



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Comportamiento organizacional y compromiso laboral en un
Hospital II-1. Provincia Sánchez Carrión, 2022**

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

AUTOR:

Alonzo Gervacio, Edar Joel (orcid.org/0000-0002-8148-1971)

ASESORA:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (orcid.org/0000-0003-2833-5665)

CO-ASESOR:

Dr. Neciosup Obando, Jorge Eduardo (orcid.org/0000-0002-4605-5475)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios:

Por ser el pilar fundamental de mi vida; por ser mi maestro, la principal fuente de mi conocimiento, mi guía, y por darme la bendición de lograr este objetivo.

A mis Padres / Hermanos:

Mauro Alonzo y Ventura Gervacio, por su ardua labor de instruirme en el camino del bien; por ser perseverantes y nunca perder la fe hasta llegar a la meta, dándome incondicionalmente lo mejor de cada uno. / Por no haberme dejado solo en este camino, por haberme dado esas fuerzas y apoyo incondicional que necesitaba en cada paso.

A mis Hijos:

Joao Víctor y Bianca Sofía; «aunque aún no lo entiendan son y serán lo más importante en mi vida, hoy he dado un paso más para servir de ejemplo a las personas que más amo en este mundo. Gracias a ustedes he decidido subir un escalón más y crecer como persona y profesional. Espero que un día comprendan que les debo lo que soy ahora y que este logro sirva de herramienta para guiar cada uno de sus pasos. Gracias por existir, les amo»

Edar J. Alonzo-Gervacio.

Agradecimiento

A Dios:

Por darme la vida, la salud y llenarme cada día de sabiduría y perseverancia; “Me iluminaste para reconocer mi vocación”. Por ser mi guía hacia mis objetivos, porque durante los momentos más difíciles, “siempre estuviste conmigo llenando mi mente de conocimiento. A ti te debo todos mis éxitos y logros en la vida”. ¡Gracias Señor!

A mi familia y mi asesora académica por su enseñanza y paciencia en incentivarme a lograr este objetivo.

Edar J. Alonzo-Gervacio.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	<i>Comportamiento organizacional y compromiso laboral, Hospital II-1, año 2022.</i>	20
Tabla 2.	<i>Macro perspectiva del comportamiento organizacional y compromiso laboral, Hospital II-1, año 2022.</i>	21
Tabla 3.	<i>Perspectiva intermedia del comportamiento organizacional y compromiso laboral Hospital II-1, año 2022.</i>	22
Tabla 4.	<i>Micro perspectiva del comportamiento organizacional y compromiso laboral del Hospital II-1, año 2022.</i>	23
Tabla 5.	<i>Comportamiento organizacional según dimensiones, Hospital II-1, año 2022.</i>	24
Tabla 06.	<i>Compromiso laboral según dimensiones, Hospital II-1, año 2022.</i>	25

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el compromiso laboral en un Hospital II-1, provincia Sánchez Carrión, 2022. La investigación fue tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y nivel descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 109 trabajadores de salud multidisciplinario, a los cuales se les aplicó un instrumento en escala de Likert con valoración de 1 entre 5 por cada variable de estudio. Cada instrumento tuvo un total de 18 ítems, los mismos que fueron validados por un juicio de expertos y con una alta confiabilidad en resultado de Alfa de Cronbach. Durante los análisis, se halló que los datos recolectados no tienen una distribución normal, por tanto, se utilizó el coeficiente estadístico de Rho de Spearman para determinar la correlación. En los resultados se encontró una Sig. (bilateral) de $p\text{-valor} < 0,05$ ($p\text{-valor} = 0,000$) y coeficiente de correlación de Rho igual a 0,867 entre el comportamiento organizacional y el compromiso laboral, por lo tanto, se tuvo una correlación positiva alta, de esta forma se rechazó H_0 y se aceptó H_1 . La conclusión determinó que, al mejorar las estrategias del comportamiento organizacional, puede incrementar el nivel del compromiso laboral en el personal de salud multidisciplinario.

Palabras clave: comportamiento, organización, compromiso laboral, personal de salud.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between organizational behavior and work commitment in a hospital II-1. Sánchez Carrión Province, 2022. The research was applied, with a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design and a descriptive-correlational level. The sample consisted of 109 multidisciplinary health workers, who were applied a Likert scale instrument with a rating of 1 out of 5 for each study variable. Each instrument had a total of 18 items, the same ones that were validated by an expert judgment and with a high reliability in the Cronbach's Alpha result. During the analysis, it was found that the data collected does not have a normal distribution, therefore, the Spearman's Rho statistical coefficient was used to determine the correlation. In the results, a Sig. (bilateral) of $p\text{-value} < 0.05$ ($p\text{-value} = 0.000$) and Rho correlation coefficient equal to 0.867 between organizational behavior and commitment were found, therefore, there was a high positive correlation, thus H_0 was rejected and H_1 was accepted. The conclusion determined that, by improving organizational behavior strategies, it can increase the level of work commitment in multidisciplinary health personnel.

Keywords: behavior, organization, work engagement, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

Como agentes económicos, una gran parte de nuestro tiempo está dentro de una organización, donde no solo se comparten actividades como el trabajo, sino también se aprende. En ese transcurso podemos obtener experiencias muy importantes que puedan trascender en nuestras decisiones actuales y futuras; por ello, es importante de qué manera se puede trabajar y socializar en las organizaciones a la cual se presta tiempo de servicio, relacionarnos y, dirigir las adecuadamente. Independientemente de la carrera de un individuo, es esencial que tenga una comprensión del funcionamiento de las organizaciones para lograr un éxito profesional. Gran parte de los trabajos requieren trabajar dentro o a través de organizaciones, por lo que es crucial tener una comprensión profunda de su comportamiento cuando se relacionan con sus otros pares laborales (Robbins y Judge, 2017).

A nivel internacional, la competitividad ha llegado a niveles impredecibles debido a una alta demanda u oferta, lo cual ha exigido nuevas formas de compromiso en las organizaciones para decidir, actuar y dirigir, como también agregar nuevos procesos para que el sistema organizacional se vuelva más efectivo, ya que los procesos de transformaciones sociales exigen a los directivos de la organización adaptarse e ir a la par de estos cambios que también son producto de la globalización (Molina et al., 2016). Asimismo, un estudio elaborado por la consultora Deloitte encontró que casi un 90 por ciento de empresas les preocupa la falta de compromiso de sus trabajadores, ya que las perspectivas de los nuevos empleados (Millenials) están buscando constantemente nuevas maneras de conseguir ingresos propios, lo cual, las empresas aún no saben cómo reaccionar a estos casos (López y Dondero, 2019).

En América Latina, un estudio internacional sobre las tendencias mundiales de compromiso laboral de los empleados encuestó a más de mil organizaciones y concluyó que la región presenta una tasa de compromiso de los empleadores superior al 72 por ciento en comparación con otros lugares, como es el caso de Europa (14%), Norte América (27%) y sur del Asia (27%), El informe destaca que los latinos tienden a tener una perspectiva más positiva sobre los factores que afectan el compromiso laboral. Además, el informe resaltó a Perú como líder entre los países latinos en términos de compromiso laboral, ya que la mayoría de las

organizaciones en el país se esfuerzan en mejorar el compromiso de sus empleados mediante estrategias enfocadas en el crecimiento profesional de sus colaboradores (Aon Hewitt, 2016).

En cuanto al comportamiento organizacional, trabajadores latinos se quejan constantemente que no reciben un retorno recíproco a su entrega por parte de la institución donde laboran, lo que trae como consecuencia respuestas negativas en cuanto a su actitud laboral. La falta de seguridad en el trabajo, no tener equidad y la sobre responsabilidad son algunos elementos que puedan incitar a un empleado a entornarse como amistoso y malhumorado. Si los integrantes de una organización experimentan hechos de injusticia, hay que tener por seguro que tarde o temprano expresaran su descontento que terminaría por ser parte de actos de agresión o hasta sabotaje (Forbes, 2022).

A nivel nacional, un informe halló que más del 70 por ciento de organizaciones peruanas aseguran que deben crearse mecanismos para que los trabajadores logren un equilibrio personal y profesional en sus vidas. Debido a que ahora cualquier organización se enfoca en que el trabajador tenga el más alto nivel de compromiso con su centro de labores, sin tener en consideración el coste que esto les involucre con tal que la institución a la que pertenecen sea lo más primordial para ellos. Esto se reflejaría según los datos del mes de abril del 2021, ya que el país habría crecido un 58 por ciento en relación a ese mes del año pasado, reflejando que, a pesar de la crisis sanitaria y economía, el compromiso y empeño de los trabajadores peruanos por mantener su oficio es bastante alto (Mercer, 2021).

Asimismo, en el departamento de Lambayeque encontraron que más del 60 por ciento del cuerpo de enfermería de un centro médico reportaron que sentían bajos niveles de compromiso e involucramiento en su lugar de trabajo, pues los atendidos en ese establecimiento también expresaron que la atención recibida no cumplía con brindarles un trato profesional. De acuerdo con los enfermeros, la organización era sobre exigente y no les brindaba la suficiente seguridad laboral para realizar con normalidad sus funciones (Tello, 2021).

En el contexto local, en La Libertad se encuentra la provincia de Sánchez Carrión en el Hospital II-1, donde se observó a un gran grupo de trabajadores de salud manifiesta que en el mencionado hospital existe un conflicto que parte en la

organización debido a que es disfuncional y caótico, implicando como causas la falta de control en las funciones, un ambiente laboral enfocado solo en las metas, competencia intensa y despreocupación de la dirección en la satisfacción del personal. Asimismo, se han registrado constantes faltas en la frecuencia de trabajo, existe bajo interés en el cumplimiento de metas, no hay una buena conexión emocional, ni con los valores de la institución, el personal no demuestra ser leal ante la institución, y si es que se les presenta una mejor oportunidad, están dispuesto a dejar su puesto laboral, se ha verificado que existe una baja calidad con el trabajo y hay poco compromiso con la innovación. Esta serie de problemas ha provocado consecuencias negativas los profesionales encargados de la salud, ya que su compromiso laboral en el hospital se ha visto afectado a través de la disminución de productividad, así mismo no hay una buena comunicación en el trabajo, el personal se satura cuando llegan muchos pacientes, falta de ciertas herramientas y equipos (aparatos médicos, mediciones, camillas y sillas) y el deficiente apoyo que brinda la organización durante el desarrollo del trabajo y la poca consideración de los supervisores ante la evidente necesidad en la resolución de problemas.

Teniendo en cuenta la realidad antes mencionada, se planteó la siguiente interrogante de investigación: ¿Existe relación entre el comportamiento organizacional y el compromiso laboral según percepción del personal de salud en el Hospital II-1 de Huamachuco, provincia de Sánchez Carrión, octubre - noviembre, 2022?

Así mismo, esta investigación se justifica teóricamente al tratar de establecer una relación entre los conceptos y modelos teóricos del comportamiento organizacional y el compromiso laboral, y compararlos con los postulados teóricos de los autores citados en relación a la situación problemática en cuestión. Desde una perspectiva práctica, el estudio ayuda a mejorar las relaciones laborales y la productividad en una organización hospitalaria al identificar las causas que afectan el compromiso laboral y ofrecer recomendaciones para solucionar el problema. Desde una justificación metodológica, se aplicaron herramientas para recopilar información sobre cada variable y se garantiza la validez y confiabilidad de los resultados para su uso en investigaciones futuras similares.

Así mismo, se midieron las frecuencias de las variables y dimensiones, por lo tanto, se planteó como objetivo general: determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el compromiso laboral según percepción del personal de salud del Hospital II-1, provincia Sánchez Carrión, octubre - noviembre 2022; junto a los siguientes objetivos específicos: establecer la relación entre la dimensión macro perspectiva del comportamiento organizacional y el compromiso laboral en el personal de salud del Hospital II-1, provincia Sánchez Carrión; establecer la relación entre la dimensión perspectiva intermedia del comportamiento organizacional y el compromiso laboral según percepción del personal de salud del Hospital II-1, provincia Sánchez Carrión; establecer la relación entre la dimensión micro perspectiva del comportamiento organizacional y el compromiso laboral según percepción del personal de salud del Hospital II-1, provincia Sánchez Carrión; conocer el comportamiento organizacional según dimensiones desde la percepción del personal de salud del Hospital II-1, provincia Sánchez Carrión; y, conocer el compromiso laboral según dimensiones desde la percepción del personal de salud del Hospital II-1, provincia Sánchez Carrión.

Asimismo, en cuanto a la hipótesis general se planteó: existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el compromiso laboral en el personal de salud del Hospital II-1, provincia Sánchez Carrión. Teniendo en cuenta las siguientes hipótesis específicas: existe relación significativa entre la dimensión macro perspectiva del comportamiento organizacional y el compromiso laboral; existe relación significativa entre la dimensión perspectiva intermedia del comportamiento organizacional y el compromiso laboral; y, existe relación significativa entre la dimensión micro perspectiva del comportamiento organizacional y el compromiso laboral en el personal de salud.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con los estudios previos internacionales, Hind y Mona (2020) en Arabia Saudita se propusieron conocer el nivel de compromiso organizacional entre enfermeras de un hospital al servicio público de la mencionada nación. Tuvo diseño descriptivo-correlacional. Participaron en el estudio 380 enfermeras. Empleó como instrumento al cuestionario. Los resultados fueron un 48 por ciento con buen compromiso organizacional, un 22 y 30 por ciento regular. Concluyeron que parte considerable del personal de enfermería, muestra un compromiso laboral moderado; además, se evidenció un compromiso organizacional mayor, lo cual se relacionaba a variables socio demográficas, como edad y nacionalidad.

Asimismo, Berenice (2017) en México se planteó encontrar la analogía entre el compromiso organizacional sobre el desempeño laboral en expertos de salud de un centro hospitalario de atención pública. Realizó un nivel descriptivo-correlacional en la metodología. Se tuvo en cuenta 30 participantes como muestra. En los resultados encontró que el 54 por ciento percibe un nivel de compromiso organizacional alto, un 36 por ciento nivel medio y solo un 10 por ciento en nivel bajo. La conclusión central fue que definir las metas, incentivar la cooperación y tener un liderazgo activo ayuda a que los profesionales del hospital se identifiquen más con su ambiente de trabajo para mejorar su desempeño.

