



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Compromiso organizacional en el desempeño laboral del
tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado,
Arequipa-2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Valderrama Portugal, Milagros Maria (orcid.org/0009-0008-9775-6790)

ASESORES:

Mg. Cabrera Santa Cruz, Maria Julia (orcid.org/0000-0002-5361-6541)

Dr. Caycho Valencia, Felix Alberto (orcid.org/0000-0001-8241-5506)

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Agradezco a Dios por brindarme la fortaleza para seguir adelante en este proceso y por permitirme alcanzar este momento tan significativo en mi desarrollo profesional.

También quiero expresar mi profundo agradecimiento a mis padres, Víctor Valderrama y Roxana Portugal, quienes han sido los principales impulsores de mis aspiraciones, confiando en mi potencial y creyendo en mis sueños. Cada consejo, valor y principio que me han inculcado ha sido invaluable para mi crecimiento.

Asimismo, agradezco a mis hermanas por brindarme su apoyo incondicional en momentos difíciles, ofreciéndome un hombro en el que descansar y brindándome amor incondicional cada día.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo.

Mi reconocimiento a mis docentes por impartirme sus valiosos conocimientos a lo largo de mi proceso de formación profesional.

También, agradezco a mis asesores por su guía y apoyo incondicional a lo largo de este camino.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Métodos de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIA	26
ANEXOS	31

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Indicadores de las dimensiones de la variable independiente	19
Tabla 2 Escala medición Likert	19
Tabla 3 Niveles y rangos para compromiso organizacional	20
Tabla 4 Indicadores que corresponden a cada una de las dimensiones de la variable de desempeño laboral	20
Tabla 5 Medición del desempeño laboral utilizando la escala de Likert	21
Tabla 6 Nivel y rango para la evaluación del desempeño laboral.	21
Tabla 7 Tabla cruzada del compromiso organizacional y desempeño laboral.	26
Tabla 8 Tabla cruzada del compromiso afectivo y desempeño laboral.	27
Tabla 9 Tabla cruzada del compromiso de continuidad y desempeño laboral.	28
Tabla 10 Tabla cruzada del compromiso normativo y desempeño laboral.	29
Tabla 11 Normalidad de datos.	30
Tabla 12 Ajuste del modelo de la hipótesis general.	32
Tabla 13 Pseudo R cuadrado de la hipótesis general.	32
Tabla 14 Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1.	33
Tabla 15 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1.	33
Tabla 16 Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2.	34
Tabla 17 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2.	34
Tabla 18 Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3.	35
Tabla 19 Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3.	35

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 Nivel de compromiso organizacional y desempeño laboral.	26
Figura 2 Nivel de compromiso afectivo y desempeño laboral.	27
Figura 3 Nivel de compromiso de continuidad y desempeño laboral.	28
Figura 4 Nivel de compromiso normativo y desempeño laboral.	29

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023. La metodología de la investigación es de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y diseño no experimental de corte transversal. La población la conformaron 40 tecnólogos médicos que laboran en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023 y la muestra es censal por que la muestra es igual al universo, asimismo como técnica de recolección de datos, la encuesta y como instrumento un cuestionario. Los resultados hallados evidencian que el compromiso organizacional es débil en un 50% y el 42,5% en el nivel moderado; mientras que de acuerdo con el desempeño laboral refieren que está en nivel medio con el 62,5% y el 22,5% en el nivel bajo. Concluyendo y determinando que el compromiso organizacional incide en el desempeño laboral del tecnólogo médico de un centro de salud privado, Arequipa – 2023, basándose en que el Pseudo R cuadrado de Nagelkerke igual a 99,7%, confirmando que se acepta la hipótesis general de la investigación.

Palabras clave: Compromiso organizacional, desempeño laboral, Nagelkerke.

Abstract

The main objective of this research was to determine the influence of the organizational commitment on the job performance of the technologist in a private health establishment, Arequipa-2023. The research methodology is of an applied type, of a quantitative approach, of an explanatory level and a non-experimental cross-sectional design. The population was made up of 40 medical technologists who work in a Private Health establishment, Arequipa-2023 and the sample is census because the sample is equal to the universe, as a data collection technique, the survey and a questionnaire as an instrument. The results found show that the organizational commitment is weak by 50% and 42.5% at the moderate level; while according to job performance, it refers to the fact that it is at the medium level with 62.5% and 22.5% at the low level. Concluding that the organizational commitment affects the work performance of the collaborating doctors of the technologist of a private health center, Arequipa - 2023, expanded in that the Pseudo R square of Nagelkerke equals 99.7%, confirming that the general hypothesis is accepted. Of the investigation.

Keywords: Organizational commitment, job performance, Nagelkerke.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, gestionar el servicio de atención en salud es preocupante por ello se debe realizar mejoras para atender con amabilidad y eficiencia a los usuarios de los establecimientos de salud, y los componentes fundamentales que envuelven al servicio deben ser asimilados por los prestadores de servicios en los nosocomios y similares, evitando atención negligente, prácticas incorrectas, faltas éticas en el cumplimiento de los deberes, entre otros (Zárate y Mejías, 2020). Por este motivo se realizó el estudio de compromiso organizacional (CO) y cómo incide en el desempeño laboral (DL) de los colaboradores para mejorar las prácticas que vienen perjudicando a las entidades.

Entendiéndose al compromiso organizacional como la manera en que participan y se involucra el personal en lograr cada objetivo, meta y asumir los valores organizacionales, en resumen, la identificación con los objetivos, (Robbins y Judge, 2009), Asimismo (Chiavenato,2001), menciona que el desempeño laboral es la respuesta al cumplimiento de las labores encargadas, con adecuación a lo que se exige y lo que requieren las organizaciones de manera que sean eficientes, eficaces y efectivas, se refiere a cumplir con la responsabilidad designada para alcanzar cada objetivo propuesto, de lo cual depende el éxito de las organizaciones.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) en el tercer foro global sobre los recursos humanos para los centros de salud, en un documento resalta la importancia primordial del equipo que trabaja en los centros de salud para garantizar la existencia de un sistema efectivo. Se afirma que no puede haber salud sin estos profesionales, por lo tanto, es crucial asegurar que todos los trabajadores estén altamente motivados; para lograr esto, es necesario crear un entorno propicio que fomente la motivación y el compromiso. De acuerdo con esto, es necesario aplicar una serie de tácticas con el propósito de disponer de empleados disponibles y flexibles, al tiempo que se mejora el acceso a los servicios de los centros de salud.

En América Latina, las situaciones laborales son complejas, el impacto de nuevas tecnologías, las formas de contratación y de producción de bajo nivel, han ido en alza, generando un escenario de crecimiento débil en los diversos sectores de los estados (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019).

En el caso del Perú, los servicios de salud enfrentan numerosos desafíos, los cuales se han agravado durante la pandemia. El sector ha experimentado problemas significativos, como la sobrecarga laboral debido a la escasez de profesionales, la obsolescencia del equipamiento médico y la falta de suministros y medicamentos. Para abordar estos problemas, se ha desarrollado una guía orientada a salvaguardar la salud mental del personal de los nosocomios, esta guía busca proporcionar orientación y apoyo para el bien mental de los colaboradores. Reconociendo los desafíos emocionales y mentales a los que se enfrentan, se ofrecen herramientas y estrategias para promover la salud mental y el autocuidado. Además, mediante el DS N° 001-2022-SA, se establecen indicadores para el desempeño y compromiso para mejorar los servicios en los centros de salud a partir de esta fecha. Este decreto también establece criterios técnicos que deben implementarse. En la parte considerativa del decreto se menciona la necesidad de proporcionar incentivos al sector debido a la sobrecarga laboral existente. Se destaca que el 85% de los trabajadores realizan turnos y guardias, y que sus horas de descanso no son adecuadas. Asimismo, se crea hincapié en la relevancia de incentivar el desempeño de los profesionales comprometidos e identificados con la entidad. (MINSa, 2020).

Después de la pandemia, más del 73% de los trabajadores sintieron que querían renunciar, debido a que no se sienten comprometidos con su institución; más del 26.00% está agotado de su trabajo, y un 24.00% refiere que se debe al clima laboral, ya que no se sienten cómodos; algunos de los factores que se evidenciaron son: el bajo salario, querer crecer y conseguir mejores ambientes laborales (Consultora Dench, 2021).

Otra problemática que influye en el rendimiento es la sobre carga laboral, ya que como se ha reportado en nuestro país la proporción de personal de salud que atiende a pacientes es de 14 a 10,000 y además la mayoría de trabajadores de la salud se encuentra en Lima y el Callao, lo cual se refleja en un deficiente calidad de servicio, la OCDE establece que en los países con mayor desarrollo la proporción es 22.9 por 10,000, esto refleja sobrecarga laboral lo cual evidencia que el personal está sobrecargado con su trabajo afectando directamente su rendimiento y que finalmente lo lleva a tener comportamientos contraproducentes (OCDE, 2021).

En el 2019, la Dirección General del Personal de la Salud del MINSA ,reportó que existe un bajo rendimiento de los colaboradores de la salud respecto a brindar su servicio con calidad, además de muy poco compromiso ya que no cumplen con los objetivos y las metas institucionales; por otra parte se evidencia que existe un déficit en las condiciones de trabajo en lo que se refiere al ambiente; además, existe muy poca integración del personal de salud a sus entidad, debido a que no se encuentran cómodos disminuyendo el desempeño con participación de un 85,6% a un 69,1% (MINSA, 2019).

Mientras que Hewitt (2017) como menciona que actualmente los directivos o gerentes de las entidades tienen como reto que los empleados se comprometan con la organización, ya que, ante las crisis que se puedan presentar será relevante el nivel de involucramiento de los empleados, por otro lado, Murayari y Amasifúen (2022) mencionan que en el Perú las instituciones públicas afrontan en un 87% el problema de compromiso laboral; además, al menos el 50% de funcionarios muestran cierta preocupación por este problema, lo que demuestra la falta de interés por la administración pública respecto al bienestar organizacional y al de los trabajadores, se identifica también que el cansancio de las labores cotidianas son el principal factor de la falta de compromiso organizacional, siendo así que no existe construcción de identidad y sentido de pertenencia que permitan llegar a comprometer a los trabajadores.

Miranda (2019) realizó un trabajo Compromiso en la organización en un nosocomio privado de Lima con 120 participantes , donde menciona que las empresas peruanas no saben retener al personal, desentendiéndose de los objetivos y metas, mostrando que el 77% de peruanos han renunciado a su trabajo en alguna oportunidad, siendo el reto de las entidades gestionar sus recursos humanos que alineen a los trabajadores con estrategias de compromiso con los proyectos empresariales, de lo contrario, el personal se retirará llevándose las experiencias aprendidas el tiempo que presto su servicio, generando además que las entidades fallen en su calidad y desempeño.

En la ciudad de Arequipa en el establecimiento de salud privado donde se realizó el trabajo de investigación es una institución reconocida por su compromiso con la prestación de ayuda humanitaria y servicios médicos de alta calidad. En este contexto, los tecnólogos médicos juegan un papel fundamental en todas sus áreas

de especialización, como terapia físico y rehabilitación, terapia del lenguaje, terapia ocupacional, laboratorio clínico y anatomía patológica, radiología y optometría. La importancia de estos profesionales radica en su amplio conocimiento y experiencia en diversas disciplinas. Su participación resulta crucial en la realización de pruebas de diagnóstico, análisis de laboratorio, estudios de imágenes y otras tecnologías médicas avanzadas. Gracias a su labor, se obtiene información precisa y confiable que contribuye de manera significativa al diagnóstico y tratamiento de los pacientes. Pero al igual que otras localidades, enfrentan una serie de problemáticas relacionadas con el compromiso organizacional en el DL de los colaboradores en el sector salud.

Ausencia de reconocimiento y aprecio: Los tecnólogos médicos no reciben el reconocimiento adecuado por su trabajo y no se sienten valorados en su organización, por esa razón su compromiso y motivación disminuyen. Sobrecarga laboral: Excesiva de trabajo debido a la escasez de personal o a una alta demanda de servicios de salud, los tecnólogos médicos experimentan agotamiento y carencia de compromiso. Colaboración limitada en tomar decisiones: Los tecnólogos médicos sienten que no cuentan con la oportunidad de participar en tomar decisiones relacionadas con su trabajo, sienten una falta de autonomía, lo cual afecta su compromiso y motivación. Ambiente laboral deficiente: Un entorno laboral poco saludable, caracterizado por conflictos interpersonales, falta de comunicación efectiva o un liderazgo inadecuado, puede tener un impacto negativo en el compromiso con la organización y el desempeño de los tecnólogos.

Es fundamental abordar estos desafíos para mejorar CO y el DL de los tecnólogos médicos en Arequipa.

Por lo mencionado, la investigación en proceso buscó establecer la influencia del compromiso organizacional en el DL del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023. De la realidad presentada el problema a estudiar es: ¿En qué medida el compromiso organizacional influye en el DL del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023?, como problemas específicos: ¿En qué medida el compromiso afectivo influye en el DL del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023? ¿En qué medida el compromiso de continuidad influye en el desempeño laboral del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado,

Arequipa-2023?, ¿En qué medida el compromiso normativo influye en el DL del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023?

Por otro lado, el estudio se justificó teóricamente puesto que las variables mencionadas fueron estudiadas empleando teorías y conceptos de autores reconocidos por la comunidad científica, garantizando su apropiado tratamiento; asimismo el estudio incrementó los conocimientos teóricos referentes a la influencia de desempeño en el trabajo siendo usado como antecedente en futuros estudios.

Se justificó en la práctica; porque la mejora del compromiso en la organización acrecienta el desempeño de las labores en los colaboradores, y mejoró la atención a los pacientes y mayor bienestar de los usuarios.

La justificación respecto a lo metodológico se basó en reducir las dificultades que existen en los estudios explicativos, en los últimos tiempos se ha observado que existe una falta de estudios interesados en evaluar la relación causa-efecto entre el CO y el DL de los tecnólogos médicos, a pesar de que existen numerosos estudios que ofrecen resultados sobre la correlación entre estas variables. Sin embargo, pocos estudios se enfocan en analizar cómo una variable influye en la otra. En última instancia, la investigación tuvo como objetivo la validación de los instrumentos utilizados para la recopilación de data, que midieron tanto el compromiso organizacional, así como el DL de los tecnólogos médicos.

De la misma manera, se planteó el objetivo general: Determinar la influencia del compromiso organizacional en el DL del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023. Objetivos específicos: Determinar la influencia del compromiso afectivo en el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023. Determinar la influencia del compromiso de continuidad en el DL del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023. Determinar la influencia del compromiso normativo en el DL del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023.

Se planteó la hipótesis general: El Compromiso organizacional influye de manera directa y significativa en el DL del tecnólogo en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023; y las específicas: El compromiso afectivo influye de manera directa y significativa en el DL del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023. El compromiso de continuidad influye de manera directa y significativa en el DL del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado,

Arequipa-2023. El compromiso normativo influye de manera directa y significativa en el DL del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se recopilaron investigaciones realizadas en el ámbito internacional que respaldan la presente investigación.

Pardo Paredes y Vizcaíno Cruz (2020), Ecuador, quienes se propusieron analizar el compromiso de los trabajadores y los niveles de satisfacción en una entidad hospitalaria del estado ecuatoriano. La investigación sigue una metodología de paradigma cuantitativo, con un alcance explicativo y un diseño transversal, donde no se llevaron a cabo manipulaciones de variables. Como población se consideraron a los trabajadores de ambos sexos en cantidad de 103 informantes. Los datos se recogieron mediante encuestas, aplicando dos escalas valorativas, para medir las variables investigadas respecto al CO y entre sus dimensiones están el compromiso afectivo, continuidad y normas. Hallando como resultado, que los niveles de influencia son medio con la permanencia de los colaboradores; respecto al compromiso afectivo presenta un RL igual a 0.623 siendo una incidencia media; compromiso intrínseco presenta un RL igual a 0.597 determinando lo mismo. Por otro lado, el personal masculino indicó que se encuentran con mayor compromiso y mayor satisfacción que el personal del sexo femenino. Se estableció que el tipo de compromiso afectivo es el predominante. El CO incide en el DL medianamente el estadígrafo R de Pearson = 0.678, lo que indica que cuánto más comprometidos mayor será el DL en la entidad.

