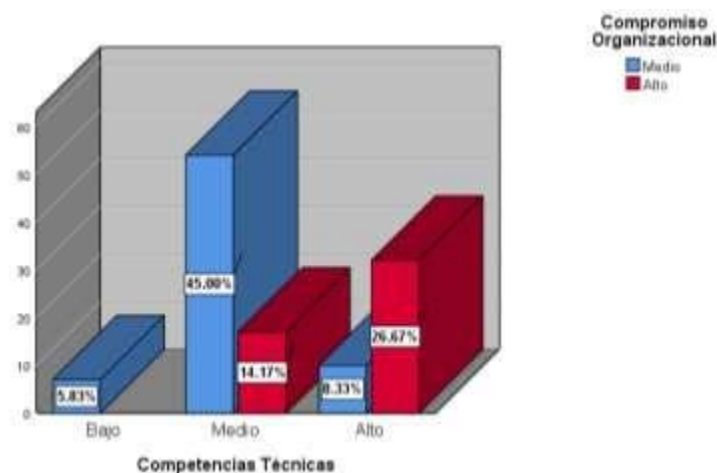
*Tabla descriptiva objetivo específica 3.*

		Compromiso Organizacional		Total	
		Medio	Alto		
Competencias Técnicas	Bajo	Recuento	7	0	7
		% del total	5.8%	0.0%	5.8%
	Medio	Recuento	54	17	71
		% del total	45.0%	14.2%	59.2%
	Alto	Recuento	10	32	42
		% del total	8.3%	26.7%	35.0%
Total	Recuento	71	49	120	
	% del total	59.2%	40.8%	100.0%	

*Nota:* Resultado sustraído de la aplicación del instrumento, según la variable de estudio.

**Figura 5.**

*Gráfico descriptivo objetivo específico 3.*



*Nota:* Resultado sustraído de la aplicación del instrumento, según las variables de estudio.

En la Tabla 8 podemos interpretar, se evidencia que la apreciación de los trabajadores que se encuestaron hacia la dimensión las competencias técnicas, la consideran como un nivel medio en un 59,2% se igual modo el 40,8% entiende como alto el compromiso organizacional en el presente estudio realizado en la entidad de salud pública de Ecuador.

#### Finalidad específica 4:

Analizar la asociación entre las competencias de gestión y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

**Tabla 9.**

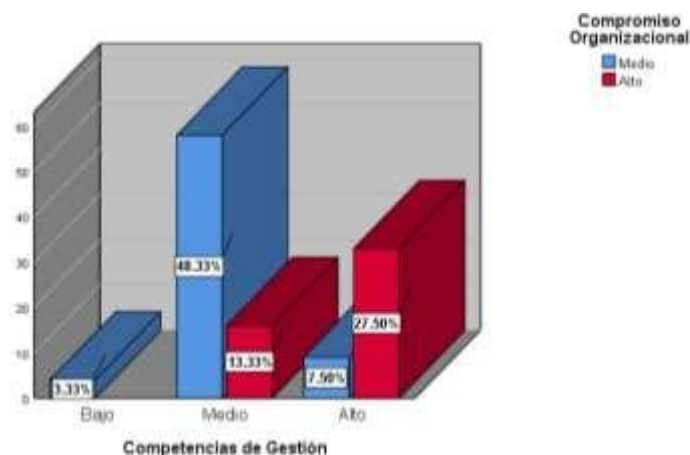
*Tabla descriptiva objetivo específico 4.*

		Compromiso Organizacional			
		Medio	Alto	Total	
Competencias de Gestión	Bajo	Recuento	4	0	4
		% del total	3.3%	0.0%	3.3%
	Medio	Recuento	58	16	74
		% del total	48.3%	13.3%	61.7%
	Alto	Recuento	9	33	42
		% del total	7.5%	27.5%	35.0%
	Total	Recuento	71	49	120
		% del total	59.2%	40.8%	100.0%

*Nota:* Resultado sustraído de la aplicación del instrumento, según las variables de estudio 1 y 2.

**Figura 5.**

*Gráfico descriptivo objetivo específico 4.*



*Nota:* Resultado sustraído de la aplicación del instrumento, según las variables de estudio.

En la Tabla 9 se puede interpretar, que la percepción de los trabajadores que se encuestaron en la dimensión competencias de gestión lo consideran como un nivel medio en un 61,7% de igual modo el 40,8% percibe como alto el compromiso organizacional en la investigación realizada en la entidad de salud pública de Ecuador.

## 4.2 Prueba de Normalidad

Para determinar si existe una relación entre las variables de desarrollo de competencias laborales y el compromiso organizacional, se realizaron los siguientes supuestos y se probó una distribución normal entre las variables:

**H<sub>1</sub>:** El comportamiento de la variable se considera una distribución normal debido a que el nivel de significancia está por encima del valor p tabular 0.05.

**H<sub>0</sub>:** El comportamiento de la variable se considera una distribución anormal debido a que el nivel de significancia está por debajo del valor p tabular 0.05.

**Tabla 10.**

*Prueba de normalidad.*

		Kolmogorov-Smirnof		
		Estadístico	gl	Sig.
<b>DESARROLLO COMPETENCIAS LABORALES</b>	<b>DE</b>	.421	120	<b>.002</b>
<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>		.434	120	<b>.002</b>

*Nota:* Resultado sustraído de la aplicación del instrumento, según la variable de estudio.

Dado que la población es mayor de 50, se decidió utilizar la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnof. Los siguientes resultados normales se obtienen utilizando SPSS.

Un valor de p o significancia estadística de 0,002 para las dos variables da un resultado inferior a 0,05, por lo que rechazamos la H<sub>1</sub> y aceptamos la Hipótesis Nula confirmando que el comportamiento de las variables no continúa una distribución normal.

El coeficiente de correlación que se utilizó fue el rho de Spearman debido a que ninguna de las variables fue normal y ordenada categóricamente (escala de Likert) y cumplió con ambos supuestos estadísticos.

### 4.3 Prueba de Hipótesis

#### Hipótesis General:

Se plantearon los siguientes enunciados con el fin de contrastar la hipótesis general:

**Hi.** El desarrollo de competencia laboral tiene una asociación directa con el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

**Ho.** El desarrollo de competencia laboral no tiene una asociación directa con el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

#### Tabla 11.

*Comprobación de la hipótesis general*

Rho de Spearman		COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES	Factor relacional	.714*
	Significancia	.012
	Frecuencia	120

\*. *La asociación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

*Nota:* Resultado sustraído de la aplicación del instrumento, según la variable de estudio.

Al interpretar obtuvimos los resultados de la Tabla 11, se visualiza un valor de p práctico de 0,012 y menor de 0,05 (p teórico) indica aceptación de la hipótesis de investigación y rechazamos la hipótesis nula, lo que confirma que el aumento de la competencia laboral se relaciona de forma es positiva y significativa con el Compromiso organizacional. Por otro lado, dada la correlación positiva significativa al nivel medio, la magnitud del Rho de Spearman es 0.714\*.. (Ochoa y otros, 2021)

### Hipótesis específica 1:

Se plantearon los siguientes supuestos con el propósito de demostrar la hipótesis específica 1:

**Hi.** Las competencias básicas tiene una asociación directa con el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

**Ho.** Las competencias básicas no tiene una asociación directa con el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

### Tabla 12.

*Comprobación de hipótesis específica 1*

Rho de Spearman		COMPROMISO ORGANIZACIONAL
COMPETENCIAS BÁSICAS	Factor relacional	.621*
	Significancia	.015
	Frecuencia	120

\*. *La asociación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

*Nota:* Resultado sustraído de la aplicación del instrumento, según la variable de estudio.

La Tabla anterior presenta los resultados interpretados de la siguiente manera: El p -valor práctico observado es 0.015 y menor a 0.05 (p teórico), esto indica aceptación de la hipótesis de investigación y rechazo de la hipótesis nula. Confirmando las competencias básicas están relacionadas positiva y significativamente con el compromiso organizacional. Por otro lado, dada la correlación positiva significativa a nivel medio, la magnitud del Rho de Spearman es 0.621\*. (Ochoa y otros, 2021)

## Hipótesis específica 2:

Para contrastar la hipótesis específica 2, se han planteado los siguientes supuestos:

**Hi.** Las competencias actitudinales tienen una asociación directa con el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

**Ho.** Las competencias actitudinales no tienen una asociación directa con el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

### Tabla 13.

#### *Demostración de hipótesis específica 2*

Rho de Spearman		COMPROMISO ORGANIZACIONAL
COMPETENCIAS ACTITUDINALES	Factor relacional	.551*
	Significancia	.011
	Frecuencia	120

\*. La asociación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota:* Resultado sustraído de la aplicación del instrumento, según la variable de estudio.