A su vez, Gálvez (2018) en Ecuador se planteó analizar el comportamiento organizacional respecto al desempeño laboral de los colaboradores del área de enfermería de una institución de salud pública en la localidad de Babahoyo. Su diseño fue descriptivo-correlacional. Fueron 131 enfermeros los que conformaron la muestra de estudio. Los resultados hallaron que el 45 por ciento considera que existe un nivel medio en el comportamiento organizacional. La conclusión principal determinó que, del comportamiento organizacional, casi la mitad de los enfermeros percibió que en el hospital se maneja un nivel regular debido a que la planificación no tuvo en cuenta aspectos realistas en los objetivos y el sistema de control no se adecuaba de forma precisa al sistema de trabajo que realizan los enfermeros.

También, Herdoiza (2020) en Ecuador se planteó establecer la asociación entre el comportamiento organizacional respecto al desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un centro de salud de la ciudad de Babahoyo. Estudio de diseño descriptivo-correlacional, transversal. La muestra fue

conformada por 40 participantes. En los resultados halló que el 38 por ciento perciben un nivel regular de comportamiento organizacional, un 32 por ciento manifiesta un nivel malo y solo un 20 por ciento manifiesta un nivel bueno. Concluyó que, para mejorar el comportamiento organizacional, el personal de enfermería valora que se aumenten los beneficios y salarios, las políticas organizacionales se han menos rígidas y que los supervisores de área también cumplan con su reglamento normativo.

Del mismo modo, Santana (2018) en Ecuador se propuso como establecer la incidencia del comportamiento organizacional respecto a los conflictos laborales en un hospital de atención pública de la localidad de Ambato. El método prosiguió el diseño no experimental, nivel descriptivo-correlacional. Utilizó como instrumento el cuestionario. Como muestra tuvo 150 profesionales de salud. Encontró que el 53 por ciento del personal, consideran que el comportamiento organizacional se ubica en un nivel bueno, mientras que un 37 por ciento considera que es del nivel regular y solo un 10 por ciento expresa que es de nivel malo. Concluyó que, para desarrollar un mejor comportamiento laboral, los enfermeros necesitan estar mejor motivados, crear un ambiente de comunicación y establecer relaciones interpersonales conectadas al trabajo y hacia los compañeros de labor.

De manera similar, se mencionan ahora las investigaciones en el entorno nacional; en esta línea, Chávez (2022) en Lima se propuso a establecer la asociación entre comportamiento organizacional y eficiencia laboral en los colaboradores de salud del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé. Estudio descriptivo-correlacional. Como muestra tuvo 91 trabajadores. Los resultados demostraron que 19 por ciento perciben un comportamiento organizacional malo, el 49 por ciento regular y el 32 por ciento bueno. Concluyó que implementar estrategias para fortalecer el comportamiento organizacional mejora la eficiencia de los trabajadores, ya que implementan el trabajo en equipo y cooperan unos a otros.

Anteriormente, también en Lima, Vicuña (2018) se propuso comprobar el nivel del comportamiento organizacional según la percepción del personal de salud de un centro hospitalario de atención pública del distrito Santa Anita. Diseño descriptivo. Muestra constituida por 161 trabajadores de salud. Los resultados descriptivos mostraron que el 46% percibe al comportamiento organizacional en un

nivel medio, un 34% en nivel malo y un 20% en nivel regular. Finiquitó que para mejorar el comportamiento organizacional es necesario contar con líderes activos y preocupados, que la organización cuente con un ambiente agradable.

Asimismo, Huamani (2017) en Lima se propuso establecer la asociación entre la motivación laboral y comportamiento organizacional los colaboradores de la salud del Hospital José Casimiro Ulloa. Diseño descriptivo-correlacional. Muestra conformada por 140 participantes. Como instrumento empleó al cuestionario. Los resultados encontraron que el 94 por ciento perciben un nivel eficiente en el comportamiento organizacional y solo un 6 por ciento un nivel regular. Concluyó que el aumento de desempeño, compromiso y la fidelidad ayudan a que los trabajadores puedan optar mejores comportamientos con la organización, por ende, aumentado también su motivación como equipo de trabajo.

Acercándonos más a nuestra realidad, Sagastegui (2018) en La Libertad, en el Hospital I La Esperanza, se planteó encontrar la analogía entre cultura organizacional y compromiso laboral. Diseño de nivel descriptivo-correlacional. La muestra lo integraron 80 participantes y la herramienta fue el cuestionario. En los resultados halló que el grado de cultura en la organización es relativamente entre alto y medio (98%); el grado de compromiso laboral es bajo y medio (94%), de estos, el 64 por ciento de trabajadores percibe un nivel bajo de compromiso laboral, un 30 por ciento un grado medio y un 6 por ciento un grado alto. Ultimó que el compromiso laboral se hace más fuerte entre los miembros a través de compartir ideas, tener políticas abiertas y adaptar la cultura a la organización, lo cual implicaría una mejora notable del personal laboral para comprometerse con sus funciones. Finiquitó que ambas variables tuvieron una correlación alta.

Por último, Rodríguez (2019) en Trujillo se propuso como objetivo principal establecer la correspondencia sobre el compromiso laboral respecto a la planeación estratégica en trabajadores de salud del Hospital César Vallejo. Su diseño fue descriptivo-correlacional. La muestra fueron 142 asistentes y profesionales de salud. Los resultados reportaron que el 68 por ciento percibe un nivel regular de compromiso laboral, un 26% un grado eficiente y solo un 5 % un grado deficiente. En conclusión, estableció una correspondencia positiva muy alta entre variantes, por consiguiente, aplicar estrategias que mejoren el compromiso laboral, ayudará a que se mejore el cumplimiento de la planeación estratégica.

Respecto a las teorías relacionadas al comportamiento organizacional, la 'Teoría Clásica' de Henri Fayol es conocida por crear varios puestos administrativos y es considerado el padre de dicha teoría. Se basa en una estructura organizacional en vez de enfatizar en la importancia del factor humano. Sin embargo, en la actualidad muchas empresas usan incentivos como bonos, recompensas, y gratificaciones para motivar a sus empleados. Además, para mejorar la comunicación, se utilizan manuales que describen el trabajo a ser realizado, con la finalidad de ser más eficientes gracias a una estructura organizativa bien establecida (Barreno, 2019).

Asimismo, la "Teoría de la Administración Científica" de Frederick W. Taylor es un enfoque que se concentra en aplicar el método científico a los desafíos de la gestión para lograr una producción eficiente. Se basa en la observación y la medición, pero desafortunadamente no tiene en cuenta el factor humano, tratando a los empleados como simples trabajadores aislados. La teoría también supone que la empresa es una entidad independiente que no está influenciada por factores externos y solo se enfoca en lo que sucede dentro de la organización (González y Nóbile, 2020).

Por otro lado, la teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo surgió de una serie de investigaciones llevadas a cabo en la planta de la Electric Company en Hawthorne. Uno de estos estudios reveló que no hay una correlación directa entre la productividad y las condiciones de trabajo examinadas, como los salarios y las horas de trabajo. Sin embargo, se demostró que tratar bien a los empleados, motivarlos, evitar la monotonía y fomentar el trabajo en equipo son claves para mejorar la productividad en la empresa. La teoría busca mejorar la comunicación en la empresa, enfatizar la importancia de los factores humanos y permitir a los empleados participar en la toma de decisiones y en la comunicación interna (Sandoval, 2015).

De la misma forma, la Teoría de los Sistemas de Trist, Bamforth y Emery describe cómo ciertas fuerzas externas influyen en una organización y sus componentes clave, los subsistemas. Todos los sistemas forman parte de un entorno compuesto por factores económicos, sociales y tecnológicos. Los sistemas abiertos se renuevan y compensan las pérdidas, un concepto que se puede aplicar a cualquier tipo de forma estructural de una organización (Barrientos, 2011).

Igualmente, la teoría de Joan Woodward sobre la Contingencia destaca la existencia de diferencias notables en la forma en que se abordan los criterios de gestión, lo que dificulta identificar las causas subyacentes de estas diferencias y cómo influyen en las organizaciones. Según ella, el éxito de las decisiones de gestión depende de factores contingentes que determinan lo que la organización debe hacer.

Por otro lado, la 'Teoría de la identificación' esta teoría sostiene que el compromiso organizacional se produce cuando los empleados se identifican con los valores y metas de la compañía y se sienten parte de la organización.

'Teoría del intercambio social' esta teoría sostiene que el compromiso organizacional se produce cuando los empleados perciben un equilibrio entre sus aportaciones laborales a la empresa y los reconocimientos que reciben a cambio.

Teoría de la determinación': esta teoría se basa en el concepto de "autodeterminación" el cual se refiere a la capacidad de las personas para regular sus propios comportamientos, motivaciones y emociones de manera autónoma y consciente.

Teoría de la Afectividad Organizacional: se refiere a la relación entre las emociones de los empleados y su compromiso con la organización.

Teoría de la justicia organizacional: es la forma de ver las cosas o la manera de los empleados en cuestión de la equidad en la repartición de oportunidades y recursos en la organización, y su relación con el compromiso organizacional.

Ahora bien, en afinidad a las bases conceptuales que sustentan el comportamiento organizacional, Chiavenato (2017) define que es un estudio relacionado a las personas y los grupos que la integran y actúan dentro de una organización. Analiza los efectos de los factores sociales y ambientales que influyen en la manera que trabajan los empleados dentro de su lugar de trabajo.

Según Robbins y Judge (2007), el comportamiento organizacional es una disciplina que investiga la influencia que tienen las personas, grupos y estructuras en el funcionamiento de una organización con el objetivo de mejorar su eficiencia. Por su lado, Alles (2018) argumentó que el comportamiento organizacional analiza la interacción y relación entre los individuos y grupos que conforman una empresa, identificando las prácticas y métodos internos que impactan en su capacidad de colaborar efectivamente.

Por su parte, Stewart y su equipo (2019) sostuvieron que, para una visión más profunda del comportamiento, es esencial tener conocimientos de la psicología humana, así como una comprensión básica de la gestión y sociología. La sociología y la psicología han empleado herramientas como la observación, encuestas, investigación de documentos y experimentos para alcanzar estos objetivos.

Para Gómez et al. (2020) cada organización tiene una cultura, creencia y aprecio que se traduce en actitudes y formas de pensar y actuar. El comportamiento organizacional es el abanico de acciones y actitudes tomadas por las personas que conforman la organización. Su campo de estudio permite predecir, explicar, comprender y transformar el comportamiento humano en el contexto de las organizaciones.

Esa misma línea, Ferrer (2018) menciona que el comportamiento organizacional también influye en la capacidad de agregar procesos de innovación en las organizaciones, sobre todo en la innovación tecnológica, ya que conocer y entender qué elementos puedan afectar a la capacidad de innovación dentro de una organización. Y es que son los líderes de cada organización quienes deben tener en cuenta los valores intelectuales en su poder, y estar a la vanguardia.

El comportamiento organizacional está diseñado para lograr los objetivos de la organización, evaluar los distintos niveles, funcionar como una herramienta para las personas, satisfacer las demandas de los miembros y tener una perspectiva integral del sistema (Soberanes y De la Fuente, 2009).

De la misma manera, Konopaske y su equipo (2018) argumentan que el comportamiento organizacional es una manifestación de la conducta tanto de los individuos como de la administración en su conjunto. Se considera un estudio práctico y no solo una teoría, ya que es un enfoque interdisciplinario que combina conocimientos de diferentes ramas como la psicología, sociología, antropología, entre otras. Esta perspectiva es utilizada para solucionar problemas organizacionales, especialmente los relacionados con las personas.

En cuanto a la importancia del comportamiento organizacional, radica en que un buen estudio sobre ello permitirá a la dirección de la empresa adelantarse a determinadas circunstancias y evitar que sea desestabilizada. Es una forma de tener analizado el comportamiento de los empleados sobre la base de sus relaciones sociales (Morejón, 2018).

Por el lado de Mukhtar et al. (2020) el comportamiento organizacional es importante en tres niveles críticos: Porque se trata de cosas que son necesarias para el trabajo diario; puede ayudar a alguien a convertirse en un miembro organizacional o de liderazgo más comprometido; y, llevarse bien con los demás, hacer un gran trabajo, manejar el estrés, posiblemente incluso reducirlo, tomar decisiones más efectivas y trabajar de manera efectiva en un equipo.

Por lo tanto, se hace necesario examinar las dimensiones del comportamiento organizacional; por consiguiente, Chiavenato (2017) indica que se componen de tres dimensiones: Macro perspectiva, perspectiva intermedia y micro perspectiva. La dimensión macro perspectiva se refiere al comportamiento del sistema organizativo en su conjunto; esto se llama comportamiento de macro organismo y se refiere al estudio del comportamiento de organizaciones enteras. La dimensión perspectiva intermedia es el vínculo entre las otras dos perspectivas de comportamiento organizacional, siendo el comportamiento de las personas que trabajan en grupos y equipos; se basa en la investigación grupal, el empoderamiento y las dinámicas grupales e inter grupales. La dimensión micro perspectiva se centra en las diferencias individuales, la personalidad, la percepción y atribución, la motivación y la satisfacción laboral de cada trabajo por medio de orientaciones psicológicas, se centra en los efectos de las habilidades en la productividad de las personas, que las motiva para realizar las tareas y cómo se sienten en su trabajo.

De igual manera, Amorós (2007) describe que el comportamiento organizacional tiene que cumplir cuatro metas importantes, las cuales son: Describir, es la forma en que se conducen los individuos; comprender, explica la razón del comportamiento de los individuos; predecir, tiene en cuenta la conducta de los empleados a futuro; y controlar, saber tomar acciones necesarias para manejar ciertas actividades de las personas.

Respecto a las teorías relacionadas a la variable compromiso laboral, el 'Modelo de Dos Dimensiones' elaborado por Cohen en 2007 explica que la relación de apego de un trabajador resulta de la percepción que tiene un individuo de la calidad del intercambio tangible entre sus contribuciones a la organización y las recompensas que recibe (Nava, 2021).