Kang et al. (2020) quienes en su estudio tuvieron el propósito de estudiar y analizar los efectos de la cultura organizacional, liderazgos y el CO en la satisfacción organizacional entre los tecnólogos médicos de radiología que trabajan en hospitales en Busan. En esta participaron 222 tecnólogos quienes respondieron una escala con 24 enunciados. Como resultado, los puntajes de CO y satisfacción con las labores en el nosocomio universitario de tercer nivel fueron significativamente superiores ($p < 0,05$, $p < 0,001$). En el grupo sin experiencia en rotación, los puntajes de compromiso organizacional, satisfacción laboral y efectividad organizacional fueron significativamente más altos ($p < 0,05$). Las puntuaciones de satisfacción laboral del departamento de medicina nuclear fueron significativamente más altas ($p < 0,05$). El análisis de regresión jerárquica demostró que el compromiso organizacional tuvo el mayor impacto en la satisfacción laboral

de los tecnólogos radiólogos ($\beta=0.564$, $p<0.001$). Se concluye según los resultados obtenidos, se evidencia que el CO tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral. Para mejorar el desempeño de la organización, es imperativo fomentar una cultura organizacional en el campo radiológico que fomente la autonomía y la creatividad. Para lograrlo, es esencial contar con líderes transformacionales.

Minh (2020) ,Vietnan, cuyo propósito investigativo fue comprobar los efectos del CO en los desempeños personales mediante la variable interviniente. Se construyeron 04 hipótesis, que postulan efectos directos del CO, satisfacción en el desempeño de los trabajadores, para lo cual se trabajó con un universo poblacional de 547 colaboradores de organizaciones vietnamitas. Los datos recopilados apoyan cada hipótesis. Resultado: el CO impacta positivamente en el desempeño de los colaboradores; el CO impacta positivamente en la satisfacción; y esta impacta directamente en el desempeño al controlar el CO. La correlación entre el CO y el desempeño se redujo de manera significativa al añadir al modelo la variable satisfacción, como variable mediadora. Se comprueba que la correlación directa entre el CO y el desempeño no hace que se logre de manera automática a los empleadores alcanzar buenos desempeños. Entonces, si se mejora los niveles de satisfacción en el trabajo mediante potenciar el CO se incrementan los desempeños en las tareas.

Ludeña (2019) en su tesis determinó el grado de correlación entre la satisfacción laboral y desempeño de los empleados de un establecimiento de salud Ecuador. El paradigma investigativo fue cuantitativo, alcance relacional. La población total fue de 35 empleados, de los cuales 34 fueron la muestra. Para recoger la data necesaria se empleó la técnica de la encuesta y dos escalas valorativas como instrumentos validados. Se hallaron los resultados siguientes: Se encontró relación directa media mediante el estadígrafo $RS= 0,567$ entre las variables estudiadas. Se concluyó: que los niveles de satisfacción impactan positivamente en el desempeño de las funciones del personal de salud del mencionado establecimiento ecuatoriano.

Benítez (2019) ,Ecuador, en su tesis tuvo como finalidad establecer la incidencia del CO en el desempeño de los colaboradores de un nosocomio ecuatoriano y elaborar la propuesta para mejorar el CO en el referido establecimiento de salud. Estudio realizado bajo el paradigma cuantitativo, de

alcance explicativo, de diseño transversal y no se manipularon las variables. El universo de este estudio fue de 269 profesionales y la muestra fue de 159. En cuanto a la técnica para recopilar la data se optó por la técnica de la encuesta y dos escalas valorativas validadas con varias dimensiones (una por cada variable de estudio). Resultados se analizaron los datos y se halló que existe incidencia de la CO con el desempeño laboral obteniéndose un $RL=0.979$ confirmando la hipótesis planteada en la investigación, Esto sirvió para elaborar la propuesta, que recomienda implementar programas estratégicos para la mejora de la CO y el desempeño de los trabajadores de salud del referido nosocomio, fortalecer los canales de comunicación, interrelación del personal y controlar adecuadamente el desempeño. Conclusiones: existe influencia directa alta entre las dos variables estudiadas.

Entre los antecedentes a nivel nacional se encontraron las siguientes investigaciones.

Vidal (2022), Lima, que se propuso determinar el impacto del CO en el desempeño de los trabajadores en una entidad peruana. Estudio realizado bajo el enfoque cuantitativo, exploratorio, explicativa y en la que no se manipuló la variable independiente; los datos se recolectaron mediante dos escalas, la de CO de Allen y Mayer y para medir el desempeño se construyó una propia escala. Luego de analizar resultados se concluyó: El CO tiene impactos positivos en el desempeño laboral con RL igual a 0.855 y de distintas intensidades en los grupos etarios de la institución. Un hallazgo adicional fue que, aparte de las dimensiones acostumbradas del CO, hay otras que deben ser estudiadas con más frecuencia y son propias de las empresas contemporáneas. Concluyendo que, el CO impacta en el DL con intensidad en cada grupo etario de la organización.

Velezmoro (2022), Lima, en su estudio se planteó comprobar la manera en que el CO influye en el desempeño de los profesionales de una unidad clínico forense limeña. Investigación de propósito aplicado, enfoque explicativo, de diseño transversal y sin manipulación de la variable independiente; el universo poblacional constituido por 122 empleados, de este universo se estableció una muestra conformada por 104 colaboradores, los datos fueron recopilados mediante la encuesta como técnica y se aplicaron dos cuestionarios como instrumentos

validados por expertos. Mediante regresión lineal. Resultado: mediante el estadígrafo de Nagelkerke el CO influye en 20 % en el desempeño, respecto a los objetivos específicos, el compromiso afectivo tiene un valor de Nagelkerke que indica una incidencia significativa de 76,4%, el normativo un 12,30% y el de continuidad en un 39,50%; influyendo en promedio en el 42.3% sobre el desempeño. Concluyendo que existe una influencia significativa del CO respecto al DL en los colaboradores de la clínica forense de Lima.

Chambi y Macedo (2022), quien se planteó establecer la manera en la que el CO incide en el desempeño de las labores de los colaboradores de una universidad. Estudio de metodología aplicada, nivel explicativo y diseño sin manipulación de variables - transversal. Se consideró una población censal constituida por 87 trabajadores de la mencionada entidad. Con una muestra censal, no probabilística. Los datos fueron recolectados con la encuesta. Posterior al procesamiento de la data se obtuvo como resultado: indican que hay una incidencia directa de 0.640, asimismo su compromiso afectivo una incidencia baja con $RL=0.347$, el compromiso de continuidad con una incidencia con $RL=0.633$ y su compromiso normativo con una incidencia media de 0.472; concluyéndose que existe influencia directa del CO al DL de manera que se debe gestionar de manera adecuada cada compromiso para influenciar en el desempeño.

Ibarra (2019), Huacho, quien se planteó analizar el efecto del CO en el DL del personal en una organización de transportes. Estudios de alcance explicativo, cuantitativo, transversal y sin manipulación de variables. Los datos fueron recopilados mediante dos escalas valorativas. El universo poblacional estuvo constituido por 124 colaboradores. Los datos fueron procesados usando el estadígrafo Chi - Cuadrada. Resultado: se ha demostrado la influencia directa del CO del personal en el desempeño, respecto a sus resultados específicos el compromiso afectivo se encuentra una significancia $p=0,001$; siendo aceptada; el compromiso continuo con significancia $p=0,579$; siendo rechazada y un compromiso normativo con significancia $p=0,3$, siendo aceptada; concluyéndose que mientras mayor sea el grado del compromiso mayor será el grado de DL en la entidad investigada.

Sosa (2020) quien se planteó decretar la influencia del CO en el desempeño de las enfermeras en un nosocomio público Lima. El estudio se llevó a cabo

utilizando un método cuantitativo, con un nivel explicativo y un propósito aplicado. El diseño utilizado fue transversal, y en el estudio no se realizaron manipulaciones de variables. El universo poblacional consistió en 150 colaboradores, de los cuales se seleccionó una muestra de 109 trabajadoras de enfermería para el estudio. La data fue recopilada mediante una encuesta. Resultado: que el compromiso organizacional influye en un R cuadrado igual a 0,457 y significancia $p=0.000$; respecto compromiso afectivo con R cuadrado igual a 0,419, compromiso continuo con R cuadrado igual a 0,424 y compromiso normativo R cuadrado igual a 0,453. Llegando a concluirse que hay una influencia significativa y directa entre el CO y el DL del personal de enfermería.

En cuanto a las bases teóricas que respaldan la investigación: El CO se describe como el nivel en que el trabajador se va a identificar con una empresa en específico y con sus objetivos, también su aspiración de quedarse en esta como un integrante (Amorós, 2007). Por otro lado, El compromiso organizacional, es la fuerza referente al reconocimiento de un individuo y participación en una organización particular, caracterizada por tres elementos de relación: a) aceptar y creer en los objetivos y valores de la institución, b) voluntad de los empleados de esforzarse en beneficio de sus institución y c) el deseo de conservar su afiliación en la organización (Mowday et al., 1979).

En su definición de CO, Allen y Meyer (1990) describen este concepto como un estado psicológico que representa la relación entre un individuo y la organización en la que trabaja, y que influye en su decisión de permanecer como miembro de la misma. Además, mencionan que este compromiso se expresa de tres maneras: “Compromiso afectivo, de continuidad y organizativo”. Según Chiavenato (2009), el CO se define como el estudio y la gestión del comportamiento humano dentro de las organizaciones. Es un campo que busca prever, explicar, comprender y modificar cómo las personas se comportan en el contexto empresarial. Se centra tanto en las conductas observables, como hablar y trabajar, como en los procesos internos, como pensar, percibir y tomar decisiones. Además, analiza tanto el comportamiento individual de las personas como su comportamiento como miembros de grupos y organizaciones más grandes.

Según Newstrom (2011), el compromiso organizacional (CO) se refiere a la investigación sistemática y la cuidadosa aplicación del conocimiento sobre el comportamiento de las personas, tanto a nivel individual como grupal, dentro de las organizaciones. Su propósito fundamental radica en descubrir formas en las que las personas puedan desempeñarse de manera más efectiva en su entorno. El comportamiento organizacional se considera una disciplina científica en constante crecimiento, que se enriquece continuamente con numerosos estudios de investigación y avances conceptuales.

Según Robbins y Judge (2009) mencionan que el CO describe el sentir de identificación que experimenta un empleado hacia la organización y sus metas, con la intención principal de continuar siendo parte de ella. Este compromiso es de gran importancia, ya que incide en la producción de los colaboradores y crea condiciones óptimas para la supervivencia de la organización en un entorno en constante cambio. Los empleados que presentan un alto nivel de compromiso con la organización tienden a tener una mayor permanencia en ella y desempeñan su trabajo de manera más eficiente y con mayor calidad, a diferencia de aquellos que solo experimentan satisfacción laboral. Finalmente, Cohen (2007) manifiesta que es una tendencia instrumental y normativas basadas en expectativas para el intercambio con la entidad.

Las dimensiones de la variable CO, según el modelo de los autores Meyer y Allen (1997) se pueden clasificar en tres facetas:

Compromiso afectivo: Este componente se refiere a los sentimientos de afecto, lealtad y conexión emocional que los empleados experimentan hacia la organización. Aquellos con un alto nivel de compromiso afectivo se sienten emocionalmente vinculados y tienen una fuerte identificación con la organización. El compromiso afectivo está constituido por cuatro subcategorías: 1) Aspectos Personales: edad, sexo y nivel educativo. 2) Aspectos Estructurales: vinculación entre el trabajador y empleador directo; poseer un lugar determinado 3) Aspectos relativos al Trabajo: como es la colaboración para tomar decisiones, para la satisfacción de necesidades, ejecución de aptitudes, así como la aplicación de valores, concordante con la empresa. 4) Prácticas Profesionales: se trata del adaptación de la práctica profesional, así como el convenio sentimental (Meyer y Allen, 1991).

Compromiso continuidad: Este elemento se basa en la percepción de los empleados de que dejar la organización resultaría costoso en términos de pérdidas personales, como beneficios, oportunidades de carrera o inversión de tiempo y esfuerzo. Se sustenta en un sentido de obligación o necesidad de seguir formando parte de la entidad. (Meyer y Allen, 1991)

Compromiso normativo: Este componente se fundamenta en la creencia del empleado de que es éticamente correcto y moralmente adecuado permanecer en la organización. Está relacionado con los valores personales y sociales del individuo, así como con la percepción de que la organización ha invertido en su desarrollo y merece su lealtad. (Meyer y Allen, 1991)

Estos tres componentes interactúan entre sí para formar el compromiso organizacional general de un empleado. Asimismo, pueden influir en su comportamiento, su disposición para esforzarse y su decisión de mantenerse en la organización a largo plazo.

Respecto a los modelos del compromiso organizacional: Se sostiene que existen diferentes teorías sobre el compromiso organizacional, principalmente el gran número de los autores están de acuerdo con los tres componentes del CO (afectivo, normativo, continuo) según sostiene Loan (2020), para quién este compromiso tendría que ser estimado como un estado psicológico, el cual se refiere a reconocer las vinculaciones de trabajo por el lado de los trabajadores, esta admisión es importante para seguir siendo parte de la empresa. Existe tres maneras de CO: el compromiso afectivo, el cual significa la correlación existente entre un trabajador con la empresa, compromiso normativo, resalta lo fundamental de las responsabilidades finalmente el compromiso continuo, el cual significa el compromiso por parte de los trabajadores.

Finalmente, la medición del compromiso organizacional se puede realizar con los siguientes instrumentos: a) la escala valorativa del Compromiso Organizacional (CO), elaborado por Allen & Meyer (1990), que a través de los años ha sido modificado en su estructura, en base a diversos autores, esta escala al principio estuvo conformada por 24 ítems que contienen 3 dimensiones que son el compromiso afectivo, de continuidad y normativo; que posteriormente fue modificada quedando reducida a 21 ítems en escala tipo Likert de puntaje 5, correspondiendo el 1 a totalmente en desacuerdo y 5 a totalmente de acuerdo.

Respecto a la segunda variable denominada Desempeño laboral (DL), Chiavenato (2011) menciona que el DL es el comportamiento que la persona ocupa, siendo situacional, está varia de un trabajador a otro y dependen de muchos factores que condicionan e influyen en los sujetos y suele estar sujeta al costo – beneficio que perciben, las capacidades y habilidades personales y percepción de la función que desempeña. Asimismo, Robbins y Judge (2009) mencionan que el desempeño sirve también para tomar decisiones en general, basándose en evaluar el desempeño se puede tomar decisiones relevantes como ascensos, traspasos y destituciones; el desempeño servirá además para evaluar las funciones de los trabajadores brindando retroalimentación y determinando a los colaboradores que merecen determinada recompensa. Además, Campbell et al (1990) mencionan que el desempeño consiste en todo proceso de la organización que ejercen los trabajadores, equipos y la organización, asimismo comenta que las empresas deben tener en cuenta los desempeños individuales y de los equipos de trabajo con la intención de realizar una gestión en el desempeño laboral siendo vital para las estrategias de las empresas.

Asimismo, Koopmans et al. (2011) mencionan que abarca toda competencia y habilidad vinculada a las funciones que se encomiendan, siendo éstas competencias y capacidades respaldadas por la sabiduría para desempeñarse de buena manera en los puestos, así también, considerando las circunstancias estructurales y profesionales que brinda la empresa. También Santos et al. (2018) menciona que las actividades que se realicen deben contribuir al desarrollo del núcleo técnico de la organización. Por eso Liu Wei y Liu Yaoping (2021) mencionan que son las conductas y aptitudes que las organizaciones están expectantes de sus trabajadores, también el DL como elemento de muchas dimensiones, que abarcan el desempeño de la tarea, el comportamiento contraproducente y desempeño en el contexto.

Esta variable cuenta con tres dimensiones: Rendimiento en la tarea (RT), rendimiento en el contexto (RC) y comportamientos contraproducentes (CC).

Concerniente al Rendimiento en la tarea, Liu Wei y Liu Yaoping (2021) la definen como la contribución que dan los colaboradores en cada organización, comprendiendo sus capacidades técnicas y laborales. Y según Koopmans et al. (2011) abarcan los comportamientos y capacidades mostradas y relacionadas de

los individuos en su área de labor.