Al explicar la Tabla 13 nos muestra los resultados interpretados del siguiente modo: se evidencia que el valor p práctico es 0.011 y menor a 0.05 (p teórico), indicando aceptación de la hipótesis de investigación y rechazo de la nula. La hipótesis confirma que la competencia actitudinal se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional. Por otro lado, dada la correlación positiva significativa al nivel medio, la magnitud del Rho de Spearman es 0.551\*.. (Ochoa y otros, 2021)

### Hipótesis específica 3:

Se han planteado los siguientes enunciados con el fin de contrastar la hipótesis específica 3:

**Hi.** Las competencias técnicas tienen una asociación directa con el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

**Ho.** Las competencias técnicas no tienen una asociación directa con el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

**Tabla 14.**

*Contrastación de hipótesis específica 3*

Rho de Spearman		COMPROMISO ORGANIZACIONAL
COMPETENCIAS TÉCNICAS	Factor relacional	.524*
	Significancia	.018
	Frecuencia	120

\*. La asociación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota:* Resultado sustraído de la aplicación del instrumento, según la variable de estudio.

Los resultados de la tabla 14 los podemos interpretar de la siguiente manera, vale la pena señalar que el valor de p real es 0.018, que es menor que 0.05 (p teórico), lo que indica aceptación de la hipótesis de investigación y rechazo de la hipótesis nula. Confirmando que la competencia técnica se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional. Por otro lado, dadas las correlaciones medias positivas y significativas, la magnitud del Rho de Spearman es 0.524\*. (Ochoa y otros, 2021)

#### Hipótesis específica 4:

Los siguientes enunciados han sido planteados para contrastar la hipótesis específica 3:

**Hi.** Las competencias de gestión tienen una asociación directa con el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

**Ho.** Las competencias de gestión no tienen una asociación directa con el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.

**Tabla 15.**

*Contrastación de hipótesis específica 3*

Rho de Spearman		COMPROMISO ORGANIZACIONAL
COMPETENCIAS DE GESTIÓN	Factor relacional	.6.17*
	Significancia	.029
	Frecuencia	120

\*. La asociación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota:* Resultado sustraído de la aplicación del instrumento, según la variable de estudio.

La interpretación de resultados que se muestran en la Tabla 15, señalan que el valor de p real es 0.029, que es menor que 0.05 (p teórico), lo que indica que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Esto confirma que la competencia de gestión se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional. Por otro lado, dada la correlación positiva significativa al nivel medio, la magnitud del Rho de Spearman es 0.617\*.. (Ochoa y otros, 2021)



## V. DISCUSIÓN

Teniendo como objetivo principal: Determinar la relación que existe entre el desarrollo de competencia laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022. De la Tabla 5 se interpreta que del total, es decir 100% de los usuarios encuestados, se estableció que el 60,8% de este grupo percibe en un nivel medio al desarrollo de competencia laboral, de este grupo el 14,2% percibe al compromiso organizacional como alto y un 46,7% lo considera como medio en entidad de salud pública objeto del presente estudio. Además, interpretando los resultados de la Tabla 11, observamos que hay un valor de  $p$  práctico de 0,012 y menor de 0,05 ( $p$  teórico) indica aceptación de la hipótesis de investigación y rechazamos la hipótesis nula, lo que confirma que el aumento de la competencia laboral se relaciona de forma positiva y significativa con el Compromiso organizacional. Por otro lado, dada la correlación positiva significativa al nivel medio, la magnitud del Rho de Spearman es 0.714\*.

En este contexto, Azzam y Harsono (2021), señalan que el modelo de compromiso organizacional. Este modelo reúne tres elementos significativos: el vínculo afectivo con el entorno laboral, temor a la pérdida de compromiso y el involucramiento continuo, además del sentido de permanencia obligatoria. A decir de varios teóricos mundiales, esta modalidad es utilizada para equipos laborales en tanto que se ayuda a los individuos a descubrir una mayor sensación de bienestar y confort en el ambiente de trabajo. Así mismo, Vega (2021), se analizó evaluar el impacto del compromiso de la organización de los empleados administrativos del distrito en estudio. La población muestral consta de 69 funcionarios administrativos. La técnica utilizada es la encuesta. Los hallazgos muestran que el 50,7% del personal administrativo está comprometido con la organización y culmina con éxito su trabajo. De igual manera, en cuanto al compromiso de la organización, el 49,3% de los empleados de la municipalidad con compromiso organizacional se desempeñan bien en sus puestos de trabajo. Asimismo, el 49,3% de los directores comprometidos con los estándares de la organización se desempeñan bien y el 50,7% (41) de los directores comprometidos con la organización continua se desempeñan bien. El estudio concluye demostrando que la variable independiente impacta sobre la dependiente.

En referencia a las bases teóricas, Trujillo (2014), afirma que las competencias pueden desarrollarse e integrarse en los modelos educativos actuales, con relación al perfil profesional requerida por la sociedad. El Enfoque Holístico por Competencias según Rubí (2022), los seres humanos son considerados seres multidimensionales y su dimensión debe ser cuidado, guiada mediante la educación, con el fin de convertirse en una persona plena.

En cuanto al objetivo específico 1, que se planteó: Evaluar la relación existente entre las competencias básicas y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022. Interpretamos en la tabla 6 que la dimensión competencias básicas fue entendida por los empleados encuestados en un 64.2% en nivel medio, además el 31,7% la entiende en un grado alto. El 40,8% del total percibe al compromiso organizacional como alto, en la entidad de salud pública, objeto del presente estudio. Así mismo, de la Tabla 12, se infiere que, el p valor práctico fue de **0,015**, y que al ser menor a **0,05** (p teórico), esto sugiere que se pueda aceptar la hipótesis de investigación y se deba rechazar la hipótesis nula, confirmándose que las competencias básicas sí se relacionan positiva y significativamente con el compromiso organizacional. Por otra parte, la magnitud de la rho de Spearman fue de **0.621\***, considerándose una correlación positiva y significativa a un nivel medio.

Los resultados mencionados, concuerdan con lo que manifiesta, Cárdenas (2021). Se propuso estudiar la vinculación de las competencias de labor y la calidad de los servicios públicos. Se aplicaron dos cuestionarios a 80 empleados de una institución bancaria de Perú, utilizando una metodología tipo aplicativo, un diseño no experimental transversal de correlación de orden descriptivo y un método de muestreo no probabilístico. Es posible identificar el vínculo que hay entre las competencias de labor y la calidad de los servicios públicos. También muestra una significancia (0,000 en este caso), al ser la significancia inferior a 0,05. Se acepta la hipótesis alternativa que señala que si hay relación entre las variables.

Así mismo, Bernal et al., (2021), en su artículo que sistemáticamente se enfoca en consideraciones teóricas de los avances en la investigación del compromiso con la organización, fundamentalmente en relación la gestión del compromiso organizacional. El propósito del artículo antes mencionado es proporcionar un estudio bien fundamentado de la literatura empírica y conceptual

actual sobre este tema, y tratar de ilustrar el compromiso organizacional con especial atención a los elementos. Con respecto a la competencia laboral, es la capacidad que tiene un individuo de crear valor diferenciado en el desempeño de los empleados para desarrollar un comportamiento dentro de una organización, adquirida mediante la formación académica y complementada con la experiencia., son una serie de aptitudes y habilidades que tiene un director o gerente de una entidad u organización para un mejor desarrollo y logro de los objetivos organizacionales (Yamashita et al., 2018)

Ramírez y Mapén (2020), el objetivo principal fue realizar una evaluación dirigida del compromiso organizacional que exhiben los trabajadores del servicio público dependientes de jerarquía administrativa en Tabasco, México, para determinar si existe relación. Desde una perspectiva puramente metodológica, este estudio utiliza métodos no experimentales y cuantitativos, utiliza herramientas de medición validadas profesionalmente para lograr una puntuación de confianza alta de 0,824 en la escala alfa de Cronbach. Los hallazgos que se obtuvieron revelaron que los niveles de compromiso en las organizaciones se ubicaron por debajo del 60%, el sentimiento tuvo la tasa más alta de evolución positiva y la dimensión de continuidad mantuvo una tasa débil. Finalmente, en conclusión, dependiendo del tipo de relación, se puede determinar con certeza que no hay relación cuando se refiere a categorías sociales y demográficas, como, género, edad, estado civil dependiendo del compromiso dentro de la entidad conforme a los empleados públicos.

En lo que respecta al objetivo 2, que pospuso: Identificar la relación entre las competencias actitudinales y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022. De la tabla 7, se demuestra que de 120 funcionarios que se les encuestó entendieron a las competencias actitudinales en 60,8% a un nivel medio, de este total el 40,8% consideró el compromiso organizacional como alto, en la entidad de salud pública de Ecuador. Así mismo, de la Tabla 13 presenta los resultados interpretados de la siguiente forma: se evidencia que el valor p calculado es menor al p tabular ( $.011 < .05$ ), indicando aceptación de la hipótesis de investigación y rechazo de hipótesis la nula. La hipótesis confirma que la competencia actitudinal se relaciona positiva y

significativamente con el compromiso organizacional. Por otro lado, dada la correlación positiva significativa al nivel medio, la magnitud del Rho de Spearman es 0.551\*.