Fishbein en 1980 elaboró la Teoría de la Acción Razonada, es una teoría que aborda la toma de decisiones racionales, en otras palabras, que la conducta humana es resultado de un proceso lógico y meditado (Reyes, 2007). Además, la "Teoría de Reducción de la Incertidumbre" propuesta por Berger y Calabrese sugiere que un mayor número de opciones percibidas genera una mayor sensación de incertidumbre y un mayor impulso para resolverla. Por lo tanto, las personas que interactúan en una situación asignan responsabilidades proactivas y retrospectivas a su propia conducta y la de los demás en un intento por mitigar la incertidumbre (Hogg, 2015).

Según Rodríguez y compañeros (2004), el compromiso laboral se describe como el apasionamiento de los empleados por participar y formar parte de una organización a través de su dedicación de tiempo y esfuerzo. Esta dedicación se expresa en su satisfacción, en su preocupación y en su realización en el trabajo, creando un vínculo emocional entre el empleado y la empresa. Por su parte, Sánchez (2022) sugiere que el compromiso laboral se entiende como la lealtad de los trabajadores hacia su empleador. La investigación en este campo ayuda a predecir la ausencia, la intención de rotación y la satisfacción en el trabajo, así como el bienestar en el ambiente laboral.

Por su parte, Jabari y Ghazzawai (2019) revelan que el compromiso organizacional es el apego emocional o psicológico que las personas tienen a la organización para la que trabajan. Un empleado altamente comprometido se identifica plenamente con los objetivos de la empresa y está dispuesto a hacer todos los esfuerzos necesarios para lograr esos objetivos. Tal empleado estará listo para permanecer con la organización y crecer con ella.

De igual manera, Bar-haim (2019) menciona que el compromiso laboral puede ser visto como el apego psicológico de un miembro a su organización. Juega un papel muy importante en la determinación de si un miembro permanecerá con la organización y trabajará celosamente hacia los objetivos, sin limitar esfuerzo y minimizando las quejas que pueda tener. Por otra parte, Coronado et al. (2020) agrega que el compromiso laboral se entiende como la preocupación del trabajador a la organización que pertenece y viceversa, teniendo una construcción conceptual multidimensional en diferentes estudios, por lo mismo que, no resulta fácil explicar cuáles elementos o factores son los que lo componen, sin embargo, existen

componentes manipulables para crear diferentes tipos de compromiso que se adecuan de forma más precisa, según al tipo de organización a la que se pertenece.

Desde el punto de vista de Azizollah (2016), el compromiso laboral se refiere a la voluntad de una persona de esforzarse para alcanzar las metas y valores de una organización. La cultura de la empresa juega un papel importante en el éxito organizacional, ya que puede proporcionar un sentido de pertenencia a los empleados, lo que puede generar una mayor motivación, satisfacción laboral y desempeño en nombre de los empleados. Asimismo, Balmaceda (2017) agregó que el compromiso laboral incluye las actitudes de los empleados que muestran su orgullo y satisfacción de pertenecer a una organización. Significa "ponerse la camiseta" de la empresa y sentirse parte de ella. Esta actitud es beneficiosa para las organizaciones, ya que significa contar con personas comprometidas que por el éxito de la organización en general. En cuanto a la importancia del compromiso laboral, brinda la oportunidad de intuir las actitudes y gestionar los factores humanos en la organización, así como la cultura organizacional ayuda a promover buenas prácticas de trabajo entre los integrantes de la organización en un clima organizacional agradable (Yáñez et al., 2018). Ese sentido, Báez et al. (2019) agrega que el compromiso organizacional es un elemento altamente importante dado los efectos que guarda con los factores como la rotación de trabajadores, ausentismo y rendimiento, siendo que no solo el trabajador se identifique a la institución que labora, sino que apoya a alcanzar los resultados esperados y cumplir con efectividad su deber.

Para fortalecer el compromiso laboral, una empresa debe considerar los siguientes aspectos: Comunicación: es importante establecer una comunicación abierta y transparente con los empleados, para que puedan entender los objetivos y metas de la empresa, y se sientan incluidos en las decisiones importantes. Liderazgo: es importante contar con líderes carismáticos y empáticos, que apoyen y valoren a sus empleados, y promuevan un ambiente laboral positivo. Inclusión y diversidad: es importante fomentar una cultura laboral inclusiva y diversa, para que los empleados se sientan valorados y aceptados, independientemente de sus diferencias. Reconocimiento: es importante reconocer y celebrar el buen desempeño y las contribuciones de los empleados, para que se sientan valorados y motivados. Oportunidades de desarrollo: es importante proporcionar

oportunidades de desarrollo y crecimiento a los empleados, para que se sientan comprometidos y comprometidos con la empresa. Beneficios y compensaciones: es importante ofrecer beneficios y compensaciones justas y competitivas.

Respecto a las ventajas del compromiso laboral, Según Madrigal y su equipo (2019), el compromiso laboral puede mejorar la eficiencia y la productividad de los empleados, ya que reduce la tasa de rotación y de ausentismo. Además, según Acevedo (2019), un alto nivel de compromiso también puede contribuir a un mejor clima laboral, fortalecer el trabajo en equipo, resolver conflictos y motivar a los empleados a involucrarse con los objetivos de la organización. Por su parte, Imamoglu y sus colegas (2019) destacan la importancia de la satisfacción laboral en la relación de los empleados con la empresa, ya que cuando se sienten bien en su trabajo, es más probable que desarrollen un vínculo más fuerte con la organización.

En esa misma línea, Hernández et al. (2018) agregaron que otro factor que afecta al compromiso laboral son las oportunidades crecimiento, ya cuando un empleado siente que su trabajo no lo desafía ni le permite plantear nuevos objetivos, su nivel de compromiso disminuye.

Teniendo en cuenta lo anterior, Rodríguez et al. (2004) afirmó que el compromiso laboral se divide en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. La dimensión compromiso afectivo es el vínculo emocional que surge entre empleados y la organización, en otras palabras, sobre qué nivel un empleador siente apego de ser parte a su ambiente de trabajo, donde efectúen sus expectativas y se le permita disfrutar de una estabilidad laboral. La dimensión compromiso de continuidad, es el impulso del empleado a no irse de la organización, esto incluye su esfuerzo y tiempo, así como también su sueldo y los beneficios que goza por estar contratado por la organización. La dimensión compromiso normativo es el comportamiento y conducta de los sujetos que se rigen por el deber moral de reciprocidad por cumplir a la organización a la que pertenecen. Se basa en un sentido de lealtad y se expresa a través de sentimientos de obligación solo para mantenerse en la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

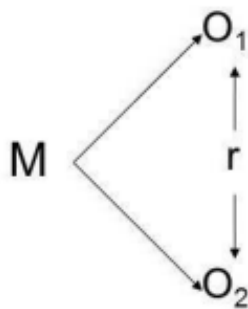
3.1.1. Tipo de investigación

La Investigación fue de tipo aplicada. Es un enfoque en el que se busca resolver un problema específico o mejorar una situación a través del uso de los conocimientos y las técnicas adquiridos a través de la investigación, y cuyo objetivo es producir un resultado práctico, en lugar de simplemente generar nuevos conocimientos teóricos (Arias y Covinos, 2021).

3.1.2. Diseño de investigación

Se realizó el diseño sin intervención experimental y periodo transversal, con alcance correlacional. Se centra en encontrar o establecer si dos o más variantes se asocian una a la otra y conocer a cuánto equivale el grado de relación. El diseño de investigación en una tesis es el plan general para llevar a cabo la investigación, especificando cómo se recopilará y analizará la información para responder a la pregunta o problema de investigación. El diseño de investigación es esencial para garantizar que la investigación sea válida y confiable. (Hernández et al., 2014).

Esquema del diseño de investigación:



Considerando el significado de cada valor de esta forma:

M: personal de salud.

O₁: Comportamiento organizacional.

O₂: compromiso laboral.

r: dependencia respecto a las variantes.

3.2. Variables y operacionalización

Variables:

Variable 1: Comportamiento organizacional.

Dimensiones: Macro perspectiva, perspectiva intermedia y micro perspectiva.

Variable 2: Compromiso laboral.

Dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo.

La operacionalización se encuentra alojado en el Anexo 01.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Participaron 150 personal de salud multidisciplinario del Hospital Leoncio Prado nivel II-1 Huamachuco, provincia Sánchez Carrión. Para López (2004) considera a la población como el conjunto de individuos o elementos que son de cierto interés para quién lo analiza. En una tesis es importante especificar cuál es la población y cuál es la muestra y cómo fue seleccionada para que los resultados obtenidos puedan ser generalizado a la población de estudio, también es importante justificar la elección del método de muestreo utilizado.

Criterios de inclusión: Se tuvo en cuenta a los profesionales de salud nombrado y CAS (con un periodo mínimo de 6 meses laborando en la institución) que afirman ser partícipes de forma voluntaria en el estudio.

Criterios de exclusión: No se tuvo en consideración al personal contratado por locación de servicios, suplencia y al personal CAS y nombrado que durante la investigación se encontraban de permiso o vacaciones.

3.3.2. Muestra

Estuvo conformada por 109 Personal asistencial del Hospital II-1.

A continuación, se muestra el cálculo de la muestra finita que se realizó y obtuvo en la investigación:

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$
$$n = \frac{150 * 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}{(150 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}$$
$$n = 109$$

3.3.3. Muestreo

Se estableció como probabilístico, aleatorio simple. Grande y Abascal (2005) han descrito el muestreo como un proceso probabilístico y aleatorio simple, donde cada elemento de la población tiene la misma oportunidad de ser seleccionado para formar parte de la muestra de investigación.

3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos

Técnica: se utilizó el tipo técnica la encuesta.

La técnica de investigación en una tesis es el conjunto de procedimientos y métodos utilizados para recopilar y analizar información con el objetivo de responder a una pregunta o problema de investigación. Puede incluir la elección de un enfoque de investigación, la selección de una muestra, la recopilación de datos, el análisis estadístico y la interpretación de los resultados. Es importante seleccionar la técnica de investigación adecuada para el problema específico y el tipo de información que se desea recopilar.

Instrumento: se utilizó el tipo de instrumento el cuestionario. Los instrumentos de investigación son específicos para cada estudio y deben ser seleccionados de acuerdo con el problema de investigación y el tipo de información que se desea recopilar. Es importante que los instrumentos sean válidos (es decir, que realmente midan lo que se supone que deben medir) y confiables (es decir, que den resultados consistentes cada vez que se utilizan).

Los cuestionarios que se emplearon (uno para cada variable), contienen un total de 18 ítems cada uno; estos constan de 3 dimensiones y 9 indicadores respectivamente de las variables en estudio. Mediante una apreciación del 1 al 5, donde: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca y (1) Nunca; se logra cuantificar el nivel de percepción según los rangos siguientes: Bajo: 18-42 puntos, Medio: 43-65 puntos y Alto: 66 – 90 puntos (Anexo 02).

Respecto a la validación de los instrumentos, con el fin de determinar si los instrumentos se encuentran aptos para ser aplicables, se consultó con tres especialistas en el tema, las cuales efectuaron sus recomendaciones, en función de las cuales se ajustaron las preguntas. Concluyendo por unanimidad que el instrumento presentado se encuentra como aplicable según matriz utilizada (Anexo 05).

Así mismo, para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se optó por utilizar una prueba piloto donde participaron 20 personales de salud, y a través de la prueba estadística del coeficiente Alpha de Cronbach, ambos se clasifican como “muy altas” (0,976 y 0,969 para el instrumento de la variable comportamiento organizacional y compromiso laboral respectivamente), según indica la clasificación (Anexo 05).

3.5. Procedimientos

Primero, se debe entender que el procedimiento de investigación en una tesis es el conjunto de pasos y acciones específicas que se llevan a cabo para recopilar y analizar información sobre el problema o pregunta de investigación. Es una descripción detallada de cómo se llevó a cabo la investigación y suele incluir información sobre la preparación previa, la recopilación de datos, y el análisis de los resultados. Entonces, una vez obtenido el permiso del gerente de la red de salud (anexo 04), se realizó una selección de la muestra de acuerdo a los criterios indicados de inclusión y exclusión; el muestro aleatorio simple fue por servicio y por sorteo, para ello se elaboró una lista de todos los participantes y a cada uno se les asignó un número comenzando por el 1 y se escogieron 109 números al azar. Luego de ello, al personal seleccionado se le dispuso un consentimiento informado (Anexo 07). Posteriormente, se distribuyeron los cuestionarios a cada

participante, los cuales requirieron alrededor de 20 minutos para completarse. La información recopilada a través de los cuestionarios fue registrada cuidadosamente en Microsoft Excel. Finalmente, los datos registrados en Excel fueron organizados y analizados con un software estadístico especializado.

3.6. Método de análisis de datos

Antes que nada, se debe saber que el método de análisis de datos en una tesis es la técnica o conjunto de técnicas utilizadas para organizar, examinar y extraer conclusiones a partir de los datos recopilados durante la investigación. El método de análisis debe ser apropiado para el tipo de datos recopilados y el objetivo de la investigación. Después de tener los instrumentos preparados, estos se enviaron al personal asistencial, los datos recolectados fueron registrados en el programa Excel para ser ordenados y estructurados. Posteriormente, la evaluación de datos compilados y tabulados correctamente, fueron descargados digitalmente al software estadístico IBM SPSS v. 25. En este programa, se realizaron principalmente los análisis de tipo descriptivo e inferencial. El primer análisis fue para conocer las frecuencias y porcentajes de las variables y dimensiones de estudio. Se realizó la prueba de normalidad donde se demostró que los datos analizados no tienen una distribución normal, por lo tanto, se utilizaron las pruebas no paramétricas. En el análisis inferencial se empleó el estadístico de Rho de Spearman para realizar la evaluación de las correlaciones. Finalmente, los resultados obtenidos se presentaron en tablas en el presente documento y con debida interpretación para un mejor entendimiento.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos en una tesis se refieren a las consideraciones morales y legales que deben ser tenidas en cuenta durante el proceso de investigación. Estos aspectos son importantes para garantizar que la investigación sea conducida de manera justa, honesta y respetuosa con las personas involucradas. Por lo tanto, la presente investigación cuenta con los principios éticos de Belmont, entre los cuales se tuvo en cuenta el respeto a las personas, ya que los participantes de la investigación se mantuvieron bajo anonimato. La beneficencia, ya se resguardó el bienestar de los

participantes. Y la Voluntariedad, ya que ningún participante fue obligado de participar de la presente investigación (Etices, 2018).