Por otro lado, Miller et al. (2015) menciona que el rendimiento de la tarea examina las actuaciones del personal en cada tarea asignada siendo progresivos con la dificultad de cada tarea, buscando que los sujetos tengan la capacidad de mantener la carga asignada de trabajo para que se mantenga y no baje el rendimiento. También, Alba (2015) menciona que esta dimensión consiste en monitorear si el colaborador es competente o no para la función asignada y si los resultados que se obtienen son los que se esperan; además, cada tarea contiene subtareas que determinará si el trabajador tiene las competencias para cada acción profesional.

Rendimiento en el contexto, se basa en las conductas que respaldan el entorno de la empresa, también de aspectos psicológicos manifestados por cada trabajador al momento de ejercer sus labores (Koopmans et al., 2011). Complementando lo mencionado, Wayne y Noe (2005) menciona que factores externos e internos del ambiente pueden incidir en el desempeño, y se debe tener en cuenta que al evaluar o medir el desempeño de la organización se debe evitar el impacto desmedido sobre algunos grupos que pueden ser minoría. Por otro lado, Whetten y Cameron (2004) mencionan que este rendimiento en un buen contexto laboral anima a trabajar con más empeño, el diseño de los trabajos es necesarios para lograr los objetivos y expectativas de desempeño de los colaboradores por parte de la organización.

Comportamientos contraproducentes, Navarro (2009) menciona que son conductas de abuso verbal, amenaza, sabotaje o robo; asimismo, un lugar inadecuado hace que el colaborador desarrolle una perspectiva negativa en el trabajo, lo que motivará a ejercer conductas contraproducentes. Por otro lado, Fernández (2004) menciona que los colaboradores que no sienten que satisfacen las necesidades en su zona laboral buscan lograr los cambios con manipulaciones y para intensificar esto se da lugar a comportamientos contraproducentes, siendo actitudes compulsivas, dónde pueden primar los egos e imponer acuerdos a la fuerza; para esto la organización tiene que buscar concientizar al sujeto o hacerle reaccionar para que abandone estas conductas para no llegar a situaciones peligrosas.

Para poder medir el DL, se encuentra el instrumento denominado Escala del Rendimiento Laboral Individual IWPQ, Koopmans et al. (2016); Cuya versión inicial contaba con 18 ítems, posteriormente fue modificada quedando en su versión final con 16 enunciados en formato de tipo Likert de 5 puntos que estiman las tres dimensiones del desempeño laboral, que son aplicables en su mayoría a todas las secciones laborales. La dimensión: rendimiento en la tarea (7 ítems; $\alpha = 0.78$) abarca indicadores que cuantifican el planear y organizar el trabajo, orientándolo a los resultados, priorizando el trabajo y eficacia de las labores. La dimensión: rendimiento en el contexto (5 ítems; $\alpha = .82$) comprende indicadores que estiman la iniciativa, las tareas de las labores desafiantes, actualización de conocimientos y habilidades de las labores; y soluciones prácticas y creativas al resolver un problema. Finalmente, la dimensión de comportamientos contraproducentes (4 ítems; $\alpha = .88$) que incluye indicadores que evalúan la descomunal negativa y actividades que afectan a la entidad.

La baremación, también conocida como escalamiento de una medida, es un componente muy importante en el proceso de formulación y uso de herramientas métricas porque la transformación de puntos apoya al investigador a agregar significado a un valor particular basado en el comportamiento de un conjunto de observaciones (Meneses y otros, 2013). Adicionalmente, Coll (2020) refiere que un baremo, es un cálculo o conjunto de reglas que definen un conjunto de parámetros para medir o evaluar los méritos, carencias o aportes que ofrece un individuo o entidad. La construcción de baremos es el proceso de hacer una escala de puntos obtenidos por un instrumento para que puedan ser medidos e interpretados. Para poder realizar esta interpretación o medición, de debe de designar un valor a cada elemento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se enmarcó dentro de un propósito de tipo aplicado, ya que se orientó hacia la determinación, mediante el conocimiento científico, de los medios como protocolos, metodologías y tecnologías que pueden abordar y satisfacer una necesidad específica y observada. (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2020).

Este estudio se llevará a cabo bajo un enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por abordar fenómenos que pueden ser medidos, Empleando técnicas estadísticas para examinar los datos recabados. El propósito fundamental de este enfoque consiste en describir, explicar, predecir y controlar el objetivo y sus causas, permitiendo anticipar la ocurrencia de los fenómenos a partir del descubrimiento de sus relaciones. (Sánchez, 2019).

El diseño de esta investigación se clasifica como no experimental, dado que no se manipularán intencionalmente las variables; en cambio, se estudiarán en su entorno natural. Asimismo, se trata de una investigación de diseño transversal, donde la información será recopilada en un solo momento en el tiempo, siguiendo el enfoque mencionado por (Hernández y Mendoza, 2018). De acuerdo con Calderón y Alzamora (2018), un estudio transversal consiste en medir las dos variables una sola vez para luego describirlas y analizarlas.

Según su nivel esta investigación fue explicativa puesto que se determinó y se explicaron los fenómenos, también en este nivel de investigación fue de manera obligatoria plantear hipótesis de investigación que determinaron los elementos de causa y efecto de los fenómenos que son de importancia para el investigador (Ramos, 2020).

Respecto al método, fue hipotético deductivo ya que, las hipótesis fueron el inicio para nuevas deducciones. Partiendo de hipótesis basadas en principios o leyes o que sugiera datos básicos, realizando reglas de deducción, se realizaron enunciados que se sometieron a verificación empírica y se comprobaron si el enunciado es un juicio que se acepta o rechaza, comprueba la verdad del

enunciado inicial. Así las hipótesis se llevaron a predicciones contradictorias empíricas, las conclusiones derivadas son relevantes puesto que revelaron si la inconsistencia lógica de la hipótesis de inicio y si es necesario se reformula. Este método permitió que se reestructure de manera constante el sistema conceptual, teórico o metodológico de la investigación, pudiendo clasificarlo sustancialmente como método de construcción de conocimientos (Rodríguez y Pérez, 2017).

3.2. Variables y operacionalización

En el estudio actual se tomaron en cuenta las variables compromiso organizacional como variable independiente, desempeño laboral como variable dependiente cada una de las variables en la investigación y su operacionalización estuvieron directamente relacionadas con el uso de un cuestionario como herramienta de recolección de información, la cual se adaptó a cada uno de los objetivos planteados. (ver anexo 2).

Variable independiente: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Para Allen y Meyer (1990) se refiere a la condición psicológica que caracteriza la vinculación entre el trabajador y la empresa, así como la alternativa de mantenerse dentro o quizá no. Además, menciona que este compromiso se expresa de tres maneras: CA, CC, CN

Definición operacional: El compromiso organizacional se midió mediante un cuestionario basado en sus 3 dimensiones: compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Será aplicada al tecnólogo médico de las diferentes áreas. (Meyer y Allen, 1991)

Indicadores: Permite evaluar las cualidades o atributos de la variable en cuestión. La siguiente tabla 1, proporciona un desglose detallado de la información.

Tabla 1*Indicadores de las dimensiones de la variable independiente*

Compromiso organizacional	Indicadores
Compromiso afectivo	Atracción emocional Identificarse con la empresa Involucrarse con la entidad
Compromiso de continuidad	inversión del tiempo perdido al dejar la organización Inversión del esfuerzo perdido al dejar la organización, Gastos para incorporarse a un nuevo empleo
Compromiso normativo	Sentimiento de obligación en la organización Sentimiento de permanencia en la organización

Nota: Creación personal.

Escala de medición: Se va a medir con una escala ordinal, su nivel fue politómico, tipo Likert el cual tendrá 5 puntos para la explicación de las opciones proporcionadas en el cuestionario para cada pregunta. La tabla siguiente contiene un desglose completo de la información.

Tabla 2*Escala medición Likert*

Alternativas de respuestas	Valor numérico asignado
En total desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	3
De acuerdo	4
En total acuerdo	5

Nota: Creación personal.

Baremos: Para esta primera variable CO, se aplicaron los intervalos que se explican en la tabla 3, correspondiente.

Tabla 3*Niveles y rangos para compromiso organizacional*

Niveles	Rangos
Débil	19-44
Moderado	45-70
Fuerte	71-95

Nota. Creación personal.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño es toda competencia y habilidad vinculada a las funciones que se encomiendan, siendo éstas competencias y capacidades respaldadas por las sapiencias oportunas para desempeñarse de buena manera en los puestos, así también, considerando las circunstancias estructurales y profesionales que brinda la empresa (Koopmans et al., 2016).

Definición operacional: El desempeño laboral se midió a través de un cuestionario basado en sus tres dimensiones: rendimiento de la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos contraproducentes aplicado al personal de salud tecnólogo médico (Koopmans et al., 2016).

Indicadores: La siguiente tabla 4 proporciona información detallada sobre cómo se pueden medir las características del desempeño laboral.

Tabla 4*Indicadores que corresponden a cada una de las dimensiones de la variable de DL*

Desempeño Laboral	Indicadores
Rendimiento en el área	Dedicación de tiempo y esfuerzo Enfrentar desafíos Actualización de conocimientos
Comportamientos contraproducentes	Sobre dimensionar los problemas Enfocarse en las cosas negativas Comentar aspectos negativos de la empresa
Rendimiento en el contexto	Planificar las tareas Participar en reuniones Mantener las habilidades

Nota. Creación personal.

Escala de medición: En el instrumento utilizado en esta investigación, se emplearon una escala ordinal y una escala tipo Likert de 5 puntos para registrar de manera explícita las respuestas de los participantes. La inclusión de la escala de Likert proporcionó una mayor variedad en las puntuaciones de los elementos, lo que a su vez condujo a una mayor variación y una discriminación más precisa en las respuestas obtenidas. (Mendoza y Ramírez , 2020).

Tabla 5

Medición del desempeño laboral utilizando la escala de Likert

Alternativas de respuestas	Valor numérico asignado
En total desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	3
De acuerdo	4
En total acuerdo	5

Nota. Creación personal.

Baremos: Para examinar el desempeño laboral, se tomaron en cuenta la siguiente baremación que se especifican en la tabla.

Tabla6

Nivel y rango para la evaluación del desempeño laboral.

Nivel	Rango
Bajo	16-37
Medio	38-59
Alto	60-80

Nota. Creación personal.

3.3. Población, muestra y muestreo

La definición de población, según Hernández y Mendoza (2018), se basa en considerarla como un grupo que comparte características similares y está delimitado de manera específica por sus peculiaridades, tiempo y lugar. Siguiendo esta descripción, la población de esta investigación estuvo compuesta por un total de 40 tecnólogos médicos de las siguientes especialidades terapia física y rehabilitación, anatomía patológica, terapia del lenguaje, terapia ocupacional, laboratorio clínico, radiología y optometría en un establecimiento de salud privada, Arequipa-2023; su muestra se compone por la misma cantidad de población acorde a un muestreo censal.

Criterios inclusión:

- Quienes tuvieron al menos 2 años de permanencia en el referido nosocomio
- Todos los TM, independientemente de su género, tienen la opción de participar de manera voluntaria en el estudio.

Criterios exclusión:

- Trabajadores que no se encontraban laborando por descanso médico, vacaciones, días de radiación.
- Aquellos tecnólogos médicos que no quieran participar en la investigación.

Unidad de análisis. En este estudio de investigación, se consideró como unidad de análisis a los tecnólogos médicos de diversas especialidades que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión establecidos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: El propósito de la técnica de investigación cuantitativa fue medir y graduar los fenómenos y su intensidad. Además, busca generalizar los resultados a todo el universo, basándose en una muestra representativa que se encuentre dentro de los márgenes de confianza y error previamente establecidos. (Alan y Cortez, 2018). En esta investigación, se utilizó como técnica la encuesta.

Instrumentos: Según Ñaupas et al. (2019), los instrumentos utilizados para recopilar información se caracterizan por su estructura sistemática y por mantener el orden de los temas en estudio. Se empleó como instrumento al cuestionario, el cual ha sido tomado por Allen y Meller (1990) primera variable Compromiso organizacional y segunda variable desempeño laboral (Koopmans et al., 2016). el cual ha sido adaptado por la presente investigadora el mismo que se encuentra detallado en el (Anexo 3)

Validez: El concepto de validez se refiere al nivel en el que el instrumento mide con precisión la variable de investigación. Según Hernández y Mendoza (2018), esta validez se establece al demostrar que el instrumento refleja de manera adecuada el concepto abstracto mediante sus indicadores prácticos.

En este estudio, se llevó a cabo una evaluación de la validez de los instrumentos a través de la colaboración de 3 expertos con experiencia en el análisis de las variables de investigación. Cada experto realizó un minucioso análisis de la coherencia y precisión de los instrumentos propuestos, garantizando su idoneidad y relevancia para su utilización en el estudio (Anexo 5).

Confiabilidad: La confiabilidad de un instrumento se define como el grado en que este produce resultados coherentes y consistentes en la muestra (Hernández y Mendoza, 2018). En el contexto de esta investigación, se evaluó la confiabilidad de los instrumentos mediante el método Alpha de Cronbach, también conocido como prueba de consistencia interna. Para ello, se llevó a cabo una prueba piloto y se utilizó el paquete estadístico SPSS v. 26 para calcular el coeficiente. Es relevante destacar que, para que un instrumento sea considerado confiable, el coeficiente obtenido debe ser mayor a 0.7, según (Bojórquez et al., 2018).

La confiabilidad se llevó a cabo, estableciendo una muestra piloto en base a 10 colaboradores de salud, esto se procesó y el valor arrojado el estadígrafo Alpha de Cronbach, para la escala valorativa de compromiso organizacional fue =0.825 mientras que para la escala valorativa de desempeño laboral arrojó un valor =0.816. (Ver anexo 6)

3.5. Procedimientos

En este estudio, se llevó a cabo la validación del instrumento a través de la evaluación de tres expertos con grado de magíster. Posteriormente, se solicitó permiso al área de dirección de un establecimiento de salud privado en Arequipa, específicamente al área de docencia e investigación, para llevar a cabo la aplicación del cuestionario (ver anexo 4). Asimismo, se realizó una prueba piloto para analizar la confiabilidad de los instrumentos, la cual se dio con un total de 10 tecnólogos médicos que trabajan en el centro de salud privado y que cumplían con los criterios para la inclusión y exclusión establecidos. Estos participantes fueron seleccionados al azar, y las escalas valorativas se aplicaron de manera presencial, las respuestas obtenidas fueron anónimas y se utilizaron escalas de Likert del 1 al 5 para evaluar las variables: compromiso organizacional y desempeño laboral. Una vez realizada la validación del instrumento, la prueba piloto y obtenido el permiso de la entidad, se procedió a la recopilación de datos mediante encuestas dirigidas a un total de 40 tecnólogos médicos de diferentes especialidades.

3.6. Métodos de análisis de datos

Con el fin de alcanzar los objetivos establecidos en la investigación, en relación con los resultados inferenciales, se desarrolló una matriz que contenía niveles y puntuaciones. Esta matriz fue utilizada para llevar a cabo análisis cuantitativos de la información mediante el programa SPSS. Para comprobar las hipótesis planteadas, se empleó una prueba de asociación, utilizando un diagrama de dispersión. Además, para evaluar la normalidad de la distribución de los datos en la muestra, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov (K-S). En esta investigación según la prueba de normalidad se diagnosticaron que los datos son no paramétricos, por lo que se procedió a ampliar el estadístico de contrastación de hipótesis de regresión logística ordinal.

En cuanto a los resultados descriptivos, los datos de los cuestionarios fueron analizados utilizando el software SPSS en su versión 26. Se estableció un margen de error del 0.05 y un nivel de confianza del 0.95 para realizar este procesamiento. Los resultados se presentaron en forma de gráficos y tablas, que muestran el grado de la variable independiente y la variable dependiente. Además, se reflejaron las dimensiones e indicadores relacionados con estas variables.