Esto concuerda con Pérez (2019), proponiendo verificar si hay implicación organizacional y la complacencia laboral entre los colaboradores del área de asistencia de un hospital nacional colombiano. Esta investigación se generó sobre el uso del enfoque cuantitativo y basado en la metodología correlativa ejecutando la temporalidad transversal no experimental. El universo de estudio estuvo conformado por 320 asistentes que luego de la aplicación de criterios de inclusión por medio de un muestreo no probabilístico intencional arrojó una muestra de 120 individuos. La conclusión expresa que, si se halló una vinculación directa significativa con valores de nivel de significancia de 0,045, entre las variables analizadas en el hospital objeto de estudio. En suma, cuanto mayor sea el nivel de la variable uno, más elevado será el nivel con que se percibe la variable dos. Además, Vela (2018). Proponiendo establecer la vinculación existente entre el clima organizacional y el ambiente laboral entre el personal sanitario de enfermería de un centro sanitario argentino en el enfoque cuantitativo, además de ser descriptivo correlacional. El universo o población de estudio la conformaron 232 enfermeras, a las que aplicando el muestreo aleatorio simple quedó conformada por 116 sanitarias. El proceso de recopilación de la data fue la encuesta mientras que como instrumento se recurrió al cuestionario de preguntas, hallándose los siguientes parámetros, el 32% del personal sanitario percibió como bajo el nivel de cultura organizacional, el 70,2% la percibe en un nivel medio y solo el 2% a un nivel alto. Así mismo, el 15% del personal sanitario unidad de análisis encontraron bajo el nivel de compromiso con su organización, el 54,2% lo consideró como medio y un 21% como alto. En sumas cuentas, la conclusión expresó que si hubo vinculación entre variables en el hospital objeto de análisis. Esta relación es a la vez directa y débil, lo que sugiere que una mayor conciencia del clima organizacional aumenta el nivel de compromiso de las enfermeras con la organización, Lima.

Al interpretar el objetivo específico 3, que planteó: Evaluar la relación entre las competencias técnicas y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022. Se interpreta en la tabla 8 que, de los trabajadores que fueron evaluados en la dimensión las competencias técnicas,

la consideran en un nivel medio es decir, 59,2% así mismo el 40,8% lo entiende como alto el compromiso organizacional realizando la investigación en la entidad de salud pública de Ecuador. Además, de la Tabla 14, se puede explicar que el valor de p real es 0.018, que es menor que 0.05 (p teórico), lo que indica aceptación de la hipótesis de investigación y rechazo de la hipótesis nula. Confirmando que la competencia técnica tiene una relación positiva y también significativamente con el compromiso organizacional. Por otro lado, dadas las correlaciones mediaspositivas y significativas, la magnitud del Rho de Spearman es 0.524.

Estos resultados se alinean con el pensamiento de, Solís (2022) . El propósito fue identificar si hay vínculo entre la gestión del talento y las competencias laborales en los trabajadores. La muestra de estudio está compuesta por 49 expertos y fue seleccionada por muestreo no probabilístico. Este estudio consta de un enfoque cuantitativo, siendo también un diseño no experimental y de tipo descriptivo-correlativo. La metodología desarrollada fue aplicar una encuesta y además un cuestionario como herramienta, la cual fue validada por diferentes expertos con una fiabilidad de 0,824 para la variable de gestión del talento y 0,732 para encuestas de competencia profesional. Los hallazgos muestran que la variable una está vinculada de manera significativa con la segunda variable del personal sanitario ecuatoriano, ( $\rho=0,453^*$  y p valor= 0,001), asociándose en los aspectos de calidad de trabajo, compromiso, equipo de trabajo e incentivos laborales. Concluyéndose que las dimensiones del talento humano se vinculan con la capacidad de trabajo en el personal sanitario del hospital ecuatoriano objeto de estudio. De acuerdo con Vega y Marrero (2021), las organizaciones están evolucionando cada vez más, ya que desarrollan cada vez más estrategias para potenciar sus competencias profesionales en la globalización y avanza la tecnología. Estrategias encaminadas a utilizar la formación virtual para facilitar la adaptación de los empleados, mejorar sus competencias que se utilizará para aumentar la productividad.

Al interpretar el objetivo específico 4, que se planteó: Analizar la relación entre las competencias de gestión y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022. En la Tabla 9 se explica que, la interpretación de los colaboradores que fueron encuestados en la dimensión: competencias de gestión la consideran un nivel medio en un 61,7% así mismo el

40,8% entiende como alto el compromiso organizacional en la presente investigación realizada en la entidad de salud pública de Ecuador, además, de la Tabla 15, vale la pena señalar que el valor de  $p$  real es 0.029, que es menor que 0.05 ( $p$  teórico), lo que indica que debemos aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. Esto confirma que la competencia de gestión se relaciona positiva y también significativamente con el compromiso organizacional. Por otro lado, dada la correlación positiva significativa al nivel medio, la magnitud del Rho de Spearman es 0.617.

En esto coinciden, forma Albarracín (2002), afirmaron que la tecnología debe facilitar el desarrollo de habilidades de los empleados para un mejor desempeño laboral. De igual forma, según Chiriboga (2022), se refieren a servidores públicos mejor capacitados porque se enfocan en mejorar la calidad del servicio, están capacitados y tienen mejores condiciones de desempeño, mejorar las instituciones gubernamentales, ya que los ciudadanos están en constante cambio y evolución, y ven oportunidades de control mediante la conducta democrática.

## VI. CONCLUSIONES

De la interpretación de resultados, se concluye que:

1. El desarrollo de competencias laborales guarda asociación positiva con el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022, con un factor numérico estadístico de Spearman de 0,714\*, con un valor p calculado de 0,012, siendo una asociación positiva con un nivel medio.

2. Las competencias básicas guarda asociación positiva con el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022, con un nivel correlacional de 0,621\*, obteniendo un valor p calculado de 0,015, siendo una asociación positiva con un nivel medio.

3. El desarrollo de competencias actitudinales guarda asociación positiva con el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022, con un nivel correlacional de 0,551\*, teniendo como resultado un valor p calculado de 0,011, siendo una asociación positiva con un nivel medio.

4. El desarrollo de competencias técnicas guarda asociación positiva con el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022, con un nivel correlacional de 0,524\*, con un valor p calculado de 0,018, siendo una asociación positiva con un nivel medio.

5. El desarrollo de competencias de gestión guarda asociación positiva con el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022, con un nivel correlacional de 0,617\*, con un valor p calculado de 0,029, siendo una asociación positiva con un nivel medio.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A la máxima autoridad de la entidad de salud en estudio, exhorta a que las políticas y estrategias de talento humano, se enfoquen en analizar el comportamiento de las personas en el trabajo, a fin de potenciar el vínculo del trabajador sanitario con la misión y visión organizacional de la entidad sanitaria, implicando relaciones significativas entre los trabajadores y la organización.
2. A los trabajadores sanitarios, responsables de las competencias básicas, recordar, que el talento humano es el elemento de mayor significancia al interior de las organizaciones y el propósito siempre será que los trabajadores se empoderen de su desarrollo profesional, en un entorno laboral que atienda sus necesidades y aquilate sus aptitudes y competencias, a fin de potenciar la lealtad laboral que se verá reflejada en su desempeño laboral.
3. A los trabajadores de los mandos medios a cargo de las competencias actitudinales, ver al compromiso organizacional como un medio por el cual los trabajadores sanitarios se distinguen en sus competencias laborales y con la entidad donde laboran, tornándose en sujetos más motivados y por ende más comprometidos.
4. A los encargados de evaluar las competencias técnicas, resaltar que las instituciones que valoran este tipo de competencias, deben impulsar su significancia para que sea aplicada por las autoridades sanitarias como una arista característica tanto de la profesión como de la entidad sanitaria objeto de estudio.
5. A los funcionarios encargados de las competencias de gestión, promover, la gestión de cambios en las relaciones laborales, fomentando la capacitación y el crecimiento personal, a fin de materializar las metas y acciones para mejorar la calidad del servicio sanitario constituyéndose en un referente de desempeño de competencias laborales a nivel de la salud.