Asimismo, se tuvo en cuenta el respeto por el trabajo y las ideas de los autores citados. La información recabada por los encuestados fue tratada de manera objetiva protegiendo su identidad. Finalmente, se cumplieron las exigencias del programa Antiplagio de Turnitin y el índice de similitud del estudio no superó el 24 por ciento, lo que confirma la legitimidad de la presente investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Comportamiento organizacional y compromiso laboral, Hospital II-1, año 2022

		Compromiso laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Comportamiento organizacional	Malo	3 2,8%	3 2,8%	0 0,0%	6 5,5%	
	Regular	0 0,0%	56 51,4%	5 4,6%	61 56,0%	
		Bueno	0 0,0%	2 1,8%	40 36,7%	42 38,5%
	Total		3 2,8%	61 56,0%	45 41,3%	109 100,0%

Nota. Esta tabla muestra la correlación entre el comportamiento organizacional y el compromiso laboral.

Correlación de Rho Spearman:

		Compromiso laboral
Comportamiento organizacional	Correlación	0,867
	Sig. (bilateral)	0,000

En la tabla 1, se evidencia que el 56,0 por ciento del personal asistencial percibe un nivel regular en el comportamiento organizacional, un 38,5 por ciento percibe un nivel bueno y solo un 5,5 por ciento un nivel malo. De igual manera, se aprecia que el 56,0 por ciento del personal de salud tiene un nivel medio de compromiso laboral, un 41,3 por ciento un nivel alto y un 2,8 por ciento un nivel bajo. Se determina que existe una correlación significativa y positiva alta entre el comportamiento organizacional y el compromiso laboral; ya que se encontró un p-valor menor a 0,05 (p-valor=0,000) y valor de Rho equivalente a 0,867.

Tabla 2

Macro perspectiva del comportamiento organizacional y compromiso laboral, Hospital II-1, año 2022

		Compromiso laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Macro perspectiva	Malo	3	5	0	8
		2,8%	4,6%	0,0%	7,3%
	Regular	0	50	7	57
		0,0%	45,9%	6,4%	52,3%
	Bueno	0	6	38	44
		0,0%	5,5%	34,9%	40,4%
Total		3	61	45	109
		2,8%	56,0%	41,3%	100,0%

Nota. Esta tabla muestra la correlación entre la macro perspectiva y el compromiso laboral.

Correlación de Rho Spearman:

		Compromiso laboral
Macro perspectiva	Correlación	0,763
	Sig. (bilateral)	0,000

En la tabla 2, se puede apreciar que, desde la macro perspectiva, el 52,3 por ciento del personal de salud percibe un nivel regular en el comportamiento organizacional, el 40,4 por ciento nivel bueno y 7,3 por ciento nivel malo. En cuanto al compromiso laboral se observa que, desde la percepción del personal de salud, 61 de ellos (56,0%) lo consideran de forma baja, por su parte 45 (41,3%) de forma alta, y 3 (2,8%) de forma baja. Se determina que hay una correlación significativa y positiva alta entre la macro perspectiva y el compromiso laboral; ya que se encontró un p-valor menor a 0,05 (p-valor=0,000) y valor de Rho equivalente a 0,763.

Tabla 3

Perspectiva intermedia del comportamiento organizacional y compromiso laboral, Hospital II-1, año 2022

		Compromiso laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Perspectiva intermedia	Malo	2 1,8%	8 7,3%	0 0,0%	10 9,2%
	Regular	1 0,9%	50 45,9%	6 5,5%	57 52,3%
	Bueno	0 0,0%	3 2,8%	39 35,8%	42 38,5%
Total		3 2,8%	61 56,0%	45 41,3%	109 100,0%

Nota. Esta tabla muestra la correlación entre la perspectiva intermedia y el compromiso laboral.

Correlación de Rho Spearman:

		Compromiso laboral
Perspectiva intermedia	Correlación	0,810
	Sig. (bilateral)	0,000

En la tabla 03, se evidencia que en un 1,8% en el personal de salud cuando el nivel de la perspectiva intermedia es malo, el nivel de compromiso laboral es bajo, asimismo, en un 45,9% cuando el nivel de la perspectiva intermedia es regular, el nivel del compromiso laboral es medio y en un 35,8% cuando el nivel de la perspectiva intermedia es bueno el nivel de compromiso laboral es alto. De igual manera, en cuanto al compromiso laboral se observa que, desde la percepción del personal de salud, 61 de ellos (56,0%) lo consideran de forma baja, por su parte 45 (41,3%) de forma alta, y 3 (2,8%) de forma baja. Se determina una correlación positiva alta y significativa entre la perspectiva intermedia y el compromiso laboral; ya que se encontró un p-valor menor a 0,05 (p-valor=0,000) y valor de Rho equivalente a 0,810.

Tabla 4

Micro perspectiva del comportamiento organizacional y compromiso laboral del Hospital II-1, año 2022

		Compromiso laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Micro perspectiva	Malo	3 2,8%	5 4,6%	0 0,0%	8 7,3%
	Regular	0 0,0%	50 45,9%	5 4,6%	55 50,5%
	Bueno	0 0,0%	6 5,5%	40 36,7%	46 42,2%
Total		3 2,8%	61 56,0%	45 41,3%	109 100,0%

Nota. Esta tabla muestra la correlación entre la micro perspectiva y el compromiso laboral.

Correlación de Rho Spearman:

		Compromiso laboral
Micro perspectiva	Correlación	0,796
	Sig. (bilateral)	0,000

En la tabla 04, se evidenció que en un 2,8% en el personal de salud cuando el nivel de la micro perspectiva es malo, el nivel de compromiso laboral es bajo, asimismo, en un 45,9% cuando el nivel de la micro perspectiva es regular, el nivel del compromiso laboral es medio y en un 36,7% cuando el nivel de la micro perspectiva es bueno el nivel de compromiso laboral es alto. En cuanto al compromiso laboral se observa que, desde la percepción del personal de salud, 61 de ellos (56,0%) lo consideran de forma baja, por su parte 45 (41,3%) de forma alta, y 3 (2,8%) de forma baja. Se ha evidenciado una correlación positiva alta y significativa entre la micro perspectiva y el compromiso laboral; ya que se encontró un p-valor menor a 0,05 (p-valor=0,000) y valor de Rho equivalente a 0,796.

Tabla 5*Comportamiento organizacional según dimensiones, Hospital II-1, año 2022*

Niveles	Comportamiento organizacional		Macro perspectiva		Perspectiva intermedia		Micro perspectiva	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	6	5,5	8	7,3	10	9,2	8	7,3
Regular	61	56,0	57	52,3	57	52,3	55	50,5
Bueno	42	38,5	44	40,4	42	38,5	46	42,2
Total	109	100,0	109	100,0	109	100,0	109	100,0

Nota. Esta tabla muestra las frecuencias y porcentajes del comportamiento organizacional y sus dimensiones.

De acuerdo con la tabla 05, se observa que la mayor frecuencia obtenida en el personal asistencial en relación al comportamiento organizacional se percibe en un nivel regular con un total de 61 (56,0%). Asimismo, en cuanto a la dimensión macro perspectiva la mayor parte del personal de salud lo percibe en un nivel regular con un total de 57 (52,3%). Además, en cuanto a la dimensión perspectiva intermedia la mayoría lo percibe en un nivel regular con un total de 57 (52,3%). Por último, en la dimensión micro perspectiva la mayoría lo perciben en nivel regular con un total de 55 (50,5%).

Tabla 6*Compromiso laboral según dimensiones, Hospital II-1, año 2022*

Niveles	Compromiso laboral		Compromiso afectivo		Compromiso de continuación		Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	6	5,5	21	19,3	9	8,3	21	19,3
Medio	61	56,0	45	41,3	52	47,7	45	41,3
Alto	42	38,5	43	39,4	48	44,0	43	39,4
Total	109	100,0	109	100,0	109	100,0	109	100,0

Nota. Esta tabla muestra las frecuencias y porcentajes del compromiso laboral y sus dimensiones.

De acuerdo con la tabla 06, se observa que la mayor frecuencia obtenida en el personal asistencial en relación al compromiso laboral se percibe en un nivel regular con un total de 61 (56,0%). Asimismo, en cuanto al compromiso afectivo la mayor parte del personal asistencial lo percibe en un nivel regular con un total de 45 (41,3%). Además, en cuanto al compromiso de continuación la mayoría lo percibe en un nivel regular con un total de 52 (47,7%). Por último, en el compromiso normativo la mayoría lo perciben en nivel regular con un total de 45 (41,3%).

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se realizó en el Hospital II-1 de Huamachuco, provincia de Sánchez Carrión, durante el periodo del mes de agosto a diciembre del año 2022, a continuación, se presentan los resultados de la investigación en contraste con los resultados de las investigaciones mencionadas, teorías y postulados.

Producto del presente estudio, en la tabla 1 se evidencia que del total de personal asistencial que según percepción clasificó el comportamiento organizacional como regular (56,0%), el 51,4 por ciento tienen un compromiso laboral medio, mientras que el 4,6 por ciento compromiso laboral alto; del total de personal asistencial con nivel de percepción bueno del comportamiento organizacional (38,5%), el 36,7 por ciento tiene un compromiso laboral alto, mientras que el 1,8 por ciento compromiso laboral medio; y, del total de personal asistencial con nivel de percepción malo del comportamiento organizacional (5,5%), el 2,8 por ciento tienen un compromiso laboral medio, coincidiendo con el nivel bajo (2,8%).

Con lo anteriormente descrito, podemos ver, que cuando el nivel de comportamiento organizacional es regular, el compromiso laboral es medio; a medida que el comportamiento organizacional aumenta a bueno, el compromiso laboral aumenta a alto; cuando el nivel baja a malo, el compromiso laboral disminuye de medio a bajo; en consecuencia, se evidencia que mientras el comportamiento organizacional sea bueno, el compromiso laboral aumenta de manera significativa a alto. Con esto, se determinó que hubo una correlación significativa y positiva alta entre el comportamiento organizacional y el compromiso laboral.

De manera similar, Chiavenato (2017) respalda el comentario anterior, mencionando que las organizaciones no tienen éxito en forma aleatoria, más bien es necesaria la continua interacción e influencia recíproca entre las organizaciones y el capital humano que las hace funcionar; afirma, que la mayoría de las organizaciones dependen del capital humano.

Los resultados anteriores coincidieron con Berenice (2017), puesto que halló que el compromiso organizacional influye en el desempeño laboral en profesionales de salud de un centro hospitalario público, ya que encontró que el 54

por ciento percibe un nivel de compromiso laboral alto, un 36 por ciento nivel medio y un 10 por ciento en nivel bajo.

Asimismo, se encontró equivalencia con lo hallado por Gálvez (2018) al analizar que el comportamiento organizacional incide en el desempeño laboral los trabajadores del área de enfermería de una institución de salud pública en la ciudad de Babahoyo, puesto que resultados hallaron que el 45 por ciento considera que existe un nivel medio en el comportamiento organizacional, lo cual le permitió concluir que el comportamiento organizacional casi la mitad de los enfermeros percibió que en el hospital se maneja a un nivel regular debido a que la planificación no tuvo en cuenta aspectos realistas en los objetivos y el sistema de control no se adecuaba de forma precisa al sistema de trabajo que realizan los enfermeros.

Se evidencia que el comportamiento organizacional es un factor importante para mejorar el compromiso laboral en una empresa. Hay varias maneras de fomentar el compromiso laboral entre los empleados. Una de ellas es asegurándose de que los empleados tengan una visión clara de cómo su trabajo contribuye al éxito general de la empresa. También es importante brindarles a los empleados un ambiente de trabajo positivo y colaborativo y ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento en la empresa.

Ahora bien, siguiendo con el comportamiento organizacional percibido desde la macro perspectiva, en la tabla 02, se puede evidenciar que del total de personal asistencial que lo percibió como regular (52,3%), el 45,9 por ciento tiene un compromiso laboral medio y solo el 6,4 por ciento alto; del total de personal asistencial que lo percibió como bueno (40,4%), el 34,9 por ciento tiene un compromiso laboral alto y un 5,5 por ciento medio; y, del total de personal asistencial que lo percibió como malo (7,3%), el 4,6 por ciento tiene un compromiso laboral medio, seguido del 2,8 por ciento con bajo.

Con lo anteriormente descrito, podemos darnos cuenta, que cuando el nivel de macro perspectiva es regular, el compromiso laboral es de medio a alto; cuando el nivel macro perspectiva es de nivel bueno, el compromiso laboral es significativamente alto; finalmente, cuando el nivel macro perspectiva es malo, el compromiso laboral disminuye de medio a bajo. Con esto, se determinó que hubo una correlación significativa y positiva alta entre la macro perspectiva del comportamiento organizacional y el compromiso laboral.

Lo mencionado anteriormente se respalda con la postura de Bar-haim (2019), puesto que, de igual manera, menciona el compromiso laboral es también un aspecto de apego psicológico que se puede asimilar como una perspectiva del trabajador hacia un entorno de trabajo, es decir, si un empleado decide permanecer a cierta organización debido a los valores, el sistema y las ventajas que le pueda ofrecer permanecer el puesto laboral.

Los resultados anteriores son equivalentes con lo expuesto por Herdoiza (2020), ya que estableció que el comportamiento organizacional influencia al desempeño laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de la ciudad de Babahoyo, al encontrar que el 38 por ciento perciben un nivel regular de comportamiento organizacional, un 32 por ciento manifiesta un nivel malo y solo un 20 por ciento manifiesta un nivel bueno, por lo tanto, al mejorar el comportamiento organizacional, el personal de enfermería valora que se aumenten los beneficios y salarios, las políticas organizacionales se han menos rígidas y que los supervisores de área también cumplan con su reglamento normativo.