3.7. Aspectos éticos

Los principios éticos que orientan los procesos de investigación en la Universidad César Vallejo (UCV, 2020) pueden ser sintetizados en las siguientes directrices:

a. Beneficencia: La investigación debe procurar el bienestar y ventajas para todos los participantes involucrados en el proyecto de investigación.

b. No Maleficencia: Antes de llevar a cabo las investigaciones, se debe realizar un análisis de riesgo/beneficio para salvaguardar la integridad mental y física de los colaboradores del estudio.

c. Autonomía: Los sujetos que participan en el estudio tienen el derecho de decidir libremente su participación y pueden retirarse del estudio en cualquier momento si así lo desean.

d. Justicia: Durante el desarrollo de la investigación, todos los participantes deben ser tratados de manera equitativa, sin discriminación de ninguna índole.

e. Respeto a la propiedad intelectual: El investigador debe honrar la propiedad intelectual de otros autores, evitando el plagio total o parcial de estudios previamente realizados.

f. Probidad: Se actuará con honestidad a lo largo de todo el proceso de investigación. Los resultados se presentarán de forma verídica y no se realizarán modificaciones en el protocolo sin el consentimiento del Comité de Ética. Además, solo se incluirán como autores a las personas que hayan contribuido al estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo.

Objetivo general: Determinar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral del TM un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023

Tabla 6

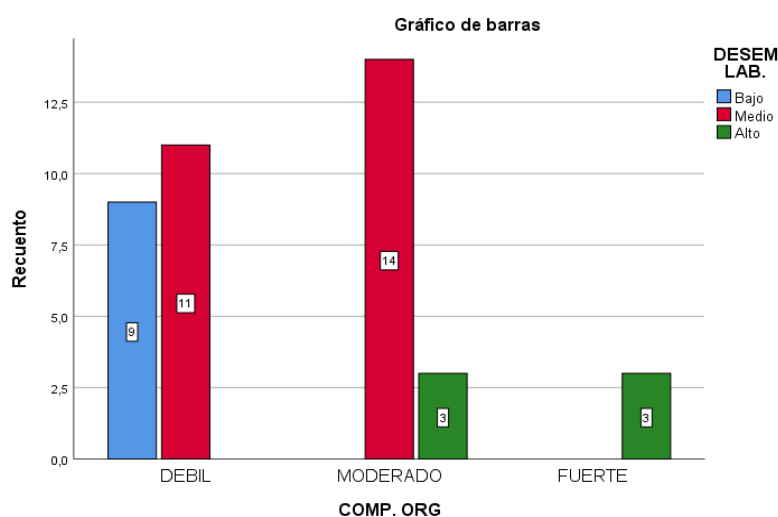
Tabla cruzada del CO y DL.

			DESEMPEÑO LABORAL			
			Bajo	Medio	Alto	Total
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	DÉBIL	Recuento	9	11	0	20
		% del total	22,5%	27,5%	0,0%	50,0%
	MODERADO	Recuento	0	14	3	17
		% del total	0,0%	35,0%	7,5%	42,5%
	FUERTE	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	7,5%	7,5%
Total		Recuento	9	25	6	40
		% del total	22,5%	62,5%	15,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 1

Nivel de compromiso organizacional y desempeño laboral.



Interpretación. De acuerdo con la tabla 7 se observa que lo más resaltante es que el compromiso organizacional se encuentra en el nivel débil con el 50% y el 42,5% en el nivel moderado; así mismo el desempeño laboral se visualiza en un mayor porcentaje en el nivel medio con el 62,5% y el 22,5% en el nivel bajo.

Objetivo específico 1: Determinar la influencia del compromiso afectivo en el desempeño laboral del TM en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023.

Tabla 7

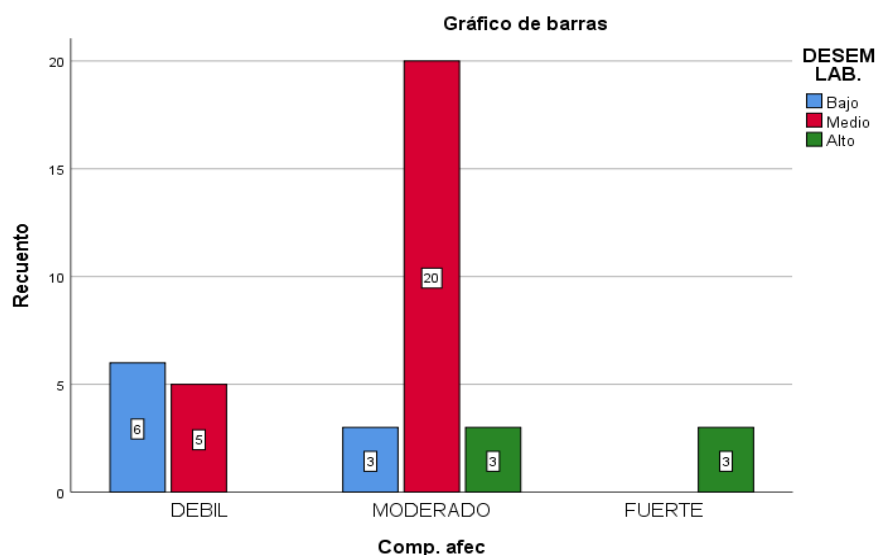
Tabla cruzada del compromiso afectivo y desempeño laboral.

		DESEMPEÑO LABORAL				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
COMPROMISO AFECTIVO	DÉBIL	Recuento	6	5	0	11
		% del total	15,0%	12,5%	0,0%	27,5%
	MODERADO	Recuento	3	20	3	26
		% del total	7,5%	50,0%	7,5%	65,0%
	FUERTE	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	7,5%	7,5%
Total		Recuento	9	25	6	40
		% del total	22,5%	62,5%	15,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 2

Nivel de compromiso afectivo y desempeño laboral.



Interpretación. De acuerdo con la tabla 8 se observa que lo más resaltante es que el compromiso afectivo se encuentra en el nivel moderado con el 65% y el 27,5% en el nivel débil; así mismo el desempeño laboral se visualiza en un mayor porcentaje en el nivel medio con el 62,5% y el 22,5% en el nivel bajo.

Objetivo específico 2: Determinar la influencia del compromiso de continuidad en el desempeño laboral del TM en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023.

Tabla 8

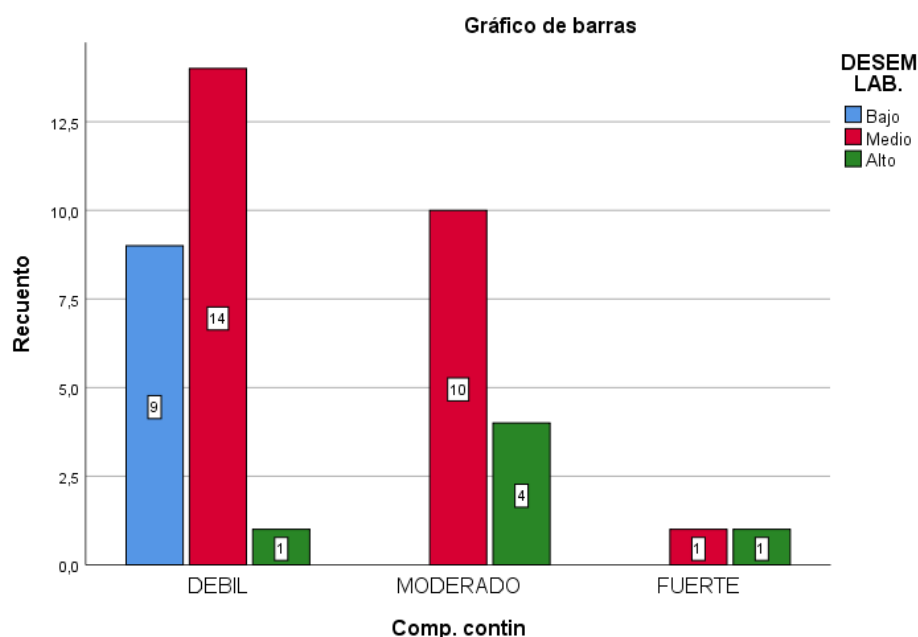
Tabla cruzada del compromiso de continuidad y desempeño laboral.

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Bajo	Medio	Alto	
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	DÉBIL	Recuento	9	14	1	24
		% del total	22,5%	35,0%	2,5%	60,0%
	MODERADO	Recuento	0	10	4	14
		% del total	0,0%	25,0%	10,0%	35,0%
	FUERTE	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	2,5%	2,5%	5,0%
Total		Recuento	9	25	6	40
		% del total	22,5%	62,5%	15,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 3

Nivel de compromiso de continuidad y desempeño laboral.



Interpretación. De conformidad con la tabla 9, se observa que lo más resaltante es que el compromiso de continuidad se encuentra en el nivel débil con el 60% y el 35,0% en el nivel moderado; así mismo el desempeño laboral se visualiza en un mayor porcentaje en el nivel medio con el 62,5% y el 22,5% en el nivel bajo.

Objetivo específico 3: Determinar la influencia del compromiso normativo en el desempeño laboral del TM un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023.

Tabla 9

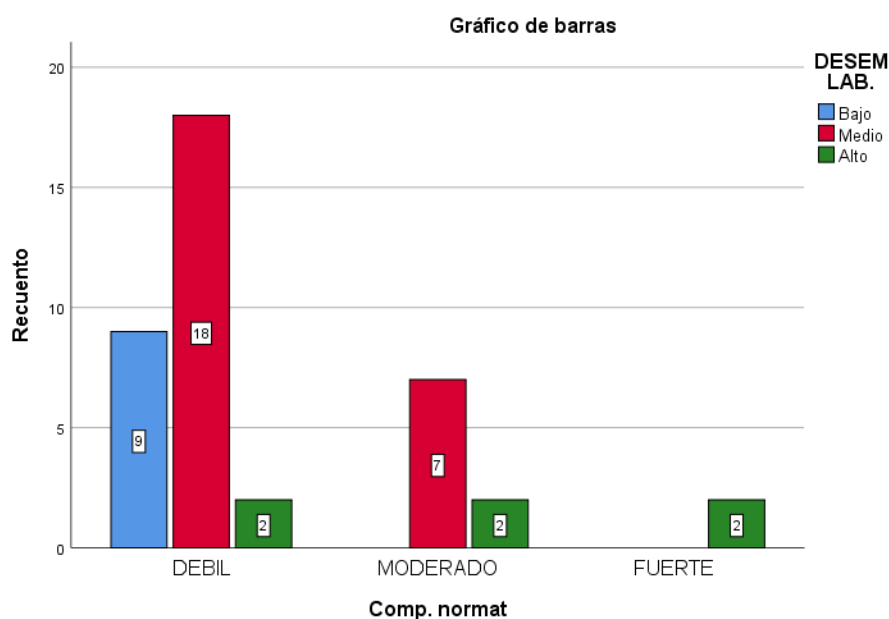
Tabla cruzada del compromiso normativo y desempeño laboral.

		DESEMPEÑO LABORAL				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
COMPROMISO NORMATIVO	DÉBIL	Recuento	9	18	2	29
		% del total	22,5%	45,0%	5,0%	72,5%
	MODERADO	Recuento	0	7	2	9
		% del total	0,0%	17,5%	5,0%	22,5%
	FUERTE	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	5,0%	5,0%
Total		Recuento	9	25	6	40
		% del total	22,5%	62,5%	15,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia

Figura 4

Nivel de compromiso normativo y desempeño laboral.



Interpretación. De acuerdo con la tabla 10, se observa que lo más resaltante es que el compromiso normativo se encuentra en el nivel débil con el 72,5% y el 22,5% en el nivel moderado; así mismo el desempeño laboral se visualiza en un mayor porcentaje en el nivel medio con el 62,5% y el 22,5% en el nivel bajo.

4.2. Resultados inferenciales.

Normalidad:

Mediante las pruebas de significancia en la estadística, se puede decretar la bondad de ajuste en una muestra a una distribución normal; además, se puede representar mediante gráficos, los que van a guiar sobre la normalidad o no de la muestra (Romero, 2016).

Se aplicó la prueba de normalidad de SW para determinar si se puede rechazar la hipótesis nula o no, acorde al tamaño de la muestra.

- H0: La base de datos contiene distribución normal.
- Hi: La base de datos no contiene distribución normal.

Decisión estadística:

Significancia: $\alpha = 5\%$

En términos técnicos, si $\alpha \leq 0.05$ se rechaza la hipótesis nula (H0)

y si $\alpha \geq 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa (Hi).

Para este caso, se usó la prueba Shapiro Wilk, que es la prueba apropiada para muestras de tamaño menor a 50, pero como en el presente caso la muestra es de 40, se debe aplicar esta prueba para verificar la normalidad de los datos.

Tabla 10

Normalidad de datos.

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Vx: Compromiso organizacional	,774	40	,000
Vy: Desempeño laboral	,791	40	,000

Fuente: Logit

Interpretación: Según el análisis del test que se muestra en la Tabla 11, se ha podido determinar que las variables tienen un nivel de significancia de $p=0.000$ y 0.000 , lo cual es menor que el nivel de significancia previamente establecido de $\alpha = 0.05$.

Por consiguiente, se puede concluir que la hipótesis nula H_0 debe ser rechazada y la hipótesis alterna debe ser aceptada, lo que indica que la distribución de los datos de ambas variables no sigue una distribución normal.

Regresión Lineal:

Esta implica que se da cambios proporcionales de manera constante, es decir, si la variable independiente cambia en algún valor establecido, la varianza de la variable dependiente será dentro de un porcentaje fijado por la variación realizada, este porcentaje se mantendrá constante para todos los rangos de los valores (Bianco, 2018).

Hipótesis general:

Ho: El compromiso organizacional no influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral del TM en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023.

Ha: El compromiso organizacional influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023.

Tabla 11

Ajuste del modelo de la hipótesis general.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	198,443			
Final	,000	198,443	17	,000

Fuente: Logit

Interpretación. Los resultados de la tabla 12 sugiere que el análisis de ajuste muestra un valor de significancia de 0,000, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del umbral de error establecido de 0,05. En consecuencia, se puede concluir que la hipótesis nula debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada, lo que indica que hay una incidencia significativa entre el CO y el DL en el lugar de estudio.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general.

Cox y Snell	,993
Nagelkerke	,997
McFadden	,887

Fuente: Logit

Interpretación. De acuerdo con lo presentado en la tabla 13, se observa que tanto el valor del Pseudo R² de Cox y Snell como el valor del Pseudo R² de Nagelkerke indican que el compromiso organizacional explica aproximadamente el 99,3% y 99,7%, respectivamente, el desempeño laboral. Estos valores sugieren que el modelo presenta un buen ajuste a los datos, ya que están cercanos a 1.

Hipótesis específica 1:

Ho: El compromiso afectivo no influye de manera directa y significativa en el Desempeño laboral del TM en un establecimiento de salud privado Arequipa-2023.

Ha: El compromiso afectivo influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral del TM en un establecimiento de salud privado Arequipa-2023.

Tabla 13

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	160,363			
Final	,000	160,363	12	,000

Fuente: Logit

Interpretación. Los resultados de la tabla 14 sugieren que el análisis de ajuste muestra un valor de significancia de 0,000, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del umbral de error establecido de 0,05. En consecuencia, se puede concluir que la hipótesis nula debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada, lo que indica que hay una incidencia significativa entre el compromiso afectivo y el DL en dicho lugar.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1.

Cox y Snell	,982
Nagelkerke	,986
McFadden	,717

Fuente: Logit

Interpretación. De acuerdo con lo presentado en la tabla 15, se observa que tanto el valor del Pseudo R² de Cox y Snell como el valor del Pseudo R² de Nagelkerke indican que el compromiso afectivo explica aproximadamente el 98,2% y 98,6%, respectivamente, el desempeño laboral. Estos valores sugieren que el modelo presenta un buen ajuste a los datos, ya que están cercanos a 1.

Hipótesis específica 2:

Ho: El compromiso de continuidad no influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral del TM en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023.

Ha: El compromiso de continuidad influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral del TM en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023.

Tabla 15

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	161,303			
Final	126,051	35,252	11	,000

Fuente: Logit

Interpretación. Los resultados de la tabla 16 sugieren que el análisis de ajuste muestra un valor de significancia de 0,000, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del umbral de error establecido de 0,05. En consecuencia, se puede concluir que la hipótesis nula debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada, lo que indica que hay una incidencia significativa entre el compromiso de continuidad y el DL en dicho lugar.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2.

Cox y Snell	,586
Nagelkerke	,588
McFadden	,158

Fuente: Logit

Interpretación. De acuerdo con lo presentado en la tabla 17, se observa que tanto el valor del Pseudo R² de Cox y Snell como el valor del Pseudo R² de Nagelkerke indican que el compromiso de continuidad explica aproximadamente el 58,6% y 58,8%, respectivamente, el desempeño laboral. Estos valores sugieren que el modelo presenta un buen ajuste a los datos, ya que están cercanos a 1.