## REFERENCIAS

- Albarracín. (2002). *La teoría del riesgo y el manejo del concepto del riesgo en las sociedades agropecuarias andinas*. La Paz: CIDES-UMSA.
- Amo, F. (2010). *El Cuadro de Mando Integral "Balanced Scorecard"*.
- Anchelia, Inga, Olivares, & Escalante. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 5(1), 125-145. <https://doi.org/s/doi>
- Arias, Covinos, & Cáceres. (2022). Tecnologías de Información y Comunicación versus Upskilling y eskillling de colaboradores públicos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(98), 565-579. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.12>
- Ávila, & Pascual. (2020). Marco filodófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen y Meyer propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales*, 1(2), 201-226. <https://doi.org/s/doi>
- Azzam, & Harsono. (2021). Organizational Commitment and Loyalty: A Millennial Generation Perspective in Indonesia. *Journal of Asisan Finance, Economic and Business*, 8(3), 1371-1383. <https://doi.org/doi:10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.1371>
- Bastidas. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial*. UASB. <https://doi.org/S/doi>
- Becerra, & Campos. (2021). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recurso humanos*. Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBeccerra%20FCampos.pdf?sequence=1>
- Bernal, Ruíz, & Pastrana. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante Covid - 19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>
- Betanzos, Andrade, & Paz. (2020). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43. <https://doi.org/s/doi>
- Bonilla. (2021). Globalización y movilidad humana: mejora laboral. *Revista de Relaciones Internacionales*, 5(3), 67-98. <https://doi.org/s/doi>
- Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la UNA - PUNO. *Revista de Investigación de la Escuela de Posgrado. Universidad Nacional del Altiplano*, 14-25.
- Cárdenas. (2020). *El fortalecimiento de capacidades y la gestión estratégica del personal en la Municipalidad Distrital de Santa Lucía Lucanas - Ayacucho*. UAP. <https://doi.org/s/doi>

- Cárdenas. (2021). *Gestión de competencias laborales y calidad de servicio público de los trabajadores del Banco de la Nación de Lima, 2020*. UCV. <https://doi.org/s/doi>
- Castagneto. (2020). *Compromiso organizacional y gestión educativa en la Unidad Educativa Básica Víctor Zevallos Mata, Ecuador 2020*. UCV. <https://doi.org/s/doi>
- Castillo. (2021). Técnicas e instrumentos para recoger datos del hecho social educativo. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 5(10), 50-61. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/349>
- Charria, Sarsosa, & Uribe. (2021). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. *Psicología desde el Caribe*, 1(28), 133-165. <https://doi.org/s/doi>
- Chiriboga, C. (2022). Comunicadoras y marketeras recibirán el premio Leading Women Ecuador 2022. *El Universo*.
- Cisneros, Guevara, Urdánigo, & Garcés. (2022). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en Tiempo de pandemia. *Dominio de las ciencias*, 8(1), 1165 - 1185. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Dee, Allesina, Bonn, & Eklof. (2020). *Operationalizing Network Theory for Ecosystem Service Assessments*. UNY. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.tree.2016.10.011>
- Garrido. (2016). Apego, emoción y regulación emocional. Implicaciones para la salud. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(3), 493 - 507. <https://doi.org/s/doi>
- Hernández, & Mendoza. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://doi.org/s/doi>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGrawHill Education. <https://doi.org/s/doi>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernandez, & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, Silveira, & Moreno. (2021). Adquisición de las competencias profesionales según el soporte de autonomía, mediadores psicológicos y motivación. *Sociedad española de Pedagogía*, 67(4), 61-72. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.13042/Bordon.2015.67406>
- Maletta, H. (2009). *Epistemología aplicada: Metodología y técnica de la producción científica*. Lima: CIES: Consorcio de Investigación, Económica y Social.

- Márquez, J. (2021). The scientific method in public political activity. *Academia Letters*, 2(15), Open Access. <https://doi.org/https://doi.org/10.20935/AL2996>.
- Martínez. (2018). Diseño de investigación. Principios teóricos metodológicos y prácticos para su concreción. *Escuela de Archivología*, 15(2), 156-176. <https://doi.org/s/doi>
- Maya. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. UNAM - México. <https://doi.org/s/doi>
- Medina, Becerra, & Castaño. (2019). *Prospectiva y política pública para el cambio estructural en América Latina y El Caribe*. CEPAL. <https://doi.org/s/doi>
- Mendoza, & Ávila. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51 - 53. <https://doi.org/https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Meyer, & Allen. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época.*, 1(2), 67-86. <https://doi.org/s/doi>
- Munch. (2014). *Gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos (2da edición)*. Pearson México. <https://doi.org/S/doi>
- Muñoz. (2022). *Comunicación interna y compromiso organizacional en una unidad educativa de Milagro - Ecuador, 2022*. UCV. <https://doi.org/s/doi>
- Neves, Rodriguez, & Parreira. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses. *Revista Latino Americana de Enfermería*, 26(2), 15-78. <https://doi.org/DOI: 10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Nunayalle. (2021). *Diagnóstico del desempeño laboral y propuesta de gestión del talento humano basado en el modelo empowerment en la corporación Portilla SAC*. USS. <https://doi.org/s/doi>
- OEA. (2020). *Desigualdad e Inclusión Social en las Américas*. OAS Cataloging in Publication Data. <https://doi.org/S/doi>
- Pacherrez, & Marrufo. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1594-1622. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.184](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184)
- Pedraza. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior . *Revista iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), 77-106. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

- Pérez. (2019). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, 2018*. UCV. <https://doi.org/s/doi>
- Ramírez, & Mapén. (2020). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166-181. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>
- Robbins, & Judge. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación. <https://doi.org/s/doi>
- Rubí. (2022). Pensar la educación desde el ser humano. *RLEE Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 52(2), 377-386. <https://doi.org/https://doi.org/10.48102/rlee.2022.52.2.479>
- Shaheen, Cohen, & Farrar. (2019). El impacto y el futuro del carsharing. En Ubilla, *La Economía Colaborativa y La Relevancia para el Transporte* (págs. 87-120). University of California. [https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/337003190\\_Carsharing's\\_impact\\_and\\_future](https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/337003190_Carsharing's_impact_and_future)
- Solís. (2022). *Gestión del talento humano y competencia laboral del personal de enfermería del Hospital Sub Regional de Andahuaylas 2021*. UCV. <https://doi.org/s/doi>
- Soriano. (2012). Diseño y Validación de Instrumento de Medición. *Diálogos*, 19-40.
- Suquillo. (2021). *Trabajo en equipo y compromiso organizacional en la Unidad Educativa "Constructores del Mañana", Ecuador, 2021*. UCV. <https://doi.org/s/doi>
- Tamayo, Zona, & Loaiza. (2019). El pensamiento crítico en la educación. Algunas categorías centrales en su estudio. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 11(2), 111-133. <https://doi.org/s/doi>
- Trujillo. (2014). El enfoque en competencias y la mejora de la educación. *Ra Ximbai*, 10(5), 307 - 322. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132134026>
- Vega. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz 2021*. UNSAM. <https://doi.org/s/doi>
- Vega, & Marrero. (2021). Evolución del control interno hacia una gestión integrada al control de gestión. *Estudios de la Gestión: revista internacional de administración*, 5(3), 145-168. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32719/25506641.2021.10.10>
- Veintimilla. (2021). *Competencias laborales y desempeño docente en la Escuela de Educación Básica "Carmen Wither Navarro" Guayaquil, Ecuador, 2020*.UCV. <https://doi.org/s/doi>

- Vela. (2018). *Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017*. UCV. <https://doi.org/s/doi>
- Vidal. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3600-3631. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2487](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487)
- Yamashita, Nishio, & Togashi. (2018). Convolutional neural networks: an overview and application in radiology. *Insights into Imaging*, 2(9), 611-629. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s13244-018-0639-9>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Desarrollo de competencias laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1. Competencias laborales				
¿Qué relación existe entre el desarrollo de competencia laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022?	Determinar la relación que existe entre el desarrollo de competencia laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.	<p>H1. Existe relación positiva y significativa entre el desarrollo de competencia laboral y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.</p> <p>H0. No existe relación positiva y significativa entre el desarrollo de competencia laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Competencias básicas	Fundamentos Información Proyecciones Responsabilidades Situaciones Causas y consecuencias	1,2,3,4,	Ordinal  (1) Nunca  (2) Casi nunca  (3) A veces  (4) Casi siempre  (5) Siempre	Bajo (16-37) Medio (38-59) Alto (60-80)
			Competencias actitudinales	Ambiente de trabajo Responsabilidad de sucesos Actividades Capacidad de servicio	5,6,7,8		
			Competencias técnicas	Procesos Funciones Dominio Manuales y reglamentos	9,10,11,12		
			Competencias de gestión	Contacto Organización Resultados Toma de decisiones Conocimiento	13,14,15,16		
			Variable 2. Compromiso organizacional				
Dimensiones	Indicadores	Ítems					

Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:				Escala de valores	Niveles o rangos
			Compromiso afectivo	Sentido de pertinencia	de 1,2,3,4, 5,6		
<p>¿Cómo se relaciona las competencias básicas y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona las competencias actitudinales y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona las competencias técnicas y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona las competencias de gestión y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad</p>	<p>Evaluar la relación entre las competencias básicas y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.</p> <p>Identificar la relación que existe entre las competencias actitudinales y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.</p> <p>Evaluar la relación que existe entre las competencias técnicas y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.</p> <p>Analizar la relación que existe entre las competencias de gestión y el compromiso organizacional de los empleados de una entidad</p>	<p>Las competencias básicas se relacionan positiva y significativa con el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.</p> <p>Las competencias actitudinales se relacionan positiva y significativa con el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.</p> <p>Las competencias técnicas se relacionan positiva y significativa con el compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.</p> <p>Las competencias de gestión se relacionan positiva y significativa con el compromiso organizacional de los</p>	Compromiso afectivo	Sentido de pertinencia	de 1,2,3,4, 5,6	<p>Ordinal</p> <p>(1) Nunca</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(3) A veces</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(5) Siempre</p>	<p>Malo (18-42)</p> <p>Regular (43-67)</p> <p>Bueno: (68-90)</p>
			Compromiso de continuidad	Intercambio de esfuerzo de trabajo	de 7,8,9,10,11,12		
			Compromiso Normativo	Sentido de obligación con la empresa	de 13,14,15,16,17,18,		



compromiso organizacional de los empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022?	de salud pública de Ecuador, 2022.	empleados de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.					
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica- nivel correlacional Método: Cuantitativo, hipotético deductivo Diseño: No experimental-correlacional		Población: 300 Muestra: Por conveniencia, se trabajará con 120 sanitarios y operativos.	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Se realizará con la estadística descriptiva para la variabilidad de los datos Inferencial: Se realizará la prueba de hipótesis mediante el estadístico p – valor en relación con el nivel de significación de 5%		