Por igual, se establecen vínculos con los resultados Santana (2018) al establecer la incidencia del comportamiento organizacional respecto a los conflictos laborales en un hospital público de la ciudad de Ambato, ya que halló que el 53 por ciento del personal de salud consideran que el comportamiento organizacional se ubica en un nivel bueno, mientras que un 37 por ciento considera que es del nivel regular y solo un 10 por ciento expresa que es de nivel malo. Por lo tanto, para desarrollar un mejor comportamiento laboral, los enfermeros necesitan estar mejor motivados, crear un ambiente de comunicación y establecer relaciones interpersonales conectadas al trabajo y hacia los compañeros de labor.

La investigación de Huamani (2017), también guarda relación con lo expuesto, ya que encontró que la motivación laboral se relaciona con el comportamiento organizacional del personal de salud del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, debido a que en sus resultados el 94 por ciento perciben un nivel eficiente en el comportamiento organizacional y solo un 6 por ciento percibe que un nivel regular. Por ende, la motivación es un factor importante en el comportamiento organizacional en un hospital, ya que puede influir en la forma en que los empleados abordan sus trabajos y en su nivel de compromiso con la organización.

Se evidencia que es crucial que los líderes y supervisores fomenten una cultura de trabajo en equipo y colaboración y brinden un apoyo constante a sus empleados. Por último, es importante recompensar y reconocer el buen trabajo de los empleados, ya que esto puede motivarlos a seguir comprometiéndose con la empresa. Por ello, cuando los empleados están motivados, es más probable que se esfuercen por realizar su trabajo de manera eficiente y eficaz, lo que puede ayudar a mejorar la calidad del cuidado que se proporciona a los pacientes.

Robbins y Judge (2007) respaldan la posición mencionada al sostener que el comportamiento organizacional estudia la manera en cómo los individuos y grupo que integran una organización se relacionan e interactúan unos con otros, buscando cuáles son los métodos y prácticas internas que repercuten en su efectividad para formar un trabajo en conjunto que sea sólido.

Además, se encontró en la tabla 3, que el compromiso laboral percibido desde la perspectiva intermedia, la mayor parte del personal de salud asegura que se encuentra en un nivel regular (52,3%), el 45,9 por ciento en la micro perspectiva percibe un nivel medio y solo un 4,6 por ciento percibe un nivel regular. Del total del personal asistencial, percibió un clima laboral alto (42,22%) cuando la macro perspectiva se encuentra en un nivel bueno (36,7%); y, del total del personal asistencial que lo percibe como malo (7,3%), el 4,6 por ciento percibe un nivel medio en el compromiso laboral y un 2,8 por ciento lo percibe como malo.

Con lo anterior descrito, se evidencia que, cuando el nivel de cuando la perspectiva intermedia es regular, el compromiso laboral es de bajo a medio; cuando el nivel de la perspectiva intermedia es bueno, el compromiso laboral es de medio a alto; finalmente, cuando la perspectiva intermedia es mala, el compromiso laboral es de bajo a medio. Con esto, se determinó que hubo una correlación significativa y positiva alta entre perspectiva intermedia del comportamiento organizacional y el compromiso laboral.

Lo mencionado anteriormente tiene cierta similitud con Balmaceda (2017), ya que hizo énfasis en que el comportamiento laboral se adecua también en el trabajo en grupos o equipos de la organización, funcionando como nexo entre la perspectiva intermedia que busca encontrar formas socialización que incentiven la cooperación entre las personas y se incremente su productividad a fin de crear un desarrollo colectivo.

De igual manera sucede al comparar los resultados de Hind y Mona (2020) al proponer que, para conocer el nivel del compromiso organizacional entre enfermeras en un importante hospital público, encontró que un 48 por ciento con buen compromiso organizacional en enfermeras, un 22 por ciento y 30 por ciento regular. Por ello, gran parte del personal enfermero, mostró un nivel moderado de compromiso laboral y se encontró un mayor compromiso organizacional, relacionándose con variables socio demográficas, como la edad y la nacionalidad. Por lo tanto, el compromiso organizacional se refiere a la conexión emocional y la lealtad que sienten los empleados hacia su organización y su trabajo.

Cabe agregar, que lo anterior mencionado sobre el compromiso organizacional se debe también a las características que posee, puesto que los empleados con un alto nivel de compromiso organizacional se sienten conectados y comprometidos con la organización en la que trabajan, y consideran que su trabajo forma parte de su identidad. Como también Los empleados con un alto nivel de compromiso organizacional son leales a su organización y están dispuestos a defender y proteger.

Sucede lo mismo con Rodríguez (2019), al establecer que compromiso laboral y la planeación estratégica en los trabajadores de la salud del Hospital César Vallejo, puesto que encontraron que el 68 por ciento percibe un nivel regular de compromiso laboral, un 26 por ciento percibe un nivel alto y solo un 5 por ciento percibe un nivel bajo, ya que la correspondencia entre variantes en una escala positiva muy alta, por consiguiente, aplicar estrategias que mejoren el compromiso laboral, ayudará a que se mejore el cumplimiento de la planeación estratégica.

En esa misma línea se debe entender que cuando un empleado está comprometido con su trabajo, es más probable que se esfuerce por hacerlo lo mejor posible y, por lo tanto, contribuir al éxito de la empresa. Además, el compromiso laboral puede mejorar la satisfacción del empleado en el trabajo, lo que a su vez puede llevar a una mayor lealtad y una menor tasa de rotación de personal.

Rodríguez et al. (2004) respalda lo mencionado al aludir que el compromiso laboral es el nivel de dedicación y empeño de los empleados en una organización. Se manifiesta a través del esfuerzo y tiempo que un trabajador le dedica a su trabajo, así como por su satisfacción, preocupación y realización en el lugar de trabajo. El compromiso laboral es un estado psicológico que determina la relación

entre un empleado y su organización, y puede tener consecuencias en la decisión de un empleado de continuar o dejar la organización. Asimismo, los empleados con un alto nivel de compromiso organizacional están dispuestos a esforzarse más allá de lo que se les pide para ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y mantienen una baja tasa de rotación, ya que una de las características del compromiso organizacional es una baja tasa de rotación entre los empleados, ya que los empleados comprometidos suelen estar satisfechos con su trabajo y no tienen la necesidad de buscar empleo en otra parte.

A su vez, siguiendo con el comportamiento organizacional percibido desde la micro perspectiva, en la tabla 4, se puede evidenciar que del total de personal asistencial lo percibió como regular (50,5%), el 45,9 por ciento tiene un compromiso laboral medio y solo el 6,4 por ciento alto; del total de personal asistencial que lo percibió como bueno (42,2%), el 36,7 por ciento tiene un compromiso laboral alto y un 5,5 por ciento medio; y, del total de personal asistencial que lo percibió como malo (7,3%), el 4,6 por ciento tiene un compromiso laboral medio, seguido del 2,8 por ciento con bajo.

Con lo anteriormente descrito, podemos darnos cuenta, que cuando el nivel de micro perspectiva es regular, el compromiso laboral es de medio a alto; cuando el de nivel micro perspectiva es bueno, el compromiso laboral es de medio a alto; finalmente, cuando el nivel de micro perspectiva es malo, el compromiso laboral va de bajo a medio. Con esto, se determinó que hubo una correlación significativa y positiva alta entre la micro perspectiva del comportamiento organizacional y el compromiso laboral.

De expresado anterior, Rodríguez et al. (2004) lo respalda al expresar que la micro perspectiva se enfoca generalmente en las diferencias individuales, el desarrollo de la personalidad, la percepción, la motivación y la satisfacción laboral que se puede asociar a que un trabajador se siente mayor comprometido con la institución a la que pertenece laboralmente.

Los resultados presentados son similares con lo encontrado por Vicuña (2018) al determinar que el comportamiento organizacional influye en la percepción del personal de salud de un hospital público del distrito Santa Anita, ya que halló que el 46 por ciento percibe al comportamiento organizacional en un nivel medio, un 34 por ciento lo percibe en nivel malo y un 20 por ciento lo percibe en nivel

regular. Por consiguiente, mejorar el comportamiento organizacional es necesario contar con líderes activos y preocupados, además que el establecimiento de la organización cuente con un ambiente agradable. En tal sentido, fomentar la participación y el diálogo entre los empleados y la administración puede ayudar a crear un ambiente de trabajo más colaborativo y a que los empleados se sientan más comprometidos con la organización.

Asimismo, en la tabla 5 se aprecia que la mayor parte del personal de salud asegura que percibe un nivel de comportamiento organizacional regular (56,0%), mientras que en la macro perspectiva percibe un nivel regular (52,3%), la perspectiva intermedia un nivel regular (52,3%) y en la micro perspectiva también un nivel regular (50,5%).

Coronado et al. (2020) relaciona el comentario anterior explicando que el compromiso laboral se refiere a la relación entre un trabajador y la organización a la que pertenece. Se entiende como una construcción conceptual multidimensional que ha sido estudiada en diferentes contextos, por lo que no es fácil identificar con precisión cuáles son los elementos o factores que lo componen.

A su vez, Sagastegui (2018) encontró resultados similares entre la cultura organizacional y compromiso laboral del Hospital I La Esperanza, donde halló que el 64 por ciento de trabajadores percibe un nivel bajo de compromiso laboral, un 30 por ciento percibe un nivel medio y un 6 por ciento percibe un nivel alto. Últimó que el compromiso laboral se hace más fuerte entre los miembros a través de compartir ideas, tener políticas abiertas y adaptar la cultura a la organización, lo cual implicaría una mejorar notable del personal laboral para comprometerse con sus funciones.

Se desprende que hay varias formas en las que un hospital puede tratar de incrementar el compromiso laboral de sus empleados por medio de ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y formación continua para que los empleados puedan mejorar sus habilidades y sentirse más realizados en su trabajo, y asegurarse de que los empleados tengan un buen equilibrio entre su vida laboral y personal.

En cuanto a la tabla 6 se aprecia que la mayor parte del personal asistencial asegura que percibe un nivel medio en el compromiso laboral (56,0%), mientras que en el compromiso afectivo percibe un nivel medio (41,3%), el compromiso

continuo un nivel medio (47,7%) y en el compromiso normativo también un nivel medio (41,3%).

Jabari y Ghazzawai (2019) respaldan el resultado anterior, al revelar revelan el compromiso laboral se forma a partir de un vínculo psicológico, el cual se puede dar por medio de las emociones, las metas de la organización y la oportunidad de potenciar sus habilidades o destrezas laborales.

Los resultados mencionados guardan similitudes con Hind y Mona (2020), ya que encontraron el que compromiso laboral se percibe en su mayoría de forma regular (hasta un 30% del personal de enfermería) en un hospital pública de Arabia Saudita. Por lo tanto, se aprecia los establecimientos de salud pública; tanto en nuestro país como en medio oriente, los trabajadores de distintas áreas aseguran que todavía falta mejorar ciertos aspectos que hagan sentirse un mayor apego y compromiso hacia la institución a la cual pertenecen.

Sobre la base de lo expuesto, evidenciamos la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el compromiso laboral del personal de salud en el hospital de apoyo Leoncio Prado; haciendo un análisis final, podemos mencionar que para mejorar el compromiso laboral se considera importante por parte de la organización motivar constantemente al capital humano, debido a que mientras mejor sea el comportamiento organizacional, el personal estará más comprometido con los objetivos institucionales, consecuentemente mejorar su productividad.

Para finalizar, El comportamiento organizacional se refiere a cómo las personas y los grupos actúan dentro de una organización, mientras que el compromiso laboral se refiere a la disposición o disposición de un individuo a involucrarse y comprometerse con su trabajo y la organización.

Una tesis sobre el tema podría argumentar que existe una relación entre el comportamiento organizacional y el compromiso laboral, ya que el comportamiento de los líderes y los colegas, así como la cultura y las políticas de una organización, pueden influir en el nivel de compromiso de los empleados. Por ejemplo, un ambiente laboral positivo y un liderazgo fuerte y ético pueden motivar y comprometer a los empleados, mientras que un ambiente laboral negativo o un liderazgo débil pueden desmotivar y desalentar a los empleados.

VI. CONCLUSIONES

1. El comportamiento organizacional se relaciona de manera positiva alta con el compromiso organizacional, Rho semejante a 0,867 y una significancia menor a 0,05 (p-valor=0,000).
2. La macro perspectiva se relaciona de manera positiva alta con el compromiso laboral, Rho semejante a 0,763 y una significancia menor a 0,05 (p-valor=0,000).
3. La perspectiva intermedia se relaciona de manera positiva alta con el compromiso laboral, Rho semejante a 0,810 y una significancia menor a 0,05 (p-valor=0,000).
4. La micro perspectiva se relaciona de manera positiva alta con el compromiso laboral, Rho semejante a 0,796 y una significancia menor a 0,05 (p-valor=0,000).
5. La mayor parte de los trabajadores de salud (56,0%) perciben un nivel regular en el comportamiento organizacional.
6. La mayor parte de los trabajadores de salud (56,0%) percibe un nivel medio en el compromiso laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda realizar un taller mensual de capacitación virtual al personal de salud asistencial sobre temas de compromiso organizacional por medio de un especialista el cual les pueda enseñar y guiar sobre la importancia de aprender a disfrutar el trabajo a la institución a la cual pertenecen y cómo el trabajo en equipo pueda mejorar sus funciones.
2. Se recomienda realizar una evaluación mensual mediante una encuesta virtual dirigida al personal de salud, en dicho formulario deberá contener preguntas sobre si los trabajadores se encuentran conformes a la estructura de la organización. De esta manera, se podrá cuantificar su grado de valoración por el hospital.
3. Se recomienda implementar de forma periódica la organización de un evento interno sobre sesiones de compromiso laboral al personal de salud por medio de profesionales en el tema. Este evento deberá tener un carácter dinámico y participativo, para que los trabajadores puedan sentirse a gusto de aprender y disfrutar.
4. Se recomienda contratar a un conferenciante motivacional un par de veces al año, ya que puede ser una buena estrategia para mejorar el compromiso laboral y el comportamiento organizacional en el personal de salud y el hospital en general.
5. Implementar un programa de mentoría cruzada. Este programa involucraría a los empleados de diferentes niveles y especialidades del hospital para trabajar juntos como mentores y mentes, donde pueden compartir su experiencia y conocimiento para mejorar el desempeño y la productividad. El programa podría incluir elementos como sesiones regulares de mentoría, programas de capacitación para los mentores, y un sistema de retroalimentación para evaluar el progreso y el impacto del programa. Esto podría ayudar a fomentar un ambiente de aprendizaje continuo y una cultura de colaboración y compartición de conocimiento en el hospital.