Hipótesis específica 3:

Ho: El compromiso normativo no influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral del TM en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023.

Ha: El compromiso normativo influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral del TM en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023.

Tabla 17

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	158,433			
Final	128,090	30,343	12	,002

Fuente: Logit

Interpretación. Los resultados de la tabla 18 sugieren que el análisis de ajuste muestra un valor de significancia de 0,002, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del umbral de error establecido de 0,05. En consecuencia, se puede concluir que la hipótesis nula debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada, lo que indica que hay una incidencia significativa entre el compromiso normativo y el DL en dicho lugar.

Tabla 18

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3.

Cox y Snell	,532
Nagelkerke	,534
McFadden	,136

Fuente: Logit

Interpretación. De acuerdo con lo presentado en la tabla 19, se observa que tanto el valor del Pseudo R² de Cox y Snell como el valor del Pseudo R² de Nagelkerke indican que el compromiso normativo explica aproximadamente el 53,2% y 53,4%, respectivamente, el desempeño laboral. Estos valores sugieren que el modelo presenta un buen ajuste a los datos, ya que están cercanos a 1.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, determinar la influencia del compromiso organizacional (CO) en el desempeño laboral (DL), se encontró como resultado que tanto el valor del Pseudo R^2 de Cox y Snell como el valor del Pseudo R^2 de Nagelkerke indican que el compromiso organizacional explica aproximadamente el 99,3% y 99,7%, respectivamente, el desempeño laboral, lo que indica que existe una incidencia significativa entre el CO y el DL en el establecimiento de salud, debido a que para el 35.0% de los encuestados, expresan que el CO es moderado y el DL es medio, mientras que para el 27.5% el CO es débil y el DL es bajo. Estos resultados se asemejan a lo encontrado en Vidal (2022) en su tesis se propuso determinar el impacto del CO en el desempeño de los trabajadores en una entidad peruana; de enfoque cuantitativo, explicativa y tipo aplicada; sus resultados evidenciaron que el CO tiene impactos positivos en el desempeño laboral con RL igual a 0.855 y de con distintas intensidades en los grupos etarios de la institución; admitiendo la hipótesis de la investigación, concluyendo que, el CO impacta en el DL con intensidad en cada grupo etario de la organización. Asimismo, Benítez (2019) en su investigación tuvo como finalidad establecer la incidencia del CO en el desempeño de los colaboradores de un nosocomio ecuatoriano, investigación de paradigma cuantitativo, de alcance explicativo, arrojando como resultado al analizar los datos y se halló que existe incidencia de la CO con el desempeño laboral obteniéndose un $RL=0.979$ confirmando la hipótesis planteada en la investigación llegando a concluirse que hay una influencia directa alta entre las dos variables estudiadas. Teniendo fundamentado por Newstrom (2011), el compromiso organizacional implica el estudio manera sistemática y la ejecución con cuidado del conocimiento sobre las personas, tanto a nivel individual como en grupos, se comportan en las organizaciones. Su objetivo principal es identificar formas en las que las personas puedan accionar de forma más eficiente en su entorno. El comportamiento organizacional se considera una disciplina científica en constante crecimiento, que se enriquece continuamente con numerosos estudios de investigación y avances conceptuales. Robbins y Judge (2009) señalan que el CO describe el sentir de identificación que experimenta un empleado hacia la organización y sus metas, con la intención principal de continuar siendo parte de ella. Este compromiso es de gran importancia, ya que incide en la producción de

los colaboradores y crea condiciones óptimas para la supervivencia de la organización en un entorno en constante cambio. Los empleados que muestran un alto nivel de compromiso con la organización tienden a tener una mayor permanencia en ella y desempeñan su trabajo de manera más eficiente y con mayor calidad, a diferencia de aquellos que solo experimentan satisfacción laboral. Finalmente, Cohen (2007) manifiesta que es una tendencia instrumental y normativas basadas en expectativas para el intercambio con la entidad.; además en otras teorías se teoriza el DL Chiavenato (2011) menciona que el DL es el comportamiento que la persona ocupa, siendo situacional, está varia de un trabajador a otro y dependen de muchos factores que condicionan e influyen en los sujetos y suele estar sujeta al costo – beneficio que perciben, las capacidades y habilidades personales y percepción de la función que desempeña. Asimismo, Robbins y Judge (2009) mencionan que el desempeño sirve también para tomar decisiones en general, basándose en evaluar el desempeño se puede tomar decisiones relevantes como ascensos, traspasos y destituciones; el desempeño servirá además para evaluar las funciones de los trabajadores brindando retroalimentación y determinando los colaboradores que merecen determinada recompensa. Además, Campbell et al (1990) mencionan que el desempeño consiste en todo proceso de la organización que ejercen los trabajadores, equipos y la organización, asimismo comenta que las empresas deben tener en cuenta los desempeños individuales y de los equipos de trabajo con la intención de realizar una gestión en el desempeño laboral siendo vital para las estrategias de las empresas. También, Koopmans et al. (2011) mencionan que abarca toda competencia y habilidad vinculada a las funciones que se encomiendan, siendo éstas competencias y capacidades respaldadas por las sapiencias oportunas para desempeñarse de buena manera en los puestos, así también, considerando las circunstancias estructurales y profesionales que brinda la empresa. También Santos et al. (2018) menciona que las actividades que se realicen deben contribuir al desarrollo del núcleo técnico de la organización. Por eso Liu Wei y Liu Yaoping (2021) mencionan que son las conductas y aptitudes que las organizaciones están expectantes de sus trabajadores, también el DL como elemento de muchas dimensiones, que abarcan el desempeño de la tarea, el comportamiento contraproducente y desempeño en el contexto.

Respecto al objetivo específico 1, determinar la influencia del compromiso afectivo en el DL, se consiguió como resultado que tanto el valor del Pseudo R^2 de Cox y Snell como el valor del Pseudo R^2 de Nagelkerke indican que el compromiso afectivo explica aproximadamente el 98,2% y 98,6%, respectivamente, el desempeño laboral; lo que indica que existe una incidencia significativa entre el compromiso afectivo y el DL en el establecimiento de salud; estos resultados lo confirman lo obtenido de los resultados descriptivos, que para el 50.0% el compromiso afectivo es moderado y el DL es medio, mientras que para el 15.0% el compromiso afectivo es débil y a su vez el desempeño de labores es bajo. Estos resultados DL en los colaboradores de la Clínica forense de Lima. Asimismo, Pardo y Vizcaíno (2020) quienes se propusieron analizar el compromiso de los trabajadores y los niveles de satisfacción en una entidad hospitalaria del estado de ecuatoriano. La metodología de investigación fue de paradigma cuantitativa, de alcance explicativo, de diseño transeccional hallando como resultado, respecto al compromiso afectivo presenta un RL igual a 0.623 siendo una incidencia media; concluyéndose que El CO incide en el DL medianamente. Esto se sustenta en base al modelo de los autores Meyer y Allen (1997) que clasifican en tres facetas el compromiso afectivo: Este componente se refiere a los sentimientos de afecto, lealtad y conexión emocional que los empleados experimentan hacia la organización. Aquellos con un alto grado de compromiso afectivo se encuentran emocionalmente vinculados y tienen una fuerte identificación con la organización. El compromiso afectivo está constituido por cuatro subcategorías: 1) Aspectos Personales: edad, sexo y nivel educativo. 2) Aspectos Estructurales: vinculación entre el trabajador y empleador directo; poseer un lugar determinado 3) Aspectos relativos al Trabajo: como es la colaboración para tomar decisiones, para la satisfacción de necesidades, ejecución de aptitudes, así como la aplicación de valores, concordante con la empresa. 4) Prácticas Profesionales: se trata del adaptación de la práctica profesional, así como el convenio sentimental (Meyer y Allen, 1991).

Referente al objetivo específico 2, determinar la influencia del compromiso de continuidad en el DL, se observa que tanto el valor del Pseudo R^2 de Cox y Snell como el valor del Pseudo R^2 de Nagelkerke indican que el compromiso de continuidad explica aproximadamente el 58,6% y 58,8%, respectivamente, el desempeño laboral, lo que indica que hay una incidencia significativa entre el compromiso de continuidad y el DL en el establecimiento de salud. Estos resultados se fundamentan a partir de los resultados descriptivos que para el 35.0% de encuestados expresan que el compromiso de continuidad es débil y el desempeño laboral es medio, seguido para el 25.0% el compromiso de continuidad es moderado y a su vez el desempeño de labores es medio. Contrastando estos resultados, estos resultados se contradicen con los hallados por Ibarra (2019) quien se planteó analizar el efecto del CO en el desempeño de las labores del personal. Siendo una investigación alcance explicativo, cuantitativo, transeccional. Hallando respecto al compromiso continuo con significancia $p=0,579$ siendo rechazada; aunque de manera general se concluye que mientras mayor sea el grado de compromiso mayor será el grado de DL en la entidad investigada. Por otro lado, Chambi y Macedo (2022), quien se planteó establecer la manera en la que el CO incide en el desempeño de las labores de los colaboradores de una universidad. Estudio de metodología propósito aplicado, nivel explicativo y diseño sin manipulación de variables – transversal, halló como resultado específico en el compromiso normativo una incidencia media de 0.472; llegaron a concluir que existe influencia directa del CO al DL de manera que se debe gestionar de manera adecuada cada compromiso para influenciar en el desempeño. Esto se fundamenta con lo expuesto por Newstrom (2011), el compromiso organizacional (CO) implica el estudio sistemático y la aplicación cuidadosa del conocimiento sobre cómo las personas, tanto a nivel individual como en grupos, se comportan en las organizaciones. Su objetivo principal es identificar formas en las que las personas puedan accionar de forma más eficiente en su entorno. El comportamiento organizacional se considera una disciplina científica en constante crecimiento, que se enriquece continuamente con numerosos estudios de investigación y avances conceptuales. Aunado a ello, Meyer y Allen (1991) que mencionan que el compromiso de continuidad es un elemento que se basa en la percepción de los empleados de que dejar la organización resultaría costoso en términos de pérdidas personales, como

beneficios, oportunidades de carrera o inversión de tiempo y esfuerzo. Se sustenta en un sentido de obligación o necesidad de seguir formando parte de la organización. Además, para el DL Liu Wei y Liu Yaoping (2021) mencionan que son las conductas y aptitudes que las organizaciones están expectantes de sus trabajadores, también el DL como elemento de muchas dimensiones, que abarcan el desempeño de la tarea, el comportamiento contraproducente y desempeño en el contexto.

Respecto al objetivo específico 3, determinar la influencia del compromiso normativo en el DL, se halló que tanto el valor del Pseudo R^2 de Cox y Snell como el valor del Pseudo R^2 de Nagelkerke indican que el compromiso normativo explica aproximadamente el 53,2% y 53,4%, respectivamente, el desempeño laboral, lo que indica que hay una incidencia significativa entre el compromiso normativo y el DL en el establecimiento de salud; estos resultados lo confirman lo obtenido de los resultados descriptivos, que para el 45.0% el compromiso normativo es débil y el DL es medio, mientras que para el 22.5% el compromiso normativo es débil y el DL es bajo. Contrastando estos resultados con los obtenidos por Sosa (2020) quien se planteó decretar la influencia del CO en el Desempeño de las enfermeras en un Nosocomio público en Lima. Investigación realizada bajo el paradigma cuantitativo, de nivel explicativo, de propósito aplicado, con diseño transversal. Hallando respecto al compromiso normativo R cuadrado igual a 0,453. Llegando a concluirse que hay una influencia significativa y directa entre el CO y el desempeño en el personal. esto se sustenta en base a Chiavenato (2009) que menciona que el CO se define como el estudio y la gestión de la conducta humana dentro de las empresas. Es un campo que busca prever, explicar, comprender y modificar cómo las personas se comportan en el contexto empresarial. Se centra tanto en las conductas observables, como hablar y trabajar, como en los procesos internos, como pensar, percibir y tomar decisiones. Además, analiza tanto el comportamiento individual de las personas como su comportamiento como miembros de grupos y organizaciones más grandes. Relacionado a esto, el compromiso normativo es un componente se fundamenta en la creencia del empleado de que es éticamente correcto y moralmente adecuado permanecer en la organización. Está relacionado con los valores personales y sociales del individuo, así como con la percepción de

que la organización ha invertido en su desarrollo y merece su lealtad. (Meyer y Allen, 1991), respecto al desempeño también Koopmans et al. (2011) mencionan que abarca toda competencia y habilidad vinculada a las funciones que se encomiendan, siendo éstas competencias y capacidades respaldadas por las sapiencias oportunas para desempeñarse de buena manera en los puestos, así también, considerando las circunstancias estructurales y profesionales que brinda la organización. Chiavenato (2011) menciona que el desempeño es el comportamiento que la persona ocupa, siendo situacional, está varia de un trabajador a otro y dependen de muchos factores que condicionan e influyen en los sujetos y suele estar sujeta al costo – beneficio que perciben, las capacidades y habilidades personales y percepción de la función que desempeña.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Ha quedado determinado que el CO influye en el DL de los tecnólogos médicos de un centro de salud privado, puesto que el resultado es positivo, determinando la influencia del compromiso en el desempeño del TM, lo cual confirma la hipótesis general de investigación.

Segunda: Respecto al compromiso afectivo se determinó la influencia del compromiso afectivo en el desempeño de los tecnólogos médicos del establecimiento de salud privado, Arequipa – 2023, quedando comprobada la hipótesis específica 1 del estudio.

Tercera: Se determinó que el compromiso de continuidad incide significativamente en el desempeño laboral del TM de un establecimiento de salud privado; aceptando la hipótesis específica 2 de la investigación.

Cuarta: Quedo determinado la incidencia del compromiso normativo en el desempeño laboral del TM de un establecimiento de salud privado; y queda aceptada la hipótesis específica 3 de la investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al Director Médico del centro de salud privado de Arequipa se sugiere programar talleres de especialización dirigidos a los tecnólogos médicos con la finalidad de incrementar su profesionalismo y compromiso con la institución, lo cual se va a reflejar en un mejor desempeño, en alcanzar los objetivos organizacionales y sobre todo en tener usuarios más satisfechos que es lo que busca el sector privado en salud para de esta manera ampliar su cobertura y desarrollarse ampliando su cobertura a otras regiones y reforzando al sector público en la atención de pacientes.

Segunda: Se recomienda al Director Médico del establecimiento de salud privado de Arequipa desarrollar programas sociales y deportivos mediante la oficina de recursos humanos para incrementar el compromiso afectivo de los tecnólogos médicos, dado que se ha establecido que a mayor compromiso afectivo mayor desempeño en la atención a los pacientes y así mejoren de la imagen del establecimiento de salud y mejorando el bienestar de los usuarios gracias a una mejor calidad del servicio integral que reciben.

Tercera: Se sugiere al Director Médico del establecimiento de salud privado de Arequipa, renovar las políticas laborales mediante cambios importantes, orientados a brindar mayores oportunidades de desarrollo de carrera, de desarrollo individual, que se reflejen en mayores incentivos y beneficios monetarios y no monetarios hacia los tecnólogos médicos, de esta manera se va a poder retener los mejores profesionales, se va a instituir una sana competencia y crear el deseo de parte de los tecnólogos médicos de seguir siendo parte de la institución, esto ayuda a que el establecimiento de salud pueda eliminar la rotación del personal, contar con personal permanente y evitar costos por inducción y aprendizajes a nuevos empleados, a su vez contará con colaboradores muchos más comprometidos con sus funciones lo cual se reflejará en un mayor rendimiento.

Cuarta: Se recomienda al Director del centro de salud privado en Arequipa interiorizar a través de programas de socialización y delegación de funciones dirigido a los colaboradores y además recoger información acerca del sentimiento de pertenencia a la institución, esto se refleja en instituir una filosofía conductual, reforzar el sentimiento de sentirse parte de la institución y así brindar mayor calidad y calidez a los servicios y un mejor trato a los pacientes, fortaleciendo el desempeño en la institución.