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1</b>  Competencias laborales	La competencia laboral, es la capacidad que tiene un individuo de crear valor diferenciado en el desempeño de los empleados para desarrollar un comportamiento dentro de una organización, adquirida mediante la formación académica y complementada con la experiencia., son una serie de aptitudes y habilidades que tiene un director o gerente de una entidad u organización para un mejor desarrollo y logro de los objetivos organizacionales (Yamashita et al., 2018)	La variable de las competencias laborales esta operacionalizada por cuatro dimensiones: competencias básicas, competencias actitudinales, competencias técnicas y competencias de gestión.	Competencias básicas	Fundamentos Información Proyecciones Responsabilidades Situaciones Causas y consecuencias	Ordinal  (1) Nunca  (2) Casi nunca  (3) A veces  (4) Casi siempre  (5) Siempre
			Competencias actitudinales	Ambiente de trabajo Responsabilidad de sucesos Actividades Capacidad de servicio	
			Competencias técnicas	Procesos Funciones Dominio Manuales y reglamentos	
			Competencias de gestión	Contacto Organización Resultados Toma de decisiones Conocimiento	
<b>Variable 2</b>  Compromiso organizacional	Dee et al (2020), lo ven como el resultado de una combinación de talentos humanos dentro de grupos específicos estructurados estratégicamente para	La variable compromiso organizacional esta operacionalizada por tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de	Compromiso afectivo	Sentido de pertinencia	Ordinal  (1) Nunca  (2) Casi nunca
			Compromiso de continuidad	Intercambio de esfuerzo de trabajo	

	<p>mejorar la eficiencia, la productividad y la capacidad de alcanzar las metas organizacionales.</p>	<p>continuidad y compromiso normativo.</p>	<p>Compromiso Normativo</p>	<p>Compensación recibida Sentido de obligación con la empresa</p>	<p>(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>
--	---	--	-----------------------------	---	---

## Anexo 1. Cuestionario N° 1 de la Variable Competencia Laboral.

Edad: ..... Tiempo de residencia: .....  
 Sexo: ..... Ocupación: .....

### Instrucciones.

El siguiente cuestionario tiene por objetivo recoger información referente a la competencia laboral, en una entidad de salud pública de Ecuador. Con el objetivo de conocer sus apreciaciones que contribuirán con la investigación, le solicitamos responder de acuerdo a su opinión marcando con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente, para lo cual se tendrá en cuenta las siguientes categorías de valor:

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

Marque donde usted considere que se sienta reflejado y no debe dejar de contestar ningún ítem.

Dimensiones	N°	Ítems					
			1	2	3	4	5
Competencias Básicas	1	Asume un compromiso afectivo dentro de la institución					
	2	Se siente comprometido en la solución de los problemas de la institución					
	3	Su calidad de trabajo es la idónea					
	4	Ubica errores que afectan su calidad de trabajo					
	5	Actúa con honestidad incluso en situaciones difíciles					
Competencias actitudinales	6	Se preocupa de ser coherente con lo que dice, para evitar malos entendidos					
	7	Da soluciones innovadoras para los problemas existentes					
	8	La política actual de la institución evita innovar					
	9	Los actos de corrupción y falta de honradez son sancionados					
	10	Respeto las políticas organizacionales establecidas					
Competencias técnicas	11	Su superior le comunica la visión estratégica de la institución					
	12	Su superior le propone nuevas tendencias de mejora en los procesos					
	13	Ejecuta estrategias que dan resultados					
	14	Detecta rápidamente nuevas oportunidades de mejora					
	15	Se preocupa de su rendimiento intelectualmente					
Competencias de gestión	16	Se promueve a los empleados mejor calificados					
	17	Se interrelaciona con sus compañeros de trabajo con facilidad					
	18	Su superior tiene la capacidad para generar fidelidad con la institución					
	19	Se designa personal específicamente para la atención a casos complejos					
	20	Propone diversas propuestas pertinentes y operativas para resolver problemas.					

## Anexo 2. Cuestionario N° 2 de la variable Compromiso Organizacional

Edad: .....

Tiempo de residencia: .....

Sexo: .....

Ocupación: .....

### Instrucciones.

El siguiente cuestionario tiene por objetivo recoger información referente al compromiso organizacional en una entidad de salud pública de Ecuador. Con el objetivo de conocer sus apreciaciones que contribuirán con la investigación, le solicitamos responder de acuerdo a su opinión marcando con un aspa (x) la respuesta que crea conveniente, para lo cual se tendrá en cuenta las siguientes categorías de valor:

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

Marque donde usted considere que se sienta reflejado y no debe dejar de contestar ningún ítem.

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3	4	5
Compromiso afectivo	1	¿Está no estuviera comprometido con su entidad, consideraría trabajar en otra parte?					
	2	Aunque fuera positivo para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.					
	3	Renunciar a esta organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.					
	4	Permanezco en la entidad porque lo necesito y deseo.					
	5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.					
	6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución de salud.					
Compromiso de continuidad	7	Me sentiría culpable si renunciara a esta entidad en este momento.					
	8	Esta organización merece mi lealtad					
	9	Realmente siento los problemas de esta organización como propios.					
	10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi entidad empleadora actual.					
	11	No renunciaría a esta organización ahora porque me siento comprometido con su gente					
	12	Esta entidad significa mucho para mí.					
Compromiso normativo	13	Le debo muchísimo a esta entidad.					
	14	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.					
	15	No me siento a gusto al interior de la entidad					
	16	Una de las consecuencias de renunciar a esta entidad sería la escasez de alternativas laborales					
	17	Sería muy difícil dejar esta organización en este momento, incluso si lo deseara					
	18	No me siento formalmente vinculado a la entidad.					

### Anexo 3. Confiabilidad del instrumento Competencia Laboral

---

#### Estadísticas de fiabilidad

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
.772	16

---

---

#### Estadísticas de total de elemento

---

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	19.67	10.989	.606	.755
VAR00002	19.67	13.747	.126	.801
VAR00003	19.23	10.116	.736	.734
VAR00004	19.17	10.282	.736	.736
VAR00005	19.13	11.568	.529	.766
VAR00006	19.43	12.047	.420	.779
VAR00007	19.27	12.271	.451	.776
VAR00008	19.53	13.154	.199	.800
VAR00009	19.47	10.257	.659	.746
VAR00010	19.23	13.151	.107	.819
VAR00011	19.75	13.152	.657	.725
VAR00012	18.48	10.58	.487	.625
VAR000013	19.47	10.257	.659	.746
VAR000014	19.17	10.282	.736	.736
VAR000015	19.13	11.568	.529	.766
VAR000016	19.23	13.151	.107	.766

---

## Anexo 6. Confiabilidad del instrumento compromiso organizacional

---

### Estadísticas de fiabilidad

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
.832	18

---

---

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	18.90	12.300	.756	.780
VAR00002	18.97	15.068	.170	.832
VAR00003	18.60	11.697	.754	.776
VAR00004	18.63	11.344	.793	.770
VAR00005	18.33	12.713	.700	.787
VAR00006	18.77	13.564	.430	.813
VAR00007	18.57	13.220	.568	.800
VAR00008	18.87	14.740	.181	.835
VAR00009	18.87	11.637	.679	.784
VAR00010	18.70	14.976	.074	.852
VAR00011	18.72	14.985	.071	.825
VAR00012	18.74	14.957	.064	.836
VAR000013	19.53	13.154	.199	.800
VAR000014	19.47	10.257	.659	.746
VAR00015	19.23	13.151	.107	.819
VAR00016	19.75	13.152	.657	.725
VAR00017	18.48	10.58	.487	.625
VAR000018	19.47	10.257	.659	.746

## Anexo 7. Base de Dato de Prueba Piloto

<b>Codificación:</b>																		
Nunca:																		
Casi nunca																		
A veces:																		
Casi siempre																		
Siempre																		

Base de datos sobre Competencia Laboral

Muestra	Dimensión: Competencias Básicas				Dimensión: Competencias Actitudinales				Dimensión: Competencias Técnicas				Dimensión: Competencias de gestión			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
Sujeto 1	2	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	2	3
Sujeto 2	2	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
Sujeto 3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	4
Sujeto 4	2	2	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4
Sujeto 5	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3
Sujeto 6	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3
Sujeto 7	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3
Sujeto 8	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	2
Sujeto 9	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	4	3
Sujeto 10	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	3