REFERENCIAS

- Acevedo, D. (2019). *Cómo acordar indicadores de entorno, resultados y gestión: instrumentos y técnicas* (4ta. ed.).
- Alles, M. (2018). *Comportamiento organizacional*. Editorial Granica.
- Amorós, E. (2017). *Comportamiento organizacional*. <https://bit.ly/3Ei8Kwm>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Perú: Enfoques Consulting EIRL.
- Azizollah, A., Abolghasem, F. y Amin, D. (2016). The relationship between organizational culture and organizational commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, 8(7), 195–202. <http://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195>
- Báez, R., Velázquez, M. & Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40 (1), 14-23. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v40n1/1815-5936-rii-40-01-14.pdf>
- Balmaceda, B. (2017). *Cultura organizacional y compromiso organizacional según personal de la DISA IV Lima Este, año 2016*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15070>
- Bar-haim, A. (2019). *Organizational Commitment: The Case of Unrewarded Behavior*. Editorial World Scientific. <https://n9.cl/ohvyd>
- Barreno, M. (2019). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Revista Conrado*, 15(66), 59-64. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Berenice, C. (2017). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*. Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/3646>
- Chávez, M. (2022). *Comportamiento organizacional y eficiencia laboral en el personal del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86185>

- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional (3ra. Ed.) Mcgraw-Hill.
- Coronado, G. Valdivia, M. y Aguilera, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 1(60), <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Etices. (2018). El informe Belmont. <http://hdl.handle.net/10946/5224>
- Ferrer, R. (2018). El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica. *ACADEMO Revista De Investigación En Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(2), 169-178. <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/100>
- Forbes. (2022). El lado oscuro del comportamiento organizacional. <https://bit.ly/3u2c8VD>
- Global Aon. (2016). Global Trends in Employee Engagement 2016. <https://www.aon.com/middle-east/thought-leadership/hr/2016-trends-global-engagement.jsp>
- Gómez, I., Vargas, M., Peñafiel, J. y Alvarado, P. (2020). Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 955-974. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7467926>
- Gonzáles, L y Nóbile, C. (2020). Frederick W. Taylor y Henri Fayol: Grandes Pensadores. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/119619>
- Grande, I. y Abascal, E. (2005). Análisis de Encuestas. Madrid: Editorial ESIC
- Herdoiza, Z. (2020). El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital IESS Babahoyo. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15008>
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820 - 846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>

- Hind, A., y Mona, A. (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *Dovepress*, 13(6), 519-526. doi: <https://doi.org/10.2147/JMDH.S256856>
- Hogg, M. (2015). To belong or not to belong: some self-conceptual and behavioural consequences of identity uncertainty. *International Journal of Social Psychology*, 30(3), 586-613.
<https://doi.org/10.1080/02134748.2015.1065090>
- Huamani. (2017). Motivación laboral y el comportamiento organizacional del personal de salud del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, 2017.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10003>
- Imamoglu, S., Ince, H. y Atakay, B. (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science*, 158, 899-906.
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.129>
- Jabari, B. y Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 1-130. <https://bit.ly/3SFqqWY>
- Konopaske, R. Ivancevich, J. y Matteson, M. (2018). *Organizational behavior & Management*. McGrawHill. <https://bit.ly/3flnz0X>
- López, N. y Dondero, P. (2019). Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal. *INNOVA Research Journal*, 4(3.1), 184–192.
<https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.1.2019.1087>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo.
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Madrigal, F., Madrigal, S. y Ávila, F. (2019). Retos y Oportunidades del Comportamiento Organizacional de los Millennials Como Fuerza de Trabajo. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas*, 4(7), 96-95. <https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/109>

- Mercer. (2021). Sodexo: 3 maneras de reconocer el esfuerzo y compromiso laboral. <https://amcham.org.pe/news/sodexo-3-maneras-de-reconocer-el-esfuerzo-y-compromiso-laboral/>
- Molina, L., Briones, I. y Artega, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498-510. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802885.pdf>
- Morejón, M (2018). Comportamiento organizacional. Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública. *Revista Enfoque: Ciencia Política y Administración Pública*, 16(29). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7428977>
- Mukhtar, M., Risnita, R. & Juniarni, C. (2020). Public Relation Management in Developing Organizational Behavior. *Revista Internacional de Revisión Educativa*, 2(1), 18–29. <https://doi.org/10.33369/ijer.v2i1.10380>
- Nava, M., Ramos, P. y García, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohe. RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, 10(29). <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/>
- Reyes, L (2007). La teoría de acción razonada: implicaciones para el estudio de las actitudes. <https://bit.ly/3PpOsVi>
- Robbins, S. y Judge, T. (2007). Comportamiento organizacional (13ra Ed.). Editorial Pearson
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional (17va Ed.). Pearson.
- Rodríguez, A., Díaz, F., Martín, M., Montalbán, M., Sánchez, E. y Zarco, V. (2004). Psicología de las organizaciones. Editorial UOC.
- Sagastegui, M. (2018). Cultura organizacional y compromiso laboral en el Hospital I La Esperanza – Essalud La Libertad, 2017. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29959>

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2020). Metodología y diseños en la investigación científica (6ta Ed.). Editorial: Sánchez Carlessi, Héctor Hugo
- Sánchez, M. (2022). La gestión de recursos humanos en el centro de la responsabilidad social de las organizaciones. Editorial Universidad Pontificia Comillas. <https://n9.cl/6v7qr>
- Sandoval, J. (2015). La teoría de las relaciones humanas: ¿un enfoque humanista real del trabajo? *Revista Pre-til*, 33, 29-39. <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/8025>
- Santana, M. (2018). Comportamiento organizacional para el manejo de conflictos laborales en instituciones de salud pública en la ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28300>
- Soberanes, L. y De la Fuente, A. El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5(9), 120-127. <https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/producto.php?producto=1660>
- Stewart, G., Courtright, S. y Manz, C. (2019). Self-Leadership: A Paradoxical Core of Organizational Behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 47-67. <https://bit.ly/3V100Aq>
- Tello, E. (2021). Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57935>
- Vicuña, M. (2018). Nivel de comportamiento organizacional según percepción del personal de salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22283>
- Yáñez, M., Yáñez, J. y Morocho, J. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 89-93. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES / COMPONENTES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso organizacional	Es un estudio relacionado a las personas y los grupos que la integran y actúan dentro de una organización. Analiza los efectos de los factores sociales y ambientales que influyen en la manera que trabajan los empleados dentro de su lugar de trabajo (Chiavenato, 2017).	Analizar el conocimiento respecto al comportamiento organizacional mediante un cuestionario considerando las dimensiones macro perspectiva, perspectiva intermedia y micro perspectiva.	Macro perspectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicar • Organizar • Coordinar 	Escala Ordinal: Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca Rangos: Bajo: 18-42 Medio: 43-65 Alto: 66 - 90
			Perspectiva intermedia	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Cooperación • Dinámicas grupales 	
			Micro perspectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Personalidad • Motivación • Satisfacción 	
Compromiso laboral	Es el nivel de empeño de los colaboradores en una organización para participar y ser parte de ellos a través del esfuerzo y tiempo que le dedica un trabajador y que se expresa mediante su satisfacción, preocupación y realización dentro de su lugar de trabajo. (Rodríguez et al, 2004).	Analizar el conocimiento respecto al compromiso laboral mediante un cuestionario considerando las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia • Orgullo • Identificación 	Escala Ordinal: Likert: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca Rangos: Malo: 18-42 Regular: 43-65 Bueno: 66 - 90
			Compromiso de continuación	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo • Esfuerzo • Permanencia 	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Trato personalizado • Apoyo • Beneficios 	

Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN UN HOSPITAL II-1. PROVINCIA SÁNCHEZ CARRIÓN, 2022

CUESTIONARIO QUE MIDE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Autor: Alonzo-Gervacio (2022)

Buenos días/tardes, el propósito de este cuestionario es conocer sus opiniones para medir el nivel de comportamiento organizacional según su percepción, en el Hospital de apoyo Leoncio Prado de la provincia Sánchez Carrión. Se le agradece brindar unos minutos de su tiempo para completarlo, recordándole que la encuesta es con fines de investigación y tiene carácter confidencial y anónimo.

Maque con un aspa (X) la opción que vea conveniente. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

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

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		Opciones de respuesta				
D1. Macro perspectiva		1	2	3	4	5
1	La organización considera importante la comunicación entre el personal de salud					
2	La organización de la institución influye en mi desempeño laboral					
3	La organización elige directores idóneos para dirigir la institución					
4	Respeto y estoy de acuerdo con las decisiones tomadas por el director elegido.					

5	Las áreas de la organización coordinan continuamente para el trabajo diario.					
6	Los cambios son socializados y ejecutados rápidamente en la organización.					
D2. Perspectiva intermedia		1	2	3	4	5
7	En la organización, el trabajo en equipo tiene como objetivo el buen desarrollo organizacional.					
8	El trabajo en equipo favorece el funcionamiento de la institución.					
9	Los equipos de la organización cooperan con los grupos de trabajo.					
10	La interrelación de las personas en los grupos de trabajo es óptima.					
11	Las dinámicas de trabajo, hacen que trabajar en equipo sea más productivo.					
12	Las dinámicas de trabajo ayudan a socializar a los integrantes de la organización.					
D3. Micro perspectiva		1	2	3	4	5
13	Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.					
14	Mi desempeño laboral se adapta a cómo la organización administra sus funciones.					
15	La organización me motiva constantemente en mis funciones laborales.					
16	Mis motivaciones se basan en cumplir con los objetivos establecidos por la organización.					
17	Me siento satisfecho con mi labor realizada en la organización.					
18	Aumento mi satisfacción laboral cuando estoy más comprometido con la organización.					

Categorización de la variable comportamiento organizacional y sus dimensiones

VARIABLE / DIMENSIÓN	NIVEL	INTÉRVALO
Comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Malo • Regular • Bueno 	<ul style="list-style-type: none"> • 18 - 42 • 43 - 65 • 66 - 90
Macro perspectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Malo • Regular • Bueno 	<ul style="list-style-type: none"> • 6-14 • 15-21 • 22-30
Perspectiva intermedia	<ul style="list-style-type: none"> • Malo • Regular • Bueno 	<ul style="list-style-type: none"> • 6-14 • 15-21 • 22-30
Micro perspectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Malo • Regular • Bueno 	<ul style="list-style-type: none"> • 6-14 • 15-21 • 22-30

Ficha técnica: comportamiento organizacional

1. Nombre	Escala para medir el nivel de comportamiento organizacional
2. Autor	Alonzo Gervacio, Edar Joel
3. Fecha	2022
4. Objetivo	Diagnosticar el nivel de comportamiento organizacional del personal de salud a través de las dimensiones: macro perspectiva, perspectiva intermedia y micro perspectiva.
5. Aplicación	Personal de salud
6. Administración	Individual
7. Duración	20 minutos aproximadamente
8. Tipo de ítems	Preguntas
9. N.º de ítems	18
10. Distribución	Dimensiones e indicadores: Macro perspectiva <ul style="list-style-type: none">• Comunicar• Organizar• Coordinar Perspectiva intermedia <ul style="list-style-type: none">• Trabajo en equipo• Cooperación• Dinámicas grupales Micro perspectiva <ul style="list-style-type: none">• Personalidad• Motivación• Satisfacción
11. Escala de valoración	Likert

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN UN
HOSPITAL II-1. PROVINCIA SÁNCHEZ CARRIÓN, 2022

CUESTIONARIO QUE MIDE EL COMPROMISO LABORAL

Autor: Alonzo-Gervacio (2022)

Buenos días/tardes, el propósito de este cuestionario es conocer sus opiniones para medir el nivel de compromiso laboral según su percepción, en el Hospital de apoyo Leoncio Prado de la provincia Sánchez Carrión. Se le agradece brindar unos minutos de su tiempo para completarlo, recordándole que la encuesta es solo con fines de investigación y tiene carácter confidencial y anónimo.

Maque con un aspa (X) la opción que vea conveniente. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

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

COMPROMISO LABORAL		Opciones de respuesta				
D1. Compromiso afectivo		1	2	3	4	5
1	Esta institución para mí, tiene mucho significado.					
2	En esta institución me hacen sentir como si estuviera en familia.					
3	Siento una agradable sensación de pertenecer a esta institución.					
4	Me identifico con los problemas de esta institución como si fuesen míos.					
5	Me agrada hablar de mi institución con gente que no pertenece a ella.					

6	Puedo ser yo mismo/a y expresarme libremente en esta institución.					
D2. Compromiso de continuación		1	2	3	4	5
7	Me siento a gusto laborando en esta institución y me gustaría seguir trabajando en ella.					
8	Considero que, si dejara de laborar en esta institución, probablemente sería difícil encontrar otra con una organización similar.					
9	Una de las principales motivaciones para seguir trabajando en esta institución es porque sería difícil obtener un trabajo similar a este.					
10	Sería difícil para mí abandonar la institución en estos momentos.					
11	Interrumpiría muchas cosas importantes en mi vida si decidiera dejar esta institución.					
12	Esta institución me brinda oportunidades y de crecimiento y desarrollo personal.					
D3. Compromiso normativo		1	2	3	4	5
13	Siento que la obligación moral de permanecer en esta institución es una de las principales motivaciones para continuar trabajando.					
14	No dejaría esta institución porque me brinda muchas oportunidades de crecimiento personal.					
15	Por todo lo que esta institución me ha brindado, no me gustaría dejar de pertenecer a ella.					
16	Me identifico con los objetivos de la institución.					
17	Siento que la institución me ha brindado beneficios y facilidades para desarrollarme como profesional.					
18	La institución se preocupa por mi formación a través de sus constantes capacitaciones.					