REFERENCIAS

- Alan Neill, D., & Cortez Suárez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Editorial UTMACH. <https://doi.org/http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Alba, C. (2015). *Seguimiento del proceso de inserción sociolaboral*. Paraninfo. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Seguimiento_del_proceso_de_inserci%C3%B3n_so/Cdl9CwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=desempe%C3%B1o+laboral+y+el+rendimiento+de+la+tar+ea&pg=PA20&printsec=frontcover
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Comportamiento_organizacional/uRfl1b44BjEC?hl=es-419&gbpv=1
- Benítez, R. (2019). *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en el Hospital General Babahoyo*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil .
- Bojórquez Molina, J. A., López Aranda, L., Hernández Flores, M. E., & Jiménez López, E. (2018). *Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento*. Universidad Tecnológica del Sur de Sonora.
- Calderón, J. P., & Alzamora De Los Godos, L. (2018). Diseños de Investigación para tesis de Posgrado. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 7(2), 71 - 76. Obtenido de <https://docplayer.es/42883940-La-investigacion-cientifica-para-la-tesis-de-postgrado-en-salud-y-areas-afines.html>
- Campbell, J., & Mchenry, J. (1990). MODELADO DEL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA POBLACIÓN DE TRABAJOS. *Psicología del Personal*. *Psicología del Persona*(43), 313-575. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/418963090/CAMPBELL-1990-MODELING-JOB-PERFORMANCE-pdf>
- Chambi, A., & Macedo, C. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali*. Universidad Nacional De Ucayali.
- Chiavenato, E. (2001). ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS. *Quinta Edición*. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGrawHill - Interamericana. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*. McGrawHill. Obtenido de

- https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Coll, F. (6 de Octubre de 2020). *Baremo*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/baremo.html>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2020). *Guía Práctica para la Formulación y Ejecución de Proyectos de Investigación y Desarrollo (I+D)*. Dirección de Políticas y Programas de CTI. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1323538-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyecto-de-investigacion-y-desarrollo>
- Consultora Dench. (18 de Junio de 2021). *El 7% de los trabajadores peruano quiere cambiar de empleo, según encuesta*. Obtenido de El comercio: <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segun-encuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/>
- Fernández, C. (2004). *Comportamientos Estratégicos*. Ediciones Díaz de Santos S.A. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Comportamientos_estrat%C3%A9gicos/OuPEMskG_CIC?hl=es-419&gbpv=1&dq=comportamientos+contraproducentes&pg=PA27&printsec=frontcover
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (1ra edición ed.). México: McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. Obtenido de <https://docer.com.ar/doc/nsx0vs0>
- Hewitt, A. (13 de abril de 2017). *Tendencias Globales de Compromiso de Empleados*. Obtenido de Diario Gestión: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>
- Ibarra Estupiñan, L. M. (2019). *Compromiso Organizacional y desempeño laboral en una empresa de transportes de Huacho 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Investiga UCV. (2020). *Código de Ética en Investigación*. Vicerrectorado de Investigación - Universidad César Vallejo.
- Kang, Y.-H., Shin, S.-H., & Park, C. (2020). "The Effect of Radiological Technologist Job Satisfaction and Job Stress on Organizational Commitment-Focused on the Busan Area". *Revista de la Sociedad Coreana de Radiología*, 13(7), 995-1003. <https://doi.org/https://doi.org/10.7742/jksr.2019.13.7.995>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H., & Van der Beek, A. J. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance A Systematic Review. *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and*

- Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Koopmans, L., Claire, B., Hildebrandt, V., & Lerner, D. (2016). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/292952955_Cross-cultural_adaptation_of_the_Individual_Work_Performance_Questionnaire
- Liu, W., & Liu, Y. (2021). The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies. *Front. Public Health*, 9(1), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.778101>
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Ludeña, E. (2019). *La satisfacción y el desempeño laboral del personal del Centro de Salud B IESS de Celica*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L. M., Turbany, J., & Valero, S. (2013). *Psicometría*. Editorial UOC. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Julio-Meneses-2/publication/293121344_Psicometria/links/584a694408ae5038263d9532/Psicometria.pdf
- Mendoza Vences, Á., & Ramírez Franco, J. (2020). *Aprendiendo metodología de la investigación*. Grupo Compás. Obtenido de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/523/1/LISTO%202.pdf>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications international Educational and Professional Publisher. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Meyer, J., & Allen, N. J. (1991). A three Component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Miller, R., Cohen, N., Eriksson, L., Fleisher, L., Wiener-Kronish, J., & Young, W. (2015). *Miller Anestesia*. ELSEVIER. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Miller_Anestesia/WsuqCgAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=rendimiento+de+la+tarea&pg=PA153&printsec=frontcover
- Minh Loan, L. T. (2020). *La influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los empleados: El rol mediador de la satisfacción laboral*. Vietnam National University.
- MINSAs. (2019). *Análisis de Situación de Salud del Perú 2019*. Ministerio de Salud Centro Nacional de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades (CDC)-. Obtenido de https://www.dge.gob.pe/portal/docs/asis/Asis_peru19.pdf
- MINSAs. (2020). *D.L. N° 1153 Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado*. El Peruano. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/239868>

- Miranda, K. (2019). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 11(2), 22-31. <https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1104>
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Murayari, C., & Amasifuen, E. (2022). Calidad De Vida Laboral Y Compromiso Organizacional En Una Institución Pública Peruana 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241-253. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- Navarro, P. (2009). *Lo que saben los mejores MBA*. McGraw-Hill. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Lo_que_saben_los_mejores_MBA/n661_6q5fIEC?hl=es-419&gbpv=1&dq=comportamientos+contraproducentes&pg=PA272&printsec=frontcover
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill, Interamericana. Obtenido de https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, J. (2019). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá.
- OCDE. (18 de Mayo de 2021). *Más pacientes y menos personal sanitario: ¿Qué está pasando con los profesionales de la salud?* Obtenido de RPP: <https://rpp.pe/campanas/valor-compartido/mas-pacientes-y-menos-personal-sanitario-que-esta-pasando-con-los-profesionales-de-la-salud-covid-19-medicos-noticia-1337351?ref=rpp>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Paranorama Laboral 20 América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (22 de Abril de 2021). *A Universal Truth: No Health Without a*. Obtenido de WHO: https://www.who.int/workforcealliance/knowledge/resources/GHWAa_universal_truh
- Pardo Paredes, E. V., & Vizcaíno Cruz, I. S. (2020). Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Ramos, G. C. (2020). Los Alcances de una Investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios* (82), 1-26. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera

- edición. Obtenido de
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Sánchez, F. F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://doi.org/https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Santos, A., Mário, R., & Verwaal, E. (2018). Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological capital on individual performance in Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(8), 1352-1370. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2017-0110>
- Sosa, E. (2020). *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus en un hospital público de Lima-2020*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58099/Sosa_CEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velezmoro, Y. (2022). Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3826 - 3867. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3361
- Vidal, J. (25 de mayo de 2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(3), 3600-3631. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487
- Wayne, R., & Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Human_Resource_Management/UkWaAvHmBswC?hl=es-419&gbpv=1&dq=desempe%C3%B1o+laboral&pg=PA252&printsec=frontcover
- Whetten, D., & Cameron, K. (2004). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. Pearson. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Desarrollo_de_habilidades_directivas/PtcDj2ONvl8C?hl=es-419&gbpv=0
- Zárate, R., & Mejías, M. (2020). Estado del Arte para la Gestión de los Servicios de Salud. *Enfermería Universitaria*, 16(4), 436-451. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.4.777>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Compromiso organizacional en el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología en un hospital IV, Arequipa-2023.						
AUTOR: Valderrama Portugal Milagros Maira						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General: ¿En qué medida el compromiso organizacional influye en el desempeño laboral del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023?</p> <p>Específicos 1. ¿En qué medida el compromiso efectivo influye en el desempeño laboral del tecnólogo médico un establecimiento de salud privada, Arequipa-2023?</p> <p>2. ¿En qué medida el compromiso de continuidad influye en el desempeño laboral del tecnólogo médico un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023?</p> <p>3. ¿En qué medida el compromiso normativo influye en el desempeño laboral del tecnólogo</p>	<p>General: Determinar la influencia del Compromiso organizacional en el desempeño laboral del tecnólogo un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023</p> <p>Específicos 1. Determinar la influencia del compromiso afectivo en el desempeño laboral del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023</p> <p>2. Determinar la influencia del compromiso de continuidad en el desempeño laboral del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023</p> <p>3. Determinar la influencia del compromiso normativo en el desempeño laboral del tecnólogo médico un</p>	<p>General: El Compromiso organizacional influye de manera directa y significativa en el desempeño laboral del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023</p> <p>Específicas 1. El compromiso afectivo influye de manera directa y significativa en el Desempeño laboral del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado Arequipa-2023</p> <p>2. El compromiso de continuidad influye de manera directa y significativa en el Desempeño laboral del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023.</p> <p>3. El Compromiso normativo influye de manera directa y significativa en el Desempeño laboral del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023</p>	Variable independiente: Compromiso Organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			D1: Compromiso Afectivo	- Atracción emocional - Identificarse con la institución - Involucrarse con la entidad	1-6	Débil 19-44 Moderado 45-70
			D2: Compromiso de Continuidad	- Inversión del tiempo perdido al dejar la organización - Inversión del esfuerzo perdido al dejar la organización - Gastos para incorporarse a un nuevo empleo	7-13	Fuerte 71-95
			D3: Compromiso Normativo	- Sentimiento de obligación en la organización - Sentimiento de permanencia en la organización	14-19	
			Variable dependiente: Desempeño laboral			
			D1: Rendimiento en la tarea	- Dedicación de tiempo y esfuerzo - Enfrentar desafíos - Actualización de conocimientos	1-7	Bajo 16-37 Medio 38-59

médico un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023?	establecimiento de salud privado, Arequipa-2023		D2: Comportamientos contraproducentes	- Sobre dimensionar los problemas - Enfocarse en las cosas negativas - Comentar aspectos negativos de la empresa	8-12	Alto 60-80
			D3: Rendimiento en el contexto	- Planificar las tareas - Participar en reuniones - Mantener las habilidades	13-16	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: Aplicada Nivel: Explicativo Enfoque: Cuantitativa Diseño: No experimental. Método: Hipotético-deductivo	Población: La población de esta investigación estará compuesta por un total de 40 tecnólogos médicos en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023. Su muestra la conformaran los mismos de la población, por un muestreo censal a conveniencia.	Técnica: Encuesta Instrumentos: De la V1: Compromiso Organizacional Nro. Ítems: 19 De la V2: Desempeño Laboral Nro. Ítems :16	Descriptiva: Uso del programa SPSS y Excel para describir gráficos y tablas. Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis.

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable independiente: Compromiso organizacional

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	Para Allen y Meyer (1990) se refiere a la condición psicológica que caracteriza la vinculación entre el trabajador y la empresa, así como la alternativa de mantenerse dentro o quizá no. Además, menciona que este compromiso se expresa de tres maneras: "Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso organizacional".	El compromiso organizacional se medirá a través de un cuestionario basado en sus tres dimensiones: afectivo, continuidad y normativo. Será aplicada al personal de salud en sus niveles débil, moderado y fuerte	Compromiso Afectivo	Atracción emocional	Tipo Likert 5 = En total acuerdo
				Identificarse con la institución	
				Involucrarse con la entidad	4 = De acuerdo
			Compromiso de continuidad	Inversión del tiempo perdido al dejar la organización	
				Inversión del esfuerzo perdido al dejar la organización	3 = Ni en desacuerdo, ni en acuerdo
				Gastos para incorporarse a un nuevo empleo	
	Compromiso Normativo	Sentimiento de obligación en la organización	2 = En desacuerdo		
		Sentimiento de permanencia en la organización			
Desempeño laboral	El desempeño es toda competencia y habilidad vinculada a las funciones que se encomiendan, siendo estas competencias y capacidades respaldadas por las sapiencias oportunas para desempeñarse de buena manera en los puestos, así también, considerando las condiciones estructurales y laborales que brinda la empresa (Koopmans et al., 2016).	El desempeño laboral se medirá a través de un cuestionario basado en sus tres dimensiones: rendimiento de la tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento en el contexto aplicado al personal de salud en sus niveles alto, medio y bajo.	Rendimiento en la tarea	Dedicación de tiempo y esfuerzo	Tipo Likert 5 = En total acuerdo
				Enfrentar desafíos	
				Actualización de conocimientos	4 = De acuerdo
			Comportamientos contraproducentes	Sobre dimensionar los problemas	
				Enfocarse en las cosas negativas	3 = Ni en desacuerdo, ni en acuerdo
				Comentar aspectos negativos de la empresa	
	Rendimiento en el contexto	Planificar las tareas	2 = En desacuerdo		
		Participar en reuniones			
		Mantener las habilidades	1 = En total desacuerdo		

Nota: Fuente propia 2023

Anexo 3

Ficha técnica de instrumento 1

1.Nombre: Cuestionario de compromiso organizacional

Adaptado de la versión de Allen & Meyer (1990)

2. Autor:

Lic.Valderrama Portugal Milagros

3.Dimensiones:

compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

4. Objetivo:

Medir el compromiso organizacional del personal de salud.

5.Tipo de encuesta:

Presencial

6.Duracion:

10 a 15 min aproximadamente.

7.Significación:

Cuestionario compuesto de 19 ítems que pretenderá medir el nivel de compromiso organizacional del personal de salud privado. La valoración de las respuestas será en escala ordinal: a. en total desacuerdo (1), b. en desacuerdo (2), c. ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3), d. de acuerdo (4), e. en total acuerdo (5).

Baremos: Niveles débil (19-44), moderado (45-70), fuerte (71-95)

Ficha técnica de instrumento 2:

1.Nombre: Cuestionario de desempeño laboral

Adaptado de la versión de Koopmans et al. (2016)

2.Autor:

Lic.Valderrama Portugal Milagros

3.Dimensiones:

Rendimiento en la tarea, comportamientos contraproducentes, rendimiento en el contexto.

4. Objetivo:

Medir el desempeño laboral del personal de salud.

5.Tipo de encuesta:

Presencial

6.Duracion:

10 a 15 min aproximadamente.

5.Significación:

Cuestionario compuesto de 16 ítems que busca medir el nivel de desempeño laboral del personal de salud de un hospital IV. La valoración de las respuestas será en escala ordinal: a. en total desacuerdo (1), b. en desacuerdo (2), c. ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3), d. de acuerdo (4), e. en total acuerdo (5).

Baremos: Niveles bajo (16-37), medio (38-59), alto (60-80)

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos



**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD**

CUESTIONARIO

Investigadora: Valderrama Portugal Milagros.

El presente cuestionario es anónimo y forma parte de una investigación referida al

“Compromiso organizacional en el desempeño laboral del tecnólogo en un

establecimiento de salud privado, Arequipa-2023” quisiera solicitarle de manera muy atenta su cooperación libre y voluntaria para responder las interrogantes, que puede tomarle entre 10 a 15 minutos; cabe indicar que sus respuestas serán confidenciales, ya que, las opiniones de todos los encuestados son el sustento de la tesis para obtener el grado de maestra en gestión de servicios de salud.

INSTRUCCIONES: Señale con un aspa (**X**) sobre el recuadro de la alternativa de respuesta que crea más indicada para cada uno de los enunciados propuestos. Agradezco responder objetivamente a fin de que se pueda lograr los objetivos de la investigación

Alternativas de respuesta:

En total desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	De acuerdo	En total acuerdo
1	2	3	4	5

A. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
	1	2	3	4	5
Compromiso Afectivo					
1. Esta institución tiene gran significado personal para mí					
2. Actualmente trabajo en esta institución no solo por necesidad, sino también por gusto					
3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la institución					
4. Me siento parte de una familia en esta institución					
5. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas					
6. Disfruto hablando de la institución con gente que no pertenece a ella					
Compromiso de continuidad					
7. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si					

decidiera dejar ahora mi institución					
8. Considera que, si dejara su trabajo actual, sería una mala inversión de su tiempo					
9. Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo. (inversa)					
10. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la institución, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo. (inversa)					
11. Usted cree que todo su esfuerzo se perdería si dejará la institución. (inversa)					
12. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que aquí tengo					
13. Cree que, al incorporarse a una nueva institución, le implicaría gastos					
Compromiso Normativo					
14. Una de las principales razones por las que continuo trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella					
15. Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente					
16. Creo que le debo mucho a esta organización					
17. Me sentiría culpable si dejase ahora la institución considerando todo lo que me ha dado					
18. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución que trabajo					
19. La institución donde trabajo merece mi lealtad					

B. DESEMPEÑO LABORAL

ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
	1	2	3	4	5
Rendimiento en la tarea					
1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario					
2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
3. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes					
4. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
6. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
Comportamientos contraproducentes					
8. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo. (inversa)					
9. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros. (inversa)					

10. Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo. (inversa)					
11. Me concentré en los aspectos negativos del trabajo. (inversa)					
12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la institución. (inversa)					
Rendimiento en el contexto					
13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
14. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
15. Participé activamente de las reuniones laborales					
16. Mi planificación laboral fue óptima					

Anexo 5: La validación del instrumento mediante la evaluación de especialistas

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Velásquez Guzmán, Shirley Stephany

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2013, aula Lima 11, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

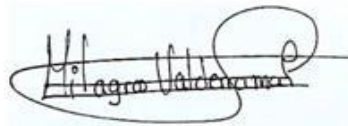
El título nombre del proyecto de investigación es: **“Compromiso organizacional en el desempeño laboral del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.