BASE DE DATOS: Compromiso Organizacional

Muestra	Dimensión: Compromiso afectivo						Dimensión: Compromiso de continuidad						Dimensión: Compromiso Normativo					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Sujeto 1	1	5	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	4	2	5
Sujeto 2	2	4	2	4	2	3	3	2	3	3	2	5	2	3	3	4	2	4
Sujeto 3	2	4	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	5	4
Sujeto 4	2	4	2	2	2	3	3	2	4	3	3	5	3	2	4	3	3	4
Sujeto 5	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	5	2	3	2	4	2	4
Sujeto 6	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	2	5	2	3	4	4	2	4
Sujeto 7	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	5	2	3	3	4	2	4
Sujeto 8	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	5	2	3	2	4	2	4
Sujeto 9	2	4	2	3	2	3	3	2	4	3	2	5	2	3	3	4	3	4
Sujeto 10	2	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	5	2	3	3	4	2	4



## Anexo 8. Cartas de autorización

Guayaquil, 07 de noviembre del 2022

**Sra. Ing. Mercedes Maria Rivas Torres**  
**Coordinadora de Talento Humano, Hospital Matilde Hidalgo de Procel**  
Ciudad. –

**Asunto: SOLICITUD APLICACIÓN DE PRUEBA PILOTO E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.**

Es muy grato para mí dirigirme a usted para extenderle un cordial saludo, y así mismo ponerle en conocimiento de que como estudiante de posgrados de la Universidad César Vallejo campus Piura promoción 2022, por lo tanto solicito su gentil gestión autorizando la aplicación de una prueba piloto y luego el instrumento de investigación a 120 de los funcionarios del área operativa, con los cuales voy a recolectar la información necesaria para poder elaborar mi investigación y optar por el título profesional de **Master en Gestión Pública**.

El título de mi tesis es: **"Desarrollo de competencias laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022"** y es de suma importancia contar con la realización de la prueba piloto por parte de los funcionarios por eso se ha estimado conveniente solicitar a usted, como representante de la Entidad de Salud Pública objeto del presente estudio.

Agradezco la atención prestada.

Atentamente.



**Poveda Zuloaga Ana Maria**  
CI: 0919957555



Guayaquil, 8 de noviembre de 2022

**PARA:** Leda ana Maria Poveda Zilonga  
**EDUCADORA PARA LA SALUD.**

**ASUNTO:** AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE PRUEBA PILOTO E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN EN EL HOSPITAL MATILDE HIDALGO DE PROCEL.

De mi consideración:

En contestación a su oficio con fecha 07 noviembre del 2022 a través del cual solicita que, requiero de su ayuda para poder realizar una prueba piloto a los funcionarios de la institución del Ministerio de salud del Hospital Matilde Hidalgo de Procel con el cual voy a recolectar la información que necesito para poder elaborar mi investigación y optar por el título profesional de Master en Gestión Pública.

En virtud de aquello, como Coordinadora de Talento Humano del Hospital Matilde Hidalgo de Procel, Autorizo para que usted proceda a realizar la prueba piloto a los funcionario de dicho hospital del Ministerio de Salud Pública.

Particular que informo para los fines legales pertinentes.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Sra. Ing. Mercedes María Rivas Torres  
Coordinadora de Talento Humano, Hospital Matilde Hidalgo de Procel

Recibido  
8/11/2022  
Joa. POVEDA  
MH 30

**Anexo 9.** Matriz de validación de experto 1

**TÍTULO DE LA TESIS:** Desarrollo de competencias laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador,2022.

Validación de cuestionario de Competencias Laborales mediante criterio de experto 1

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								Observación y/o recomendaciones
			Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPETENCIA LABORAL	Competencias básicas	Asume un compromiso afectivo dentro de la institución						X		X		X		X		
		Se siente comprometido en la solución de los problemas de la institución						X		X		X		X		
		Su calidad de trabajo es la idónea						X		X		X		X		
		Ubica errores que afectan su calidad de trabajo						X		X		X		X		
		Actúa con honestidad incluso en situaciones difíciles						X		X		X		X		
	Competencias actitudinales	Se preocupa de ser coherente con lo que dice, para evitar malos entendidos						X		X		X		X		
		Da soluciones innovadoras para los problemas existentes						X		X		X		X		
		La política actual de la institución evita innovar						X		X		X		X		

	Los actos de corrupción y falta de honradez son sancionados					X		X		X		X		
	Respeto las políticas organizacionales establecidas					X		X		X		X		
<b>Competencias Técnicas</b>	Su superior le comunica la visión estratégica de la institución					X		X		X		X		
	Su superior le propone nuevas tendencias de mejora en los procesos					X		X		X		X		
	Ejecuta estrategias que dan resultados					X		X		X		X		
	Detecta rápidamente nuevas oportunidades de mejora					X		X		X		X		
	Se preocupa de su rendimiento intelectualmente					X		X		X		X		
<b>Competencias de gestión</b>	Se promueve a los empleados mejor calificados					X		X		X		X		
	Se interrelaciona con sus compañeros de trabajo con facilidad					X		X		X		X		
	Su superior tiene la capacidad para generar fidelidad con la institución					X		X		X		X		
	Se designa personal específicamente para la atención a casos complejos					X		X		X		X		
	Propone diversas propuestas pertinentes y operativas para resolver problemas.					X		X		X		X		



Firmado electrónicamente por:  
**MARIO WILFRIDO  
URGILES PINEDA**

---

**MARIO WILFRIDO URGILÉS PINEDA**  
**MSc. en Gestión Pública**  
**Registro SENESCYT N° 6043171862**

Validación de cuestionario de Compromiso Organizacional mediante criterio de experto 1

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones
			Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGNIZACIONAL	Compromiso afectivo	¿Está no estuviera comprometido con su entidad, consideraría trabajar en otra parte?						X		X		X		X		
		Aunque fuera positivo para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.						X		X		X		X		
		Renunciar a esta organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.						X		X		X		X		
		Permanezco en la entidad porque lo necesito y deseo.						X		X		X		X		
		Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.						X		X		X		X		
		Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución de salud.						X		X		X		X		
		Me sentiría culpable si renunciara a esta entidad en este momento.						X		X		X		X		

Compromiso de Continuidad	Esta organización merece mi lealtad						X		X		X		X		
	Realmente siento los problemas de esta organización como propios.						X		X		X		X		
	No siento ningún compromiso de permanecer con mi entidad empleadora actual.						X		X		X		X		
	No renunciaría a esta organización ahora porque me siento comprometido con su gente						X		X		X		X		
	Esta entidad significa mucho para mí.						X		X		X		X		
Compromiso o normativo	Le debo muchísimo a esta entidad.						X		X		X		X		
	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.						X		X		X		X		
	No me siento a gusto al interior de la entidad						X		X		X		X		
	Una de las consecuencias de renunciar a esta entidad sería la escasez de alternativas laborales														
	Sería muy difícil dejar esta organización en este momento, incluso si lo deseara						X		X		X		X		
	No me siento formalmente vinculado a la entidad.						X		X		X		X		



Firmado electrónicamente por:  
**MARIO WILFRIDO  
 URGILES PINEDA**

---

**MARIO WILFRIDO URGILÉS PINEDA**  
 MSc. en Gestión Pública  
 Registro SENESCYT N° 6043171862

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: FICHA DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL**

**OBJETIVO:** Determinar la relación de la competencia laboral

**DIRIGIDO A:** Personal sanitario y operativo de una entidad de salud pública de Ecuador. 2022

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: URGILÉS PINEDA MARIO WILFRIDO**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				



Firmado electrónicamente por:  
**MARIO WILFRIDO  
URGILES PINEDA**

---

**MARIO WILFRIDO URGILÉS PINEDA**  
MSc. en Gestión Pública  
Registro SENESCYT N° 6043171862

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: FICHA DE EVALUACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**OBJETIVO:** Determinar la relación del Compromiso Organizacional.