Categorización de la variable compromiso laboral y sus dimensiones

VARIABLE / DIMENSIONES	NIVEL	INTÉRVALO
Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none">• Bajo• Medio• Alto	<ul style="list-style-type: none">• 18 - 42• 43 - 65• 66 - 90
Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none">• Bajo• Medio• Alto	<ul style="list-style-type: none">• 6-14• 15-21• 22-30
Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none">• Bajo• Medio• Alto	<ul style="list-style-type: none">• 6-14• 15-21• 22-30
Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none">• Bajo• Medio• Alto	<ul style="list-style-type: none">• 6-14• 15-21• 22-30

Ficha técnica: compromiso laboral

1. Nombre	Escala para medir el nivel de compromiso laboral
2. Autor	Alonzo Gervacio, Edar Joel
3. Fecha	2022
4. Objetivo	Diagnosticar el nivel de compromiso organizacional del personal de salud a través de las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuación y compromiso normativo.
5. Aplicación	Personal de salud
6. Administración	Individual
7. Duración	20 minutos aproximadamente
8. Tipo de ítems	Preguntas
9. N.º de ítems	18
10. Distribución	Dimensiones e indicadores: Compromiso afectivo <ul style="list-style-type: none">• Pertenencia• Orgullo• Identificación Compromiso de continuación <ul style="list-style-type: none">• Tiempo• Esfuerzo• Permanencia Compromiso normativo <ul style="list-style-type: none">• Trato personalizado• Apoyo• Beneficios
11. Escala de valoración	Likert

Anexo 03: Cálculo de tamaño de muestra

En relación a la obtención de la muestra, se realizó el cálculo de la muestra para una población finita, donde se ha empleado los siguientes valores y formula:

- Nivel de confiabilidad del 95%. ($Z = 1,96$)
- Margen de error + 5,00%. (e)
- Probabilidad de ocurrencia 50%. (P)
- Tamaño de la población es 150 (N)

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

Reemplazando los valores tenemos:

$$n = \frac{150 * 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}{(150 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * (1 - 0.50)}$$

$$n = 109$$

Por lo que, se toma en cuenta el total de 109 del personal de salud.

Anexo 04: Solicitud de permiso para aplicación de instrumentos

GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DIRECCION HOSP. "LEONCIO PRADO" SECRETARIA	
28 OCT. 2022	
RECIBIDO	
HORA 8:50	N° REG. 3608
FIRMA	N° FOLIO 19

SOLICITO PERMISO PARA APLICAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

SEÑOR (A) DIRECTOR DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO

SDHLP: Gerardo Carlos A. Florián Gómez.

Edar Joel Alonzo Gervacio, estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI número 71236118, domicilio actual en Calle 15 de mayo 2-A, distrito de Sanagorán, provincia Sánchez Carrión, departamento La Libertad; ante usted con toda consideración me presento y expongo lo siguiente:

Que, siendo necesario un permiso emitido por la institución que usted preside para aplicar el proyecto de investigación denominado "**Comportamiento organizacional y compromiso laboral en un Hospital II-1. Provincia Sánchez Carrión, 2022.**"; y al mismo tiempo mencionar el nombre de la institución en la redacción del Informe de Tesis; por cuanto solicito se me otorgue el permiso para poder aplicar mencionado proyecto y hacer mención a la institución durante la redacción del Informe.

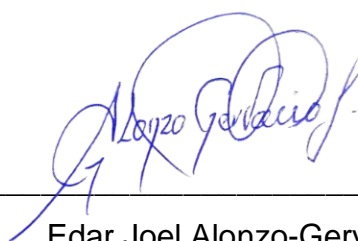
POR LO EXPUESTO:

A usted suplico atender a mi solicitud por ser de justicia.

Anexo:

- Nombre completo del proyecto de investigación.
- Finalidad de la aplicación del instrumento de investigación.
- Resolución de aprobación de proyecto de investigación emitida por la Universidad.
- Instrumentos de recolección de datos debidamente validados.
- Ficha técnica de Instrumentos.
- CD con proyecto de investigación.

Huamachuco, 28 de octubre del 2022



Edar Joel Alonzo-Gervacio

Constancia de autorización para la aplicación del proyecto



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Huamachuco, 07 de noviembre del 2022.

CARTA N° 027 -2022-GR-LL/GRDS/DRS/RED-S.C./RR.HH.-ODII-DE.

Sr. EDAR JOEL ALONZO GERVACIO

PRESENTE:

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : SOLICITUD PERMISO PARA APLICAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Por el presente me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente; a la vez, en respuesta al documento de referencia, informar que está autorizado para la aplicación de su Proyecto de Investigación denominado: "Comportamiento Organizacional y Compromiso Laboral en un Hospital II-1 Provincia Sánchez Carrión 2022", a través de 2 cuestionarios, el primero que mide el Comportamiento Organizacional y el segundo mide el Compromiso Laboral, mismo que tiene por finalidad optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de Salud, dichos cuestionarios se aplicarán a partir de la fecha a 150 trabajadores del Hospital Leoncio Prado que deseen participar del presente estudio, al finalizar el trabajo de investigación deberá presentar una copia de su informe de tesis para la ampliación de nuestra sala de investigación institucional, bajo responsabilidad.

Atentamente;

MACV/150L/tema
CC. Archivo
Folios (3)

REGION "LA LIBERTAD"
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD SÁNCHEZ CARRIÓN
Miguel A. Casanova Velarde
Miguel A. Casanova Velarde
MÉDICO CIRUJANO - CMP 35602
DIRECTOR EJECUTIVO

Anexo 05: Validación por juicio de expertos y confiabilidad de Instrumentos.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 1

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la Investigación : "Comportamiento organizacional y compromiso laboral en un Hospital II-1. Provincia Sánchez Carrión, 2022."
 1.2. Nombre del Instrumento : "Cuestionario que mide el comportamiento organizacional"
 1.3. Dirigido a : Personal asistencial del Hospital de apoyo Leoncio Prado, Provincia de Sánchez Carrión.
 1.4. Aspectos de evaluación : *

*Matriz de validación del instrumento N° 01

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			¹ Objetividad		² Pertinencia		³ Relevancia		⁴ Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Comportamiento Organizacional	1. Macro perspectiva	1. La organización considera importante la comunicación entre el personal de salud	X		X		X		X		
		2. La organización de la institución influye en mi desempeño laboral	X		X		X		X		
		3. La organización elige directores idóneos para dirigir la institución	X		X		X		X		
		4. Respeto y estoy de acuerdo con las decisiones tomadas por el director elegido.	X		X		X		X		
		5. Las áreas de la organización coordinan continuamente para el trabajo diario.	X		X		X		X		
		6. Los cambios son socializados y ejecutados rápidamente en la organización.	X		X		X		X		
	2. Perspectiva intermedia	7. En la organización, el trabajo en equipo tiene como objetivo el buen desarrollo organizacional.	X		X		X		X		
		8. El trabajo en equipo favorece el funcionamiento de la institución.	X		X		X		X		
		9. Los equipos de la organización cooperan con los grupos de trabajo.	X		X		X		X		
		10. La interrelación de las personas en los grupos de trabajo es óptima.	X		X		X		X		

3. Micro perspectiva	11. Las dinámicas de trabajo, hacen que trabajar en equipo sea más productivo.	+		+		+		+	
	12. Las dinámicas de trabajo ayudan a socializar a los integrantes de la organización.	+		+		+		+	
	13. Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	+		+		+		+	
	14. Mi desempeño laboral se adapta a cómo la organización administra sus funciones.	+		+		+		+	
	15. La organización me motiva constantemente en mis funciones laborales.	+		+		+		+	
	16. Mis motivaciones se basan en cumplir con los objetivos establecidos por la organización.	+		+		+		+	
	17. Me siento satisfecho con mi labor realizada en la organización.	+		+		+		+	
	18. Aumento mi satisfacción laboral cuando estoy más comprometido con la organización.	+		+		+		+	

¹Objetividad: El ítem corresponde a la realidad problemática.

²Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

⁴Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia de ítems por dimensión

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

Apellidos y nombres del juez evaluador : Rodríguez Méndez Rosana Edith Correo: _____

Grado académico : Maestro

Valoración :

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
			X	


 Rosana E. Rodríguez Méndez
 Firma del Exponente Informante.
 CEP 18942
 DNI: 17800756

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 1

II. DATOS GENERALES:

- 1.5. Título de la Investigación** : "Comportamiento organizacional y compromiso laboral en un Hospital II-1. Provincia Sánchez Carrión, 2022."
1.6. Nombre del Instrumento : "Cuestionario que mide el compromiso laboral"
1.7. Dirigido a : Personal asistencial del Hospital de apoyo Leoncio Prado, Provincia de Sánchez Carrión.
1.8. Aspectos de evaluación : *

***Matriz de validación del instrumento N° 02**

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			¹ Objetividad		² Pertinencia		³ Relevancia		⁴ Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Compromiso Laboral	1. Compromiso afectivo	1. Esta institución para mí, tiene mucho significado.	X		X		X		X		
		2. En esta institución me hacen sentir como si estuviera en familia.	X		X		X		X		
		3. Siento una agradable sensación de pertenecer a esta institución.	X		X		X		X		
		4. Me identifico con los problemas de esta institución como si fuesen míos.	X		X		X		X		
		5. Me agrada hablar de mi institución con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		X		
		6. Puedo ser yo mismo/a y expresarme libremente en esta institución.	X		X		X		X		
	2. Compromiso de continuación	7. Me siento a gusto laborando en esta institución y me gustaría seguir trabajando en ella.	X		X		X		X		
		8. Considero que, si dejara de laborar en esta institución, probablemente sería difícil encontrar otra con una organización similar.	X		X		X		X		
		9. Una de las principales motivaciones para seguir trabajando en esta institución es porque sería difícil obtener un trabajo similar a este.	X		X		X		X		

Compromiso normativo	10. Sería difícil para mí abandonar la institución en estos momentos.	+		+		+		+	
	11. Interrumpiría muchas cosas importantes en mi vida si decidiera dejar esta institución.	+		+		+		+	
	12. Esta institución me brinda oportunidades y de crecimiento y desarrollo personal.	+		+		+		+	
	13. Siento que la obligación moral de permanecer en esta institución es una de las principales motivaciones para continuar trabajando.	+		+		+		+	
	14. No dejaría esta institución porque me brinda muchas oportunidades de crecimiento personal.	+		+		+		+	
	15. Por todo lo que esta institución me ha brindado, no me gustaría dejar de pertenecer a ella.	+		+		+		+	
	16. Me identifico con los objetivos de la institución.	+		+		+		+	
	17. Siento que la institución me ha brindado beneficios y facilidades para desarrollarme como profesional.	+		+		+		+	
	18. La institución se preocupa por mi formación a través de sus constantes capacitaciones.	+		+		+		+	

¹Objetividad: El ítem corresponde a la realidad problemática.

²Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

⁴Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia de ítems por dimensiones

Opinión de aplicabilidad : Aplicable / No aplicable / Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez evaluador : Rodríguez Méndez Rosana Edith Correo: _____

Grado académico : Maestra

Valoración :	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X	



Rosana E. Rodríguez Méndez
LIC. EN ENFERMERÍA

Firma del Experto Informante.

DNI: 17860756

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
EXPERTO N.º 2

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Título de la Investigación** : "Comportamiento organizacional y compromiso laboral en un Hospital II-1. Provincia Sánchez Carrión, 2022."
1.2. Nombre del Instrumento : "Cuestionario que mide el comportamiento organizacional"
1.3. Dirigido a : Personal asistencial del Hospital de apoyo Leoncio Prado, Provincia de Sánchez Carrión.
1.4. Aspectos de evaluación : *

*Matriz de validación del instrumento N.º 01

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			¹ Objetividad		² Pertinencia		³ Relevancia		⁴ Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Comportamiento Organizacional	1. Macro perspectiva	1. La organización considera importante la comunicación entre el personal de salud	x		x		x		x		
		2. La organización de la institución influye en mi desempeño laboral	x		x		x		x		
		3. La organización elige directores idóneos para dirigir la institución	x		x		x		x		
		4. Respeto y estoy de acuerdo con las decisiones tomadas por el director elegido.	x		x		x		x		
		5. Las áreas de la organización coordinan continuamente para el trabajo diario.	x		x		x		x		
		6. Los cambios son socializados y ejecutados rápidamente en la organización.	x		x		x		x		
	2. Perspectiva intermedia	7. En la organización, el trabajo en equipo tiene como objetivo el buen desarrollo organizacional.	x		x		x		x		
		8. El trabajo en equipo favorece el funcionamiento de la institución.	x		x		x		x		
		9. Los equipos de la organización cooperan con los grupos de trabajo.			x		x		x		
		10. La interrelación de las personas en los grupos de trabajo es óptima.	x		x		x		x		
		11. Las dinámicas de trabajo, hacen que trabajar en equipo sea más productivo.	x		x		x		x		

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N.º 2

II. DATOS GENERALES:

1.5. Título de la Investigación : "Comportamiento organizacional y compromiso laboral en un Hospital II-1. Provincia Sánchez Carrión, 2022."