Atentamente



Valderrama Portugal, Milagros Maria

DNI72892578

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Velásquez Guzmán, Shirley Stephany
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Tecnólogo Medico en Radiología Magister en Gestión de los Servicios de la salud
Institución donde labora:	Hospital III Juliaca
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	70318285
Firma del experto:	 Lc. Shirley S. Velásquez Guzmán TECNÓLOGO MÉDICO - RADIOLOGÍA C.T.M.P. 16237 EsSalud

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de compromiso organizacional
Autor (a):	Allen & Meyer (1990)
Objetivo:	Medir el compromiso organizacional del personal de salud.
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Dimensiones:	Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach= 0.832
Escala:	La valoración de las respuestas será en la escala ordinal que corresponde: a. En total desacuerdo (1), b. En desacuerdo (2), c. Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3), d. De acuerdo (4), En total de acuerdo (5)
Niveles o rango:	débil (21-49), moderado (50-78) y fuerte (79-105).
Cantidad de ítems:	19
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión compromiso organizacional elaborado y validado por Allen & Meyer en el año 1990 acorde a los siguientes indicadores. Califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Compromiso organizacional

Definición de la variable:

Allen y Meyer (1990) la definen como la condición psicológica que caracteriza la vinculación entre el trabajador y la empresa, así como la alternativa de mantenerse dentro o quizá no. Además, menciona que este compromiso se expresa de tres maneras: "Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso organizacional".

Dimensión 1: Compromiso Afectivo

Definición de la dimensión:

(Meyer y Allen, 1991) mencionan que el compromiso afectivo está vinculado fuertemente con la estima hacia la empresa, es decir que el empleado por propia voluntad no desea retirarse de la organización ya que es parte de su día a día, revelando un sentido de pertenencia que se va acrecentando en el marco de su satisfacción laboral originada por la organización mediante las facilidades brindadas por ella, como consecuencia una mayor fidelidad, retribuyendo ellos con sus labores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atracción emocional	1. Esta institución tiene gran significado personal para mí	4	3	4	Ninguna
	2. Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad	4	4	3	Ninguna
Identificarse con la institución	3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la institución	4	3	4	Ninguna
	4. Me siento como parte de una familia en esta institución	3	4	3	Ninguna
Involucrarse con la entidad	5. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas	4	4	4	Ninguna
	6. Disfruto hablando de la institución con gente que no pertenece a ella	4	3	4	Ninguna

Dimensión 2: Compromiso de Continuidad

Definición de la dimensión:

Está relacionada al costo – beneficio que el trabajador origina con la empresa, al momento de que el trabajador observa que puede tener grandes pérdidas si decide renunciar (Meyer y Allen, 1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión del tiempo perdido al dejar la organización	7. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución	4	3	4	Ninguna
	8. Considera que, si dejara su trabajo actual, sería una mala inversión de su tiempo	3	4	4	Ninguna
Inversión del esfuerzo perdido al dejar la organización	9. Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo (inversa)	4	4	4	Ninguna
	10. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la institución, es	4	3	4	Ninguna

	porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo				
	11. Usted cree que todo su esfuerzo se perdería si dejará la institución	4	3	4	Ninguna
Gastos para incorporarse a un nuevo empleo	12. ¿Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que aquí tengo	3	4	3	Ninguna
	13. Cree que, al incorporarse a una nueva institución, le implicaría gastos	4	3	4	Ninguna

Dimensión 3: Compromiso Normativo



Definición de la dimensión:

Nivel sentimental, así como de responsabilidad que los trabajadores sienten por ser parte de una empresa ya sea por motivos morales o reglamentarios, es así como los individuos con este tipo de responsabilidad sienten la urgencia de devolver mediante su estadía y trabajo la conveniencia laboral que la empresa le ofreciera en alguna oportunidad (Atencio et al.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de obligación en la organización	14. Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella	4	4	3	Ninguna
	15. Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente	4	3	4	Ninguna
	16. Creo que le debo mucho a esta institución	4	4	3	Ninguna
Sentimiento de permanencia en la organización	17. Me sentiría culpable si dejase ahora la institución considerando todo lo que me ha dado	4	3	4	Ninguna
	18. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución que trabajo	4	4	4	Ninguna

	19. La institución donde trabajo merece mi lealtad	4	4	3	Ninguna
--	--	---	---	---	---------

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Velásquez Guzmán, Shirley Stephany
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Tecnólogo Medico en Radiología Magister en Gestión de los Servicios de la salud
Institución donde labora:	Hospital III Juliaca
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.
DNI:	70318285
Firma del experto:	 Lc. Shirley S. Velásquez Guzmán TECNÓLOGO MÉDICO - RADIOLOGÍA C.T.M.P. 16237 

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de rendimiento laboral
Autor (a):	Koopmans et al. (2016)
Objetivo:	Medir el desempeño laboral del personal de salud.
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Dimensiones:	Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes, Rendimiento en el contexto
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach= 0.816
Escala:	La valoración de las respuestas será en la escala ordinal que corresponde: a. En total desacuerdo (1), b. En desacuerdo (2), c. Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3), d. De acuerdo (4), En total de acuerdo (5)
Niveles o rango:	niveles bajo (16-37), medio (38-59) y alto (60-80).
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento a usted el cuestionario de rendimiento laboral elaborado Koopmans et al. (2016), acorde a los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Chiavenato (2011) menciona que el desempeño es el comportamiento que la persona ocupa, siendo situacional, está varia de un trabajador a otro y dependen de muchos factores que condicionan e influyen en los sujetos y suele estar sujeta al costo – beneficio que perciben, las capacidades y habilidades personales y percepción de la función que desempeña.

Dimensión 1: Rendimiento en la Tarea

Definición de la dimensión:

Koopmans et al. (2011) indica que es el ingenio con la que realizan las actividades o tareas técnicas que suman al núcleo técnico de la entidad. Aborda los comportamientos que incluyen los requisitos especificados en la descripción del trabajo del empleado, tales como: conocimiento del trabajo, la cantidad y calidad de trabajo, habilidades acordes al trabajo, la experiencia y la capacidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación de tiempo y esfuerzo	01. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	4	3	4	Ninguna
	02. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	3	4	3	Ninguna
	03. En mi trabajo, tuve en mente los	4	4	3	Ninguna

	resultados que debía lograr				
Enfrentar desafíos	04.Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	3	4	4	Ninguna
	05.Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	4	4	3	Ninguna
	06.Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	3	4	4	Ninguna
Actualización de conocimientos	07.Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	4	3	4	Ninguna

Dimensión 2: Comportamientos Contraproducentes

Definición de la dimensión:

Krijgheld (2022), indica que se refiere al comportamiento que resulta perjudicante para el desempeño de una entidad. Entre estos comportamientos tenemos, el comportamiento alejado de la tarea, abuso de drogas, robo, indisciplina, inasistencias al trabajo (ausentismo) e ir a trabajar estando enfermo (presentismo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sobre dimensionar los problemas	08.Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	4	4	4	Ninguna
	09.Los jefes lo involucran en las decisiones que afectan su actividad o su ambiente de trabajo.	3	4	4	Ninguna
	10.Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo	4	4	3	Ninguna
Enfocarse en las cosas negativas	11.Cree que su jefe utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige usted	4	4	4	Ninguna
Comentar aspectos negativos de la empresa	12.Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	4	3	4	Ninguna

Dimensión 3: Rendimiento en el Contexto

Definición de la dimensión:

Se refiere a que son los comportamientos que respaldan el entorno de la entidad, además de los aspectos psicológicos que manifiestan los trabajadores al realizar sus funciones (Koopmans et. al, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificar las tareas	13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	4	3	4	Ninguna
	14. Mi planificación laboral fue óptima	4	4	3	Ninguna
Participar en reuniones	15. Participé activamente de las reuniones laborales	3	4	4	Ninguna
Mantener las habilidades	16. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	4	3	4	Ninguna

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Dr. Jorge Gim Espinoza Torres

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2013, aula Lima 11, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **"Compromiso organizacional en el desempeño laboral del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Valderrama Portugal, Milagros Maria

DNI72892578

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Espinoza Torres Jorge
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Área jurídica Entrenamiento de habilidades blandas y duras
Institución donde labora:	Ministerio de justicia y derechos humanos Docencia universitaria pregrado y posgrado Profesor afiliado a CONCYTEC-RENACIT
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Profesor de investigación científica Asesor de tesis Jurado sustentación de trabajo universitario pre y posgrado. Título del estudio realizado Reincidencia y habitualidad y su inconsistencia dogmática y jurídica en un proceso penal y constitucionalizado. La búsqueda de la verdad como presupuesto y finalidad de un proceso penal constitucionalizado. Propuesta de mejora para el servicio de la defensa pública.
DNI:	40204318
Firma del experto:	 Dr. Jorge Gim Espinoza Torres DNI: 40204318

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de compromiso organizacional
Autor (a):	Allen & Meyer (1990)
Objetivo:	Medir el compromiso organizacional del personal de salud.
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Dimensiones:	Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach= 0.832
Escala:	La valoración de las respuestas será en la escala ordinal que corresponde: a. En total desacuerdo (1), b. En desacuerdo (2), c. Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3), d. De acuerdo (4), En total de acuerdo (5)
Niveles o rango:	débil (21-49), moderado (50-78) y fuerte (79-105).
Cantidad de ítems:	19
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión compromiso organizacional elaborado y validado por Allen & Meyer en el año 1990 acorde a los siguientes indicadores. Califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Compromiso organizacional

Definición de la variable:

Allen y Meyer (1990) la definen como la condición psicológica que caracteriza la vinculación entre el trabajador y la empresa, así como la alternativa de mantenerse dentro o quizá no. Además, menciona que este compromiso se expresa de tres maneras: "Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso organizacional".

Dimensión 1: Compromiso Afectivo

Definición de la dimensión:

(Meyer y Allen, 1991) mencionan que el compromiso afectivo está vinculado fuertemente con la estima hacia la empresa, es decir que el empleado por propia voluntad no desea retirarse de la organización ya que es parte de su día a día, revelando un sentido de pertenencia que se va acrecentando en el marco de su satisfacción laboral originada por la organización mediante las facilidades brindadas por ella, como consecuencia una mayor fidelidad, retribuyendo ellos con sus labores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atracción emocional	1. Esta institución tiene gran significado personal para mí	4	3	4	Ninguna
	2. Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad	4	4	3	Ninguna
Identificarse con la institución	3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la institución	4	3	4	Ninguna
	4. Me siento como parte de una familia en esta institución	3	4	3	Ninguna
Involucrarse con la entidad	5. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas	4	4	4	Ninguna
	6. Disfruto hablando de la institución con gente que no pertenece a ella	4	3	4	Ninguna

Dimensión 2: Compromiso de Continuidad

Definición de la dimensión:

Está relacionada al costo – beneficio que el trabajador origina con la empresa, al momento de que el trabajador observa que puede tener grandes pérdidas si decide renunciar (Meyer y Allen, 1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión del tiempo perdido al dejar la organización	7. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución	4	3	4	Ninguna
	8. Considera que, si dejara su trabajo actual, sería una mala inversión de su tiempo	3	4	4	Ninguna
Inversión del esfuerzo perdido al dejar la organización	9. Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo (inversa)	4	4	4	Ninguna

	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la institución, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo	4	3	4	Ninguna
	11. Usted cree que todo su esfuerzo se perdería si dejará la institución	4	3	4	Ninguna
Gastos para incorporarse a un nuevo empleo	12. ¿Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que aquí tengo	3	4	3	Ninguna
	13. Cree que, al incorporarse a una nueva institución, le implicaría gastos	4	3	4	Ninguna

Dimensión 3: Compromiso Normativo

Definición de la dimensión:

Nivel sentimental, así como de responsabilidad que los trabajadores sienten por ser parte de una empresa ya sea por motivos morales o reglamentarios, es así como los individuos con este tipo de responsabilidad sienten la urgencia de devolver mediante su estadía y trabajo la conveniencia laboral que la empresa le ofreciera en alguna oportunidad (Atencio et al.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de obligación en la organización	14. Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella	4	4	3	Ninguna
	15. Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente	4	3	4	Ninguna
	16. Creo que le debo mucho a esta institución	4	4	3	Ninguna
Sentimiento de permanencia en la organización	17. Me sentiría culpable si dejase ahora la institución considerando todo lo que me ha dado	4	3	4	Ninguna

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Espinoza Torres Jorge
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Área jurídica Entrenamiento de habilidades blandas y duras
Institución donde labora:	Ministerio de justicia y derechos humanos Docencia universitaria pregrado y posgrado Profesor afiliado a CONCYTEC-RENACIT
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Profesor de investigación científica Asesor de tesis Jurado sustentación de trabajo universitario pre y posgrado. Título del estudio realizado Reincidencia y habitualidad y su inconsistencia dogmática y jurídica en un proceso penal y constitucionalizado. La búsqueda de la verdad como presupuesto y finalidad de un proceso penal constitucionalizado. Propuesta de mejora para el servicio de la defensa pública.
DNI:	40204318
Firma del experto:	 Dr. Jorge Gim Espinoza Torres DNI: 40204318

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de rendimiento laboral
Autor (a):	Gabini y Salessi (2016)
Objetivo:	Medir el desempeño laboral del personal de salud.
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Dimensiones:	Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes, Rendimiento en el contexto
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach= 0.816
Escala:	La valoración de las respuestas será en la escala ordinal que corresponde: a. En total desacuerdo (1), b. En desacuerdo (2), c. Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3), d. De acuerdo (4), En total de acuerdo (5)
Niveles o rango:	niveles bajo (16-37), medio (38-59) y alto (60-80).
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento a usted el cuestionario de rendimiento laboral elaborado por Gabini y Salessi en el año 2016, acorde a los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Chiavenato (2011) menciona que el desempeño es el comportamiento que la persona ocupa, siendo situacional, está varia de un trabajador a otro y dependen de muchos factores que condicionan e influyen en los sujetos y suele estar sujeta al costo – beneficio que perciben, las capacidades y habilidades personales y percepción de la función que desempeña.