**DIRIGIDO A:** Personal sanitario y operativo de una entidad de salud pública de Ecuador. 2022

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: URGILÉS PINEDA MARIO WILFRIDO**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				



Firmado electrónicamente por:  
**MARIO WILFRIDO  
URGILES PINEDA**

---

**MARIO WILFRIDO URGILÉS PINEDA**  
MSc. en Gestión Pública  
Registro SENESCYT N° 6043171862



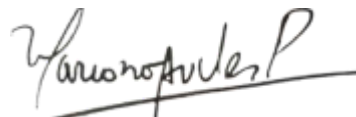
**Anexo 10.** Matriz de validación de experto 2

**TÍTULO DE LA TESIS:** Desarrollo de competencias laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador,2022.

Validación de cuestionario de Competencias Laborales mediante criterio de experto 2

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								Observación y/o recomendaciones
			Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPETENCIA LABORAL	Competencias básicas	Asume un compromiso afectivo dentro de la institución						X		X		X		X		
		Se siente comprometido en la solución de los problemas de la institución						X		X		X		X		
		Su calidad de trabajo es la idónea						X		X		X		X		
		Ubica errores que afectan su calidad de trabajo						X		X		X		X		
		Actúa con honestidad incluso en situaciones difíciles						X		X		X		X		
	Competencias actitudinales	Se preocupa de ser coherente con lo que dice, para evitar malos entendidos						X		X		X		X		
		Da soluciones innovadoras para los problemas existentes						X		X		X		X		
		La política actual de la institución evita innovar						X		X		X		X		

	Los actos de corrupción y falta de honradez son sancionados						X		X		X		X		
	Respeto las políticas organizacionales establecidas						X		X		X		X		
<b>Competencias Técnicas</b>	Su superior le comunica la visión estratégica de la institución						X		X		X		X		
	Su superior le propone nuevas tendencias de mejora en los procesos						X		X		X		X		
	Ejecuta estrategias que dan resultados						X		X		X		X		
	Detecta rápidamente nuevas oportunidades de mejora						X		X		X		X		
	Se preocupa de su rendimiento intelectualmente						X		X		X		X		
<b>Competencias de gestión</b>	Se promueve a los empleados mejor calificados						X		X		X		X		
	Se interrelaciona con sus compañeros de trabajo con facilidad						X		X		X		X		
	Su superior tiene la capacidad para generar fidelidad con la institución						X		X		X		X		
	Se designa personal específicamente para la atención a casos complejos						X		X		X		X		
	Propone diversas propuestas pertinentes y operativas para resolver problemas.						X		X		X		X		



**MARIANA ISAURA AVILÉS PAZMIÑO**  
**Mag. En Diseño Curricular**  
**Registro SENESCYT N° 1006-14-86051188**

Validación de cuestionario de Compromiso Organizacional mediante criterio de experto 2

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones
			Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	¿Está no estuviera comprometido con su entidad, consideraría trabajar en otra parte?						X		X		X		X		
		Aunque fuera positivo para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.						X		X		X		X		
		Renunciar a esta organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.						X		X		X		X		
		Permanezco en la entidad porque lo necesito y deseo.						X		X		X		X		
		Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.						X		X		X		X		
		Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución de salud.						X		X		X		X		
		Me sentiría culpable si renunciara a esta entidad en este momento.						X		X		X		X		

Compromiso de Continuidad	Esta organización merece mi lealtad							X		X		X		X		
	Realmente siento los problemas de esta organización como propios.							X		X		X		X		
	No siento ningún compromiso de permanecer con mi entidad empleadora actual.							X		X		X		X		
	No renunciaría a esta organización ahora porque me siento comprometido con su gente							X		X		X		X		
	Esta entidad significa mucho para mí.							X		X		X		X		
Compromiso o normativo	Le debo muchísimo a esta entidad.							X		X		X		X		
	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							X		X		X		X		
	No me siento a gusto al interior de la entidad							X		X		X		X		
	Una de las consecuencias de renunciar a esta entidad sería la escasez de alternativas laborales															
	Sería muy difícil dejar esta organización en este momento, incluso si lo deseara								X		X		X		X	
	No me siento formalmente vinculado a la entidad.								X		X		X		X	



**MARIANA ISAURA AVILÉS PAZMIÑO**  
**Mag. En Diseño Curricular**  
**Registro SENESCYT N° 1006-14-86051188**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: FICHA DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL**

**OBJETIVO:** Determinar la relación de la competencia laboral

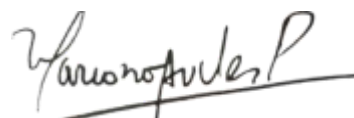
**DIRIGIDO A:** Personal sanitario y operativo de una entidad de salud pública de Ecuador. 2022

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: AVILÉS PAZMIÑO MARIANA ISAURA**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR**

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				



---

**MARIANA ISAURA AVILÉS PAZMIÑO**  
Mag. En Diseño Curricular  
Registro SENESCYT N° 1006-14-86051188

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: FICHA DE EVALUACION DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**OBJETIVO:** Determinar la relación del Compromiso Organizacional.

**DIRIGIDO A:** Personal sanitario y operativo de una entidad de salud pública de Ecuador. 2022

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: AVILÉS PAZMIÑO MARIANA ISAURA**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR**

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				



---

**MARIANA ISAURA AVILÉS PAZMIÑO**  
Mag. En Diseño Curricular  
Registro SENESCYT N° 1006-14-86051188

**Anexo 11.** Matriz de validación de experto 3

**TÍTULO DE LA TESIS:** Desarrollo de competencias laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador,2022.

Validación de cuestionario de Competencias Laborales mediante criterio de experto 3

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								Observación y/o recomendaciones
			Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPETENCIA LABORAL	Competencias básicas	Asume un compromiso afectivo dentro de la institución						X		X		X		X		
		Se siente comprometido en la solución de los problemas de la institución						X		X		X		X		
		Su calidad de trabajo es la idónea						X		X		X		X		
		Ubica errores que afectan su calidad de trabajo						X		X		X		X		
		Actúa con honestidad incluso en situaciones difíciles						X		X		X		X		
	Competencias actitudinales	Se preocupa de ser coherente con lo que dice, para evitar malos entendidos						X		X		X		X		
		Da soluciones innovadoras para los problemas existentes						X		X		X		X		
		La política actual de la institución evita innovar						X		X		X		X		

	Los actos de corrupción y falta de honradez son sancionados					X		X		X		X		
	Respeto las políticas organizacionales establecidas					X		X		X		X		
<b>Competencias Técnicas</b>	Su superior le comunica la visión estratégica de la institución					X		X		X		X		
	Su superior le propone nuevas tendencias de mejora en los procesos					X		X		X		X		
	Ejecuta estrategias que dan resultados					X		X		X		X		
	Detecta rápidamente nuevas oportunidades de mejora					X		X		X		X		
	Se preocupa de su rendimiento intelectualmente					X		X		X		X		
<b>Competencias de gestión</b>	Se promueve a los empleados mejor calificados					X		X		X		X		
	Se interrelaciona con sus compañeros de trabajo con facilidad					X		X		X		X		
	Su superior tiene la capacidad para generar fidelidad con la institución					X		X		X		X		
	Se designa personal específicamente para la atención a casos complejos					X		X		X		X		
	Propone diversas propuestas pertinentes y operativas para resolver problemas.					X		X		X		X		




---

**ÁNGEL ALBERTO MATAMOROS DÁVALOS**  
 PhD. en Educación  
 Registro SENESCYT N° 6043205519



Validación de cuestionario de Compromiso Organizacional mediante criterio de experto 3

VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observación y/o recomendaciones
			Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	¿Está no estuviera comprometido con su entidad, consideraría trabajar en otra parte?						X		X		X		X		
		Aunque fuera positivo para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.						X		X		X		X		
		Renunciar a esta organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.						X		X		X		X		
		Permanezco en la entidad porque lo necesito y deseo.						X		X		X		X		
		Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.						X		X		X		X		
		Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución de salud.						X		X		X		X		
		Me sentiría culpable si renunciara a esta entidad en este momento.						X		X		X		X		

Compromiso de Continuidad	Esta organización merece mi lealtad						X		X		X		X		
	Realmente siento los problemas de esta organización como propios.						X		X		X		X		
	No siento ningún compromiso de permanecer con mi entidad empleadora actual.						X		X		X		X		
	No renunciaría a esta organización ahora porque me siento comprometido con su gente						X		X		X		X		
	Esta entidad significa mucho para mí.						X		X		X		X		
Compromiso o normativo	Le debo muchísimo a esta entidad.						X		X		X		X		
	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.						X		X		X		X		
	No me siento a gusto al interior de la entidad						X		X		X		X		
	Una de las consecuencias de renunciar a esta entidad sería la escasez de alternativas laborales														
	Sería muy difícil dejar esta organización en este momento, incluso si lo deseara						X		X		X		X		
	No me siento formalmente vinculado a la entidad.						X		X		X		X		




---

**ÁNGEL ALBERTO MATAMOROS DÁVALOS**  
 Ph.D. en Educación  
 Registro SENESCYT N° 6043205519

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: FICHA DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA LABORAL**

**OBJETIVO:** Determinar la relación de la competencia laboral

**DIRIGIDO A:** Personal sanitario y operativo de una entidad de salud pública de Ecuador. 2022

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MATAMOROS DÁVALOS ÁNGEL ALBERTO**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: PhD. en Educación**

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				



---

ÁNGEL ALBERTO MATAMOROS DÁVALOS  
PhD. en Educación  
Registro SENESCYT N° 6043205519

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO: FICHA DE EVALUACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**OBJETIVO:** Determinar la relación del Compromiso Organizacional.