1.6. Nombre del Instrumento : "Cuestionario que mide el compromiso laboral"

1.7. Dirigido a : Personal asistencial del Hospital de apoyo Leoncio Prado, Provincia de Sánchez Carrión.

1.8. Aspectos de evaluación : *

*Matriz de validación del instrumento N.º 02

VARIABLES	DIMENSION	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			¹ Objetividad		² Pertinencia		³ Relevancia		⁴ Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Compromiso Laboral	1. Compromiso afectivo	1. Esta institución para mí, tiene mucho significado.	x		x		x		x		
		2. En esta institución me hacen sentir como si estuviera en familia.	x		x		x		x		
		3. Siento una agradable sensación de pertenecer a esta institución.	x		x		x		x		
		4. Me identifico con los problemas de esta institución como si fuesen míos.	x		x		x		x		
		5. Me agrada hablar de mi institución con gente que no pertenece a ella.	x		x		x		x		
		6. Puedo ser yo mismo/a y expresarme libremente en esta institución.	x		x		x		x		
	2. Compromiso de continuación	7. Me siento a gusto laborando en esta institución y me gustaría seguir trabajando en ella.	x		x		x		x		
		8. Considero que, si dejara de laborar en esta institución, probablemente sería difícil encontrar otra con una organización similar.	x		x		x		x		
		9. Una de las principales motivaciones para seguir trabajando en esta institución es porque sería difícil obtener un trabajo similar a este.	x		x		x		x		
		10. Sería difícil para mí abandonar la institución en estos momentos.	x		x		x		x		

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 3

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. **Título de la Investigación** : "Comportamiento organizacional y compromiso laboral en un Hospital II-1. Provincia Sánchez Carrión, 2022."
 1.2. **Nombre del Instrumento** : "Cuestionario que mide el comportamiento organizacional"
 1.3. **Dirigido a** : Personal asistencial del Hospital de apoyo Leoncio Prado, Provincia de Sánchez Carrión.
 1.4. **Aspectos de evaluación** : *

***Matriz de validación del instrumento N° 01**

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			¹ Objetividad		² Pertinencia		³ Relevancia		⁴ Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Comportamiento Organizacional	1. Macro perspectiva	1. La organización considera importante la comunicación entre el personal de salud	X		X		X		X		
		2. La organización de la institución influye en mi desempeño laboral	X		X		X		X		
		3. La organización elige directores idóneos para dirigir la institución	X		X		X		X		
		4. Respeto y estoy de acuerdo con las decisiones tomadas por el director elegido.	X		X		X		X		
		5. Las áreas de la organización coordinan continuamente para el trabajo diario.	X		X		X		X		
		6. Los cambios son socializados y ejecutados rápidamente en la organización.	X		X		X		X		
	2. Perspectiva intermedia	7. En la organización, el trabajo en equipo tiene como objetivo el buen desarrollo organizacional.	X		X		X		X		
		8. El trabajo en equipo favorece el funcionamiento de la institución.	X		X		X		X		
		9. Los equipos de la organización cooperan con los grupos de trabajo.	X		X		X		X		
		10. La interrelación de las personas en los grupos de trabajo es óptima.	X		X		X		X		

3. Micro perspectiva	11. Las dinámicas de trabajo, hacen que trabajar en equipo sea más productivo.	X		X		X		X	
	12. Las dinámicas de trabajo ayudan a socializar a los integrantes de la organización.	X		X		X		X	
	13. Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		X	
	14. Mi desempeño laboral se adapta a cómo la organización administra sus funciones.	X		X		X		X	
	15. La organización me motiva constantemente en mis funciones laborales.	X		X		X		X	
	16. Mis motivaciones se basan en cumplir con los objetivos establecidos por la organización.	X		X		X		X	
	17. Me siento satisfecho con mi labor realizada en la organización.	X		X		X		X	
	18. Aumento mi satisfacción laboral cuando estoy más comprometido con la organización.	X		X		X		X	

¹Objetividad: El ítem corresponde a la realidad problemática.

²Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

⁴Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ítems suficientes, por suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez evaluador : ROSO VERA DEISSY RUTH Correo: drojo@unitru.edu.pe

Grado académico : Maestría en Ciencias de Enfermería

Valoración :

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

Deyuza
Firma del Experto Informante.
DNI: 17210764

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N° 3

II. DATOS GENERALES:

- 1.5. **Título de la Investigación** : "Comportamiento organizacional y compromiso laboral en un Hospital II-1, Provincia Sánchez Carrión, 2022."
 1.6. **Nombre del Instrumento** : "Cuestionario que mide el compromiso laboral"
 1.7. **Dirigido a** : Personal asistencial del Hospital de apoyo Leoncio Prado, Provincia de Sánchez Carrión.
 1.8. **Aspectos de evaluación** : *

***Matriz de validación del instrumento N° 02**

VARIABLES	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
			¹ Objetividad		² Pertinencia		³ Relevancia		⁴ Claridad		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable N° 01: Compromiso Laboral	1. Compromiso afectivo	1. Esta institución para mí, tiene mucho significado.	X		X		X		X		
		2. En esta institución me hacen sentir como si estuviera en familia.	X		X		X		X		
		3. Siento una agradable sensación de pertenecer a esta institución.	X		X		X		X		
		4. Me identifico con los problemas de esta institución como si fuesen míos.	X		X		X		X		
		5. Me agrada hablar de mi institución con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		X		
		6. Puedo ser yo mismo/a y expresarme libremente en esta institución.	X		X		X		X		
	2. Compromiso de continuación	7. Me siento a gusto laborando en esta institución y me gustaría seguir trabajando en ella.	X		X		X		X		
		8. Considero que, si dejara de laborar en esta institución, probablemente sería difícil encontrar otra con una organización similar.	X		X		X		X		
		9. Una de las principales motivaciones para seguir trabajando en esta institución es porque sería difícil obtener un trabajo similar a este.	X		X		X		X		

Compromiso normativo	10. Sería difícil para mí abandonar la institución en estos momentos.	X		X		X		X	
	11. Interrumpiría muchas cosas importantes en mi vida si decidiera dejar esta institución.	X		X		X		X	
	12. Esta institución me brinda oportunidades y de crecimiento y desarrollo personal.	X		X		X		X	
	13. Siento que la obligación moral de permanecer en esta institución es una de las principales motivaciones para continuar trabajando.	X		X		X		X	
	14. No dejaría esta institución porque me brinda muchas oportunidades de crecimiento personal.	X		X		X		X	
	15. Por todo lo que esta institución me ha brindado, no me gustaría dejar de pertenecer a ella.	X		X		X		X	
	16. Me identifico con los objetivos de la institución.	X		X		X		X	
	17. Siento que la institución me ha brindado beneficios y facilidades para desarrollarme como profesional.	X		X		X		X	
	18. La institución se preocupa por mi formación a través de sus constantes capacitaciones.	X		X		X		X	

¹Objetividad: El ítem corresponde a la realidad problemática.

²Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

⁴Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ítems suficientes

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

Apellidos y nombres del juez evaluador : ROSO VERA DEISSY RUTH Correo: deja@centro.edu.pe

Grado académico : Maestría en ciencias de enfermería

Valoración :

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

Dreyer
Firma del Experto Informante.

DNI: 17810764

Análisis de Confiabilidad

Título del Instrumento	Número de casos	Número de ítems	Alpha de Cronbach
Cuestionario que mide el comportamiento organizacional	20	18	0.976
Cuestionario que mide el compromiso laboral	20	18	0.969

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002) .

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Macro perspectiva	,302	109	,000	,753	109	,000
Perspectiva intermedia	,295	109	,000	,766	109	,000
Perspectiva intermedia	,293	109	,000	,753	109	,000
Compromiso afectivo	,253	109	,000	,793	109	,000
Compromiso de continuación	,286	109	,000	,757	109	,000
Compromiso normativo	,335	109	,000	,689	109	,000
Comportamiento Organizacional	,331	109	,000	,736	109	,000
Compromiso Laboral	,348	109	,000	,703	109	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 07: Consentimiento Informado

La presente investigación es conducida por Alonzo Gervacio Edar Joel, estudiante de posgrado de la Universidad César Vallejo. El objetivo general del estudio es “Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el compromiso laboral según percepción del personal asistencial del Hospital nivel II-1 de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión - 2022”.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez procesadas las encuestas, estas se destruirán. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar un par de encuestas. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Alonzo Gervacio Edar Joel. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es “Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el compromiso laboral según percepción del personal de salud asistencial del Hospital nivel II-1 de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión - 2022”.

Me han indicado también que tendré que completar 2 encuestas, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Alonzo Gervacio Edar Joel, al teléfono 974 812 238.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a Alonzo Gervacio Edar Joel, al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Anexo 08: Base de datos

Datos de prueba piloto

VARIABLES		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL																	COMPROMISO LABORAL																			
ESCALA		Escala de Likert: 1(Nunca), 2(Casi nunca),3(A veces),4(Casi siempre),5(Siempre)																	Escala de Likert: 1(Nunca), 2(Casi nunca),3(A veces),4(Casi siempre),5(Siempre)																			
DIMENSIONES		Macro perspectiva					Perspectiva intermedia					Micro perspectiva							Compromiso afectivo				Compromiso de continuación				Compromiso normativo											
INDICADORES																																						
Encuestados	Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	
Encuesta 1		4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	5	4	
Encuesta 2		1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	5	3	
Encuesta 3		3	4	3	4	2	4	3	5	4	2	1	1	2	3	4	4	3	5	4	3	3	4	2	3	4	4	5	1	2	1	2	3	4	4	5	3	
Encuesta 4		3	2	2	2	2	1	3	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	
Encuesta 5		4	3	4	4	2	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	
Encuesta 6		3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
Encuesta 7		4	3	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
Encuesta 8		3	3	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	
Encuesta 9		3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	
Encuesta 10		4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4
Encuesta 11		4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
Encuesta 12		3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	
Encuesta 13		4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
Encuesta 14		4	4	4	5	4	4	5	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	2	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	
Encuesta 15		4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	
Encuesta 16		4	3	3	4	2	4	1	3	4	2	4	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	2	4	1	3	4	2	4	2	3	2	2	2	2	3	
Encuesta 17		3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	
Encuesta 18		5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	
Encuesta 19		4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	
Encuesta 20		1	2	3	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	1	2	3	1	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	

Anexo 09: Matriz de consistencia

TÍTULO: Comportamiento organizacional y compromiso laboral en un Hospital II-1. Provincia Sánchez Carrión, 2022 AUTOR: Alonzo Gervacio, Edar Joel (2022)						
Formulación del Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Marco Teórico	Sub Variables y/o Dimensiones	Metodología
Problema general	Hipótesis	Objetivos	Variable I	<p>Es un estudio relacionado a las personas y los grupos que la integran y actúan dentro de una organización. Analiza los efectos de los factores sociales y ambientales que influyen en la manera que trabajan los empleados dentro de su lugar de trabajo (Chiavenato, 2017).</p>	<p>Macro perspectiva Perspectiva intermedia Micro perspectiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • 	<p>Tipo: básica</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Diseño: no experimental, transversal</p>
Problemas específicos	Hipótesis específicas	Objetivos específicos	Variable D			
<p>¿Existe relación entre el comportamiento organizacional y el compromiso laboral según percepción del personal de salud de un Hospital II-1, Provincia Sánchez Carrión - 2022?</p>	<p>Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el compromiso laboral en el personal de salud de un Hospital II-1, Provincia Sánchez Carrión - 2022.</p>	<p>Determinar la relación entre el comportamiento organizacional y el compromiso laboral según percepción del personal de salud de un Hospital II-1, Provincia Sánchez Carrión - 2022.</p>	<p>Comportamiento organizacional</p>	<p>Es un estado psicológico que determina el vínculo entre un empleado y su organización, del cual surgen las consecuencias de la decisión de permanecer o dejar la organización (Bar Haim, 2019).</p>	<p>Compromiso afectivo Compromiso de continuación Compromiso normativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • 	<p>Nivel: descriptiva correlacional.</p> <p>Población: 150 trabajadores del personal de salud</p> <p>Muestra: 109</p> <p>Muestreo: probabilístico, aleatorio simple</p>
<p>¿Existe relación entre la macro perspectiva y el compromiso laboral en el personal de salud de un Hospital II-1, Provincia Sánchez Carrión - 2022?</p>	<p>Existe relación significativa entre la macro perspectiva y el compromiso laboral en el personal de salud de un Hospital II-1, Provincia Sánchez Carrión - 2022.</p>	<p>Establecer la relación entre la macro perspectiva y el compromiso laboral en el personal de salud de un Hospital II-1, Provincia Sánchez Carrión - 2022.</p>	<p>Compromiso laboral</p>	<p>Es un estado psicológico que determina el vínculo entre un empleado y su organización, del cual surgen las consecuencias de la decisión de permanecer o dejar la organización (Bar Haim, 2019).</p>	<p>Compromiso afectivo Compromiso de continuación Compromiso normativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • 	<p>Nivel: descriptiva correlacional.</p> <p>Población: 150 trabajadores del personal de salud</p> <p>Muestra: 109</p> <p>Muestreo: probabilístico, aleatorio simple</p>
<p>¿Existe relación entre la perspectiva intermedia y el compromiso laboral en el personal de salud de un Hospital II-1, Provincia Sánchez Carrión - 2022?</p>	<p>Existe relación significativa entre la perspectiva intermedia y el compromiso laboral en el personal de salud de un Hospital II-1, Provincia Sánchez Carrión - 2022.</p>	<p>Establecer la relación entre la perspectiva intermedia y el compromiso laboral en el personal de salud de un Hospital II-1, Provincia Sánchez Carrión - 2022.</p>				
<p>¿Existe relación entre la micro perspectiva y el compromiso laboral en el personal de salud de un Hospital II-1, Provincia Sánchez Carrión - 2022?</p>	<p>Existe relación significativa entre la micro perspectiva y el compromiso laboral en el personal de salud de un Hospital II-1, Provincia Sánchez Carrión - 2022.</p>	<p>Establecer la relación entre la micro perspectiva y el compromiso laboral en el personal de salud de un Hospital II-1, Provincia Sánchez Carrión - 2022.</p>				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ELIANA JACKELINE GUZMÁN AVALOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Comportamiento organizacional y compromiso laboral en un Hospital II-1. Provincia Sánchez Carrión, 2022", cuyo autor es ALONZO GERVACIO EDAR JOEL, 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.

TRUJILLO, 15 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ELIANA JACKELINE GUZMÁN AVALOS DNI: 19100573 ORCID: 0000-0003-2833-5665	Firmado electrónicamente por: EGUZMANAV el 10- 02-2023 17:10:50

Código documento Trilce: TRI - 0521166