Dimensión 1: Rendimiento en la Tarea

Definición de la dimensión:

Koopmans et al. (2011) indica que es el ingenio con la que realizan las actividades o tareas técnicas que suman al núcleo técnico de la entidad. Aborda los comportamientos que incluyen los requisitos especificados en la descripción del trabajo del empleado, tales como: conocimiento del trabajo, la cantidad y calidad de trabajo, habilidades acordes al trabajo, la experiencia y la capacidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación de tiempo y esfuerzo	01. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	4	3	4	Ninguna
	02. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	3	4	3	Ninguna
	03. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	4	4	3	Ninguna
Enfrentar desafíos	04. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	3	4	4	Ninguna
	05. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	4	4	3	Ninguna
	06. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	3	4	4	Ninguna
Actualización de conocimientos	07. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	4	3	4	Ninguna

Dimensión 2: Comportamientos Contraproducentes

Definición de la dimensión:

Krijgsheld (2022), indica que se refiere al comportamiento que resulta perjudicante para el desempeño de una entidad. Entre estos comportamientos tenemos, el comportamiento alejado de la tarea, abuso de drogas, robo, indisciplina, inasistencias al trabajo (ausentismo) e ir a trabajar estando enfermo (presentismo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sobre dimensionar los problemas	08. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	4	4	4	Ninguna
	09. Los jefes lo involucran en las decisiones que afectan su actividad o su ambiente de trabajo.	3	4	4	Ninguna
	10. Recibe toda la información que necesita para poder realizar	4	4	3	Ninguna

	eficientemente su trabajo				
Enfocarse en las cosas negativas	11. Cree que su jefe utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige usted	4	4	4	Ninguna
Comentar aspectos negativos de la empresa	12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	4	3	4	Ninguna

Dimensión 3: Rendimiento en el Contexto

Definición de la dimensión:

Se refiere a que son los comportamientos que respaldan el entorno de la entidad, además de los aspectos psicológicos que manifiestan los trabajadores al realizar sus funciones (Koopmans et. al, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificar las tareas	13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	4	3	4	Ninguna
	14. Mi planificación laboral fue óptima	4	4	3	Ninguna
Participar en reuniones	15. Participé activamente de las reuniones laborales	3	4	4	Ninguna
Mantener las habilidades	16. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	4	3	4	Ninguna

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Efraim Deodoro Drios Bernal

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2013, aula Lima 11, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

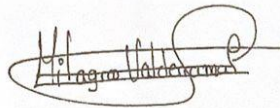
El título nombre del proyecto de investigación es: **"Compromiso organizacional en el desempeño laboral del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa-2023"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

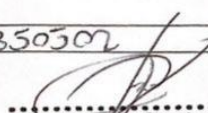
Atentamente



Valderrama Portugal, Milagros Maria

DNI72892578

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Efren Leandro Arias Aguiño
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica <input checked="" type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Tecnicismo Médico - Coordinación
Institución donde labora:	Clínica San Juan de Dios Arequipa
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	44850302
Firma del experto:	 Lic. Arias Aguiño Efraim Leandro Especialista en Fisioterapia Cardiorrespiratoria C.T.M.P. 13331 R.N.E. 00381

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de compromiso organizacional
Autor (a):	Allen & Meyer (1990)
Objetivo:	Medir el compromiso organizacional del personal de salud.
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Dimensiones:	Compromiso afectivo, Compromiso de continuidad y Compromiso normativo
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach= 0.832
Escala:	La valoración de las respuestas será en la escala ordinal que corresponde: a. En total desacuerdo (1), b. En desacuerdo (2), c. Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3), d. De acuerdo (4), En total de acuerdo (5)
Niveles o rango:	débil (21-49), moderado (50-78) y fuerte (79-105).
Cantidad de ítems:	19
Tiempo de aplicación:	15 a 20 minutos.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión compromiso organizacional elaborado y validado por Allen & Meyer en el año 1990 acorde a los siguientes indicadores. Califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Compromiso organizacional

Definición de la variable:

Allen y Meyer (1990) la definen como la condición psicológica que caracteriza la vinculación entre el trabajador y la empresa, así como la alternativa de mantenerse dentro o quizá no. Además, menciona que este compromiso se expresa de tres maneras: "Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso organizacional".

Dimensión 1: Compromiso Afectivo

Definición de la dimensión:

(Meyer y Allen, 1991) mencionan que el compromiso afectivo está vinculado fuertemente con la estima hacia la empresa, es decir que el empleado por propia voluntad no desea retirarse de la organización ya que es parte de su día a día, revelando un sentido de pertenencia que se va acrecentando en el marco de su satisfacción laboral originada por la organización mediante las facilidades brindadas por ella, como consecuencia una mayor fidelidad, retribuyendo ellos con sus labores.

	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
emocional	1. La institución tiene gran significado personal para mí	4	3	4	
	2. Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad	3	4	4	
Identificarse con la institución	3. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a la institución	4	3	4	
	4. Me siento como parte de una familia en esta institución	3	4	4	
Involucrarse con la entidad	5. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas	4	4	4	
	6. Disfruto hablando de la institución con gente que no pertenece a ella	4	4	4	

Dimensión 2: Compromiso de Continuidad

Definición de la dimensión:

Está relacionada al costo – beneficio que el trabajador origina con la empresa, al momento de que el trabajador observa que puede tener grandes pérdidas si decide renunciar (Meyer y Allen, 1991)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inversión del tiempo perdido al dejar la organización	7. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución	3	4	4	
	8. Considera que, si dejara su trabajo actual, sería una mala inversión de su tiempo	4	4	4	
Inversión del esfuerzo perdido al dejar la organización	9. Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo (inversa)	3	3	3	
	10. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en la institución, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo	4	4	4	

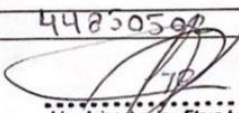
	11. Usted cree que todo su esfuerzo se perdería si dejará la institución	4	4	4	
Gastos para incorporarse a un nuevo empleo	12. ¿Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra entidad no podría igualar el sueldo y prestaciones que aquí tengo	3	3	4	
	13. Cree que, al incorporarse a una nueva institución, le implicaría gastos	4	4	4	

Dimensión 3: Compromiso Normativo

Definición de la dimensión:

Nivel sentimental, así como de responsabilidad que los trabajadores sienten por ser parte de una empresa ya sea por motivos morales o reglamentarios, es así como los individuos con este tipo de responsabilidad sienten la urgencia de devolver mediante su estadía y trabajo la conveniencia laboral que la empresa le ofreciera en alguna oportunidad (Atencio et al.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentimiento de obligación en la organización	14. Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella	3	4	4	
	15. Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente	4	4	4	
	16. Creo que le debo mucho a esta institución	3	4	4	
Sentimiento de permanencia en la organización	17. Me sentiría culpable si dejase ahora la institución considerando todo lo que me ha dado	4	4	4	
	18. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución que trabajo	4	4	4	
	19. La institución donde trabajo merece mi lealtad	4	4	4	

Nombre del juez:	Efren Leandro Arias Aquino
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/> Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Enfobsc Médico - Coordinación
Institución donde labora:	Clinica San Juan de Dios Arequipa
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	
DNI:	44250599
Firma del experto:	 Lic. Arias Aquino Efrén Leandro Especialista en Fisioterapia Cardiorrespiratoria C.T.M.P. 13331 R.N.E. 00381

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de rendimiento laboral
Autor (a):	Koopmans et al. (2016)
Objetivo:	Medir el desempeño laboral del personal de salud.
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Dimensiones:	Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes, Rendimiento en el contexto
Confiabilidad:	Alpha de Cronbach= 0.816
Escala:	La valoración de las respuestas será en la escala ordinal que corresponde: a. En total desacuerdo (1), b. En desacuerdo (2), c. Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3), d. De acuerdo (4), En total de acuerdo (5)
Niveles o rango:	niveles bajo (16-37), medio (38-59) y alto (60-80).
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presento a usted el cuestionario de rendimiento laboral elaborado Koopmans et al. (2016), acorde a los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis

		adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño Laboral

Definición de la variable:

Chiavenato (2011) menciona que el desempeño es el comportamiento que la persona ocupa, siendo situacional, está varia de un trabajador a otro y dependen de muchos factores que condicionan e influyen en los sujetos y suele estar sujeta al costo – beneficio que perciben, las capacidades y habilidades personales y percepción de la función que desempeña.

Dimensión 1: Rendimiento en la Tarea

Definición de la dimensión:

Koopmans et al. (2011) indica que es el ingenio con la que realizan las actividades o tareas técnicas que suman al núcleo técnico de la entidad. Aborda los comportamientos que incluyen los requisitos especificados en la descripción del trabajo del empleado, tales como: conocimiento del trabajo, la cantidad y calidad de trabajo, habilidades acordes al trabajo, la experiencia y la capacidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Dedicación de tiempo y esfuerzo	01. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	4	4	4	
	02. Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	4	4	4	
	03. En mi trabajo, tuve en mente los	4	4	4	

	resultados que debía lograr	4	4	4	
Enfrentar desafíos	04. Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	4	4	4	
	05. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas	4	4	4	
	06. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo	4	4	4	
Actualización de conocimientos	07. Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	4	4	3	

Dimensión 2: Comportamientos Contraproducentes

Definición de la dimensión:

Krijgsheld (2022), indica que se refiere al comportamiento que resulta perjudicante para el desempeño de una entidad. Entre estos comportamientos tenemos, el comportamiento alejado de la tarea, abuso de drogas, robo, indisciplina, inasistencias al trabajo (ausentismo) e ir a trabajar estando enfermo (presentismo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sobre dimensionar los problemas	08. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	3	3	3	
	09. Los jefes lo involucran en las decisiones que afectan su actividad o su ambiente de trabajo.	3	3	3	
	10. Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo	4	4	4	
Enfocarse en las cosas negativas	11. Cree que su jefe utiliza un lenguaje sencillo cuando se dirige usted	4	4	4	
Comentar aspectos negativos de la empresa	12. Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	4	4	4	

Dimensión 3: Rendimiento en el Contexto

Definición de la dimensión:

Se refiere a que son los comportamientos que respaldan el entorno de la entidad, además de los aspectos psicológicos que manifiestan los trabajadores al realizar sus funciones (Koopmans et. al, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificar las tareas	13. Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma	4	4	4	
	14. Mi planificación laboral fue óptima	4	4	4	
Participar en reuniones	15. Participé activamente de las reuniones laborales	4	4	4	
Mantener las habilidades	16. Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6: formación académica de los especialistas

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCION
VELASQUEZ GUZMAN, SHIRLEY STEPHANY DNI 70318285	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 12/12/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
VELASQUEZ GUZMAN, SHIRLEY STEPHANY DNI 70318285	LICENCIADA TECNÓLOGO MÉDICO EN EL ÁREA DE RADIOLOGÍA Fecha de diploma: 01/09/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
VELASQUEZ GUZMAN, SHIRLEY STEPHANY DNI 70318285	BACHILLER EN TECNOLOGÍA MÉDICA Fecha de diploma: 31/01/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/09/2012 Fecha egreso: 13/07/2017	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU

REGISTRO NACIONAL DE

 Aplicativo

 Guía

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

	Fecha matrícula: 04/08/2016 Fecha egreso: 25/10/2019	
ESPINOZA TORRES, JORGE GIM DNI 40204318	MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN CIENCIAS PENALES Fecha de diploma: 22/05/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO PERU
ESPINOZA TORRES, JORGE GIM DNI 40204318	BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA Fecha de diploma: 14/09/05 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO PERU
ESPINOZA TORRES, JORGE GIM DNI 40204318	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 30/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/05/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>ARIAS AQUINO, EFREN LEANDRO DNI 44850502</p>	<p>MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD</p> <p>Fecha de diploma: 28/09/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 22/08/2016 Fecha egreso: 15/09/2018</p>	<p>UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i></p>
<p>ARIAS AQUINO, EFREN LEANDRO DNI 44850502</p>	<p>TITULO DE ESPECIALISTA EN FISIOTERAPIA CARDIORRESPIRATORIA</p> <p>Fecha de diploma: 22/06/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 01/09/2020 Fecha egreso: 10/01/2022</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i></p>
<p>ARIAS AQUINO, EFREN LEANDRO DNI 44850502</p>	<p>LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA AREA : TERAPIA FISICA Y REHABILITACION</p> <p>Fecha de diploma: 08/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>
<p>ARIAS AQUINO, EFREN LEANDRO DNI 44850502</p>	<p>BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA</p> <p>Fecha de diploma: 02/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 21/07/2011 Fecha egreso: 31/12/2015</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>

Anexo 7: Confiabilidad del cuestionario de gestión del compromiso organizacional

SUJETO	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	ítem 18	ítem 19	TOTAL
1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	44
2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	44
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	4	2	55
4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	2	4	2	4	54
5	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	56
6	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2	4	58
7	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	42
8	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	43
9	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	2	4	54
10	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	4	3	5	4	2	4	4	2	57
VARIANZAS	0,24	0,24	0,24	0,21	0,09	0,24	0,24	0,24	0,25	0,69	0,21	0,41	0,69	0,96	0,89	0,65	0,69	0,69	0,56	

Σ (Símbolo sumatoria)		
α (alfa)=		0,825
K (Número de ítems)=		19,000
V _i (Varianza de cada ítem)=		8,490
V _t (Varianza total)=		38,810
INTERPRETACIÓN		
El instrumento tiene una EXCELENTE confiabilidad y consistencia. Ya que el alfa de Cronbach arroja el resultado de 0.825		
RANGO	CONFIABILIDAD	
0.53 a menos	Confiabilidad nula	
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja	
0.60 a 0.65	Confiable	
0.66 a 0.71	Muy confiable	
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad	
1	Confiabilidad perfecta	

Confiabilidad del cuestionario de desempeño

SUJETO	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	item 12	item 13	item 14	item 15	item 16	TOTAL
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	32
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	34
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	46
4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	39
5	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	41
6	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	41
7	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	39
8	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	35
9	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	37
10	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	42
VARIANZAS	0.24	0.25	0.24	0.21	0.16	0.21	0.21	0.21	0.21	0.45	0.24	0.21	0.24	0.16	0.24	0.24	

Σ (Símbolo sumatoria)	
α (alfa)=	0,816
K (número de items)=	16
Vi (Varianza de cada item)=	3,72
Vt (Varianza total)=	15,84

INTERPRETACIÓN

El instrumento tiene una EXCELENTE confiabilidad y consistencia. Ya que el alfa de Cronbach arroja el resultado de 0.816

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Anexo 8: Carta de presentación



Lima, 11 de julio de 2023

Carta P. 0624-2023-UCV-EPG-SP

Dra.
NAYDÚ MAGUIÑA MALDONADO
DIRECTORA MÉDICA
CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS AREQUIPA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VALDERRAMA PORTUGAL MILAGROS MARIA**; identificado(a) con DNI/CE N° 72892578 y código de matrícula N° 7002807374; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2023-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TECNÓLOGO MÉDICO EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD PRIVADO, AREQUIPA -2023

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



CLÍNICA
San Juan de Dios
AREQUIPA | PERÚ

Clínica San Juan de Dios
Av. Ejército N° 1020 - Cayma Arequipa - Perú
Teléfono +51382400
clinicajd.arequipa@sanjuandedios.pe
www.sanjuandediosarequipa.com

Carta N°190 -2023-DM- HCSJD-AQP

Arequipa, 11 de julio del 2023

Arequipa, 24 de mayo de 2023

**Lic.
TM Milagros Valderrama Portugal
Presente.-**

Referencia : Solicitud de fecha 11.07.2023

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente reciba usted un cordial saludo y a la vez dar **RESPUESTA POSITIVA** al documento de la referencia autorizando la realización del estudio denominado : "COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TECNOLOGO MÉDICO EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD PRIVADO, AREQUIPA 2023".

Asimismo, se le solicita presentar los resultados finales, las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Se comunicará a las áreas involucradas para que le brinden las facilidades respectivas.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

CLÍNICA
San Juan de Dios
AREQUIPA | PERÚ

Dra. Nayfi Magaña Maldonado
DIRECTORA MEDICA



Carta N°191 -2023-DM- HCSJD-AQP

Arequipa, 11 de julio del 2023

Arequipa, 24 de mayo de 2023

Señora
MBA Ruth Angelica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo
Presente.-

Referencia : Carta P. 0624-2023-UCV-EPG-SP

De mi mayor consideración:

Por medio de la presente reciba usted un cordial saludo y a la vez dar **RESPUESTA POSITIVA** al documento de la referencia, autorizando a la Lic. Valderrama Portugal Milagros María para la obtención de su grado de maestra quien se encuentra realizando la Tesis del estudio denominado : "COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TECNOLOGO MÉDICO EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD PRIVADO, AREQUIPA 2023",.

Asimismo, se le solicita presentar los resultados finales, las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Se comunicará a las áreas involucradas para que le brinden las facilidades respectivas.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


CLÍNICA
San Juan de Dios
AREQUIPA
Dra. Naydi Maguina Maldonado
DIRECTORA MEDICA



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Compromiso organizacional en el desempeño laboral del tecnólogo médico en un establecimiento de salud privado, Arequipa -2023.", cuyo autor es VALDERRAMA PORTUGAL MILAGROS MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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 Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA DNI: 10435237 ORCID: 0000-0002-5361-6541	Firmado electrónicamente por: MCABRERACR10 el 08-08-2023 08:45:01

Código documento Trilce: TRI - 0612866