**DIRIGIDO A:** Personal sanitario y operativo de una entidad de salud pública de Ecuador. 2022

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MATAMOROS DÁVALOS ÁNGEL ALBERTO**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: PhD. en Educación**

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
X				



---

**ÁNGEL ALBERTO MATAMOROS DÁVALOS**  
PhD. en Educación  
Registro SENESCYT N° 6043205519

## ANEXO 12. BASES DE DATOS

### Codificación:

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

Base de datos sobre Desarrollo de Competencias Laborales

Muestra	Dimensión: Competencias Básicas					Dimensión: Competencias actitudinales					Dimensión: Competencias técnicas					Dimensión: Competencias de gestión				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Sujeto 1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
Sujeto 3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
Sujeto 4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
Sujeto 5	3	3	3	3	2	3	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
Sujeto 6	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	1	3	4	3
Sujeto 7	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
Sujeto 8	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
Sujeto 9	3	4	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2
Sujeto 10	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
Sujeto 11	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4
Sujeto 12	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4



Sujeto 41	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
Sujeto 42	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
Sujeto 43	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
Sujeto 44	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Sujeto 45	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
Sujeto 46	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
Sujeto 47	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
Sujeto 48	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
Sujeto 49	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
Sujeto 50	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
Sujeto 51	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
Sujeto 52	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
Sujeto 53	4	4	3	3	5	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
Sujeto 54	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	4
Sujeto 55	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 56	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 57	2	5	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	5	4	3	5	3	3	4	3
Sujeto 58	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
Sujeto 59	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
Sujeto 60	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	1	4	5	4
Sujeto 61	5	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 62	5	4	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 63	4	5	5	4	3	4	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3
Sujeto 64	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	2
Sujeto 65	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	2
Sujeto 66	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	2
Sujeto 67	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	2
Sujeto 68	5	5	1	5	5	5	1	4	4	5	5	1	5	3	4	5	1	4	3	4

Sujeto 69	5	5	1	5	5	5	1	4	4	5	5	1	5	3	4	5	1	4	3	4
Sujeto 70	2	4	1	3	5	1	5	2	2	1	4	1	4	3	2	4	1	2	3	2
Sujeto 71	4	5	5	4	5	5	4	2	3	5	5	5	5	3	2	5	5	2	3	2
Sujeto 72	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
Sujeto 73	3	5	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2	2	5	2	2	2	2
Sujeto 74	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	2	4	3	4
Sujeto 75	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
Sujeto 76	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
Sujeto 77	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
Sujeto 78	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
Sujeto 79	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
Sujeto 80	1	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3
Sujeto 81	1	4	3	2	3	2	5	3	2	2	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3
Sujeto 82	4	5	5	3	4	1	5	3	2	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3
Sujeto 83	5	5	5	5	5	1	5	2	5	1	5	5	5	5	2	5	5	2	5	2
Sujeto 84	5	5	5	5	5	1	2	2	5	1	5	5	5	5	2	5	5	2	5	2
Sujeto 85	3	5	2	3	3	4	5	3	3	5	5	2	5	5	3	5	2	3	5	3
Sujeto 86	4	5	5	3	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
Sujeto 87	4	5	2	4	4	2	5	3	4	5	5	2	5	2	3	5	2	3	2	3
Sujeto 88	3	4	5	3	2	4	5	4	4	2	4	5	4	2	4	4	5	4	2	4
Sujeto 89	3	4	5	3	2	4	3	4	4	2	4	5	4	2	4	4	5	4	2	4
Sujeto 90	4	4	3	4	2	5	1	2	4	2	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2
Sujeto 91	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	1	4	5	4
Sujeto 92	5	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 93	5	4	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 94	4	5	5	4	3	4	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	3
Sujeto 95	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	2
Sujeto 96	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	2





**Codificación:**

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

**Base de datos: Compromiso Organizacional**

Muestra	Dimensión: Compromiso afectivo						Dimensión: Compromiso de continuidad						Dimensión: Compromiso normativo					
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38
Sujeto 1	5	3	3	5	4	5	5	3	3	5	5	4	3	3	3	4	3	3
Sujeto 2	5	3	3	4	5	4	4	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3
Sujeto 3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	4
Sujeto 4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	5	4	5	3	2	3	4	3	3
Sujeto 5	4	1	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	4
Sujeto 6	4	3	1	4	4	5	5	1	3	5	4	4	1	4	1	3	3	3
Sujeto 7	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4
Sujeto 8	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4
Sujeto 9	4	3	3	4	4	4	4	3	2	5	5	4	3	3	3	3	3	2
Sujeto 10	4	2	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4
Sujeto 11	4	3	2	5	5	3	5	2	4	5	3	5	2	3	2	4	3	4
Sujeto 12	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	3	3	4
Sujeto 13	4	4	3	5	4	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3
Sujeto 14	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5

Sujeto 15	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4
Sujeto 16	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3
Sujeto 17	5	1	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4
Sujeto 18	3	1	1	4	3	4	4	1	3	5	4	4	1	3	1	2	3	3
Sujeto 19	3	4	1	4	3	4	4	1	3	5	4	4	1	4	1	4	4	3
Sujeto 20	3	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
Sujeto 21	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5
Sujeto 22	3	2	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5
Sujeto 23	3	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4
Sujeto 24	3	4	2	4	4	3	4	2	4	5	4	4	2	3	2	3	3	4
Sujeto 25	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4
Sujeto 26	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	3
Sujeto 27	4	3	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	3	3	3	3	5
Sujeto 28	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3
Sujeto 29	4	3	3	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3	5	5	4
Sujeto 30	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
Sujeto 31	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4
Sujeto 32	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4
Sujeto 33	4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4
Sujeto 34	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4
Sujeto 35	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4
Sujeto 36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4
Sujeto 37	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4
Sujeto 38	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
Sujeto 39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Sujeto 40	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3
Sujeto 41	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4
Sujeto 42	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4

Sujeto 43	4	2	3	5	4	4	5	3	2	5	5	5	3	2	3	2	3	2
Sujeto 44	4	3	2	5	4	5	5	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2
Sujeto 45	4	3	3	5	4	4	5	3	2	5	4	5	3	2	3	2	2	2
Sujeto 46	3	2	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	2	2	3
Sujeto 47	4	2	2	4	4	4	4	2	3	5	5	5	2	2	2	2	2	3
Sujeto 48	4	2	2	5	4	5	5	2	3	5	5	4	2	3	2	2	2	3
Sujeto 49	4	3	2	4	4	5	4	2	3	4	4	5	2	3	2	3	3	3
Sujeto 50	4	3	3	5	4	5	5	3	2	5	5	4	3	2	3	2	3	2
Sujeto 51	4	3	3	5	4	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	2	2	3
Sujeto 52	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
Sujeto 53	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
Sujeto 54	3	3	2	2	4	3	4	2	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4
Sujeto 55	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 56	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 57	5	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
Sujeto 58	4	4	4	5	3	2	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3
Sujeto 59	4	1	4	5	3	2	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3
Sujeto 60	3	4	1	2	3	4	4	1	4	3	4	4	1	5	1	4	4	4
Sujeto 61	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
Sujeto 62	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
Sujeto 63	3	5	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4	5	3	5	3	4	3
Sujeto 64	5	5	5	5	2	1	1	5	2	5	1	5	5	5	5	5	4	2
Sujeto 65	5	5	5	5	2	1	1	5	2	5	1	5	5	5	5	5	4	2
Sujeto 66	5	5	5	5	2	2	1	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2
Sujeto 67	5	1	5	5	2	2	1	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2
Sujeto 68	3	1	1	5	4	3	5	1	4	5	5	1	1	3	1	4	5	4
Sujeto 69	3	1	1	5	3	3	5	1	4	5	5	1	1	3	1	4	5	4
Sujeto 70	1	5	1	5	2	3	5	1	2	5	1	3	1	3	1	2	1	2



Sujeto 99	4	1	1	5	4	5	5	1	4	5	5	4	1	3	1	4	5	4
Sujeto 100	4	3	1	4	4	5	4	1	2	4	4	5	1	3	1	2	1	2
Sujeto 101	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3
Sujeto 102	4	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4
Sujeto 103	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4
Sujeto 104	4	2	3	5	4	4	5	3	2	5	5	5	3	2	3	2	3	2
Sujeto 105	4	3	2	5	4	5	5	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2
Sujeto 106	4	3	3	5	4	4	5	3	2	5	4	5	3	2	3	2	2	2
Sujeto 107	3	2	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	2	2	3
Sujeto 108	4	2	2	4	4	4	4	2	3	5	5	5	2	2	2	2	2	3
Sujeto 109	4	2	2	5	4	5	5	2	3	5	5	4	2	3	2	2	2	3
Sujeto 110	4	3	2	4	4	5	4	2	3	4	4	5	2	3	2	3	3	3
Sujeto 111	4	3	3	5	4	5	5	3	2	5	5	4	3	2	3	2	3	2
Sujeto 112	4	3	3	5	4	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	2	2	3
Sujeto 113	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3
Sujeto 114	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3
Sujeto 115	3	3	2	2	4	3	4	2	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4
Sujeto 116	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 117	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Sujeto 118	5	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
Sujeto 119	4	4	4	5	3	2	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3
Sujeto 120	4	1	4	5	3	2	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Desarrollo de competencias laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de una entidad de salud pública de Ecuador, 2022.", cuyo autor es POVEDA ZULOAGA ANA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 20 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE <b>DNI:</b> 03874808 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8191-8988	Firmado electrónicamente por: JJSAAVEDRAO el 21-01-2023 12:58:23

Código documento Trilce: TRI - 0525471