



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos
dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Murillo Bernedo, Angie Pamela (orcid.org/0000-0001-7396-0377)

ASESORES:

Mg. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

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

A mi familia, en especial a mis padres por su apoyo, motivación y confianza incondicional para poder alcanzar mis metas personales y profesionales.

Para mis queridos Abuelos, quienes fundaron las bases de mi amor al conocimiento y aprendizaje continuo. Se que desde el cielo siguen guiando mis pasos ante el creador.

A mi maravillosa hija Evangeline, quien es el motivo de mi crecimiento profesional, y quien sigue guiado mi vida para ser una mejor persona y madre. Esta obra es el reflejo de mi amor por ti.

Agradecimiento

A mi asesor, por su paciencia, sabiduría y consejos para la realización y culminación de esta investigación, los cuales atesoraré y serán de gran utilidad para mi futuro profesional académico.

A mis padres por su guía, apoyo y motivación constante, sin su ayuda no había logrado llegar a esta anhelada instancia.

Para Evangeline, cuando aprendas a leer. Quiero agradecerte por la paciencia y compañía durante este proceso. En cada momento de dubitación fuiste quien guio mis pasos para salir adelante.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población Muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos	31
3.7. Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS:	56
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Validación por juicio de expertos</i>	29
Tabla 2 <i>Cruce entre el compromiso de trabajo y desempeño laboral</i>	34
Tabla 3 <i>Cruce entre el compromiso de trabajo y capacidades profesionales</i>	35
Tabla 4 <i>Cruce entre el compromiso de trabajo y optimización de recursos</i>	36
Tabla 5 <i>Cruce entre el compromiso de trabajo y cumplimiento de metas</i>	36
Tabla 6 <i>Correlación entre compromiso de trabajo y desempeño laboral</i>	39
Tabla 7 <i>Correlación entre compromiso de trabajo y capacidades profesionales</i>	40
Tabla 8 <i>Correlación entre compromiso de trabajo y optimización de recursos</i>	41
Tabla 9 <i>Correlación entre compromiso de trabajo y cumplimiento de metas</i>	42

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. <i>Representación gráfica del diseño correlacional simple del trabajo</i>	1
Figura 2. <i>Fórmula para cálculo de la muestra</i>	16

Resumen

La investigación determinó la relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante el contexto de emergencia sanitaria en Moquegua en el 2023. La metodología corresponde a una investigación básica de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. Para la muestra fueron seleccionados 108 cirujanos dentistas habilitados y registrados en Moquegua. La recolección de datos se realizó mediante dos cuestionarios validados por juicio de expertos y con confiabilidad de alfa de Cronbach. Los resultados demostraron que existe relación directa y positiva entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral con un $r_s=0,816$, con una significancia bilateral del 0,00, así mismo, el compromiso se relacionó positivamente con la optimización de recursos (0,818), capacidades profesionales (0,768) y cumplimiento de metas (0,723) respectivamente. Finalmente cabe destacar que en el 82,4% de casos se encontró un compromiso de trabajo alto; así como en el 64,8% se percibió un desempeño laboral eficiente. Por consiguiente, el compromiso alto aumenta el desempeño en el profesional, promoviendo resultados positivos para el profesional y el paciente. Así mismo, el compromiso laboral se mantuvo latente en los profesionales que laboraron durante la crisis sanitaria.

Palabras clave: Compromiso de trabajo, desempeño laboral, cirujanos dentistas.

Abstract

The research deemed it pertinent to determine the relationship between work engagement and job performance in dental surgeons during the context of a health emergency in Moquegua in 2023. The methodology corresponds to basic research with a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and correlational level. The study included a total of 108 dental surgeons in Moquegua for the final sample. Data collection was carried out through two questionnaires validated by expert judgment and with Cronbach's alpha reliability. The results showed that there is a direct and positive relationship between work engagement and work performance with an $r_{est}=0.816$, with a bilateral significance of 0.00, likewise, the engagement was positively related to the optimization of resources (0.818), professional skills (0.768) and achievement of goals (0.723) respectively. Finally, it should be noted that in 82.4% of cases, a high work engagement was found; as well as in 64.8% an efficient work performance was perceived. Therefore, high engagement increases performance in the profession, promoting positive results for the professional and the patient. Likewise, the work engagement remained latent in the professionals who worked during the health crisis.

Keywords: Work engagement, job performance, dental surgeons.

I. INTRODUCCIÓN

La crisis sanitaria causada por el virus del Sars-Cov-2 (Mehta et al., 2020), se denominó pandemia por la COVID-19 a fines del 2019, se extendió y propagó rápidamente, afectando a millones de personas y trayendo consigo un saldo elevado de muertes a nivel mundial (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

Tal como se menciona previamente la pandemia de COVID – 19 se consignó como uno de los acontecimientos más importantes de los últimos tiempos a nivel global, el cual, marcó un hito en diversos ámbitos de la humanidad, denotando un antes y después de la emergencia, la cual azoló y atemorizó a la población a nivel mundial, debido a los grandes estragos ocasionados por la alta tasa de mortalidad y morbilidad; cuyas consecuencias aún son perceptibles, como lo demuestran diversos organismos de relevancia para el análisis y orden a nivel mundial (Huang y Zhao, 2020).

Este contexto afectó emocional y económicamente diversos ámbitos o esferas de la población alrededor del mundo, no obstante, esta situación permitió revalorar los viejos esquemas y a su vez generar innovaciones más consolidadas para recuperar los sistemas de organización y servicio a la humanidad (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).

El sector de atención en los servicios de salud fue uno de los más comprometidos, ocasionando un impacto tangible, especialmente en la salud pública, donde, además, saltaron a relucir los problemas clave que generan el retraso en salud en la mayoría de los países a nivel mundial, siendo en mayor medida percibidos en países en vías de desarrollo. Siguiendo este orden de ideas se puede mencionar que la sobrecarga de atención médica, morbilidad y mortalidad del virus de la COVID-19, la falta de personal en relación con la cantidad de población y la escasez de recursos o insumos médicos, por mencionar algunos problemas, generaron la interrupción de la atención en diferentes áreas, lo cual generó atrasos en la salud general de la población. Sin embargo, como se mencionó previamente, esta situación dio lugar a medidas de innovación como la telemedicina para contrarrestar la necesidad de atención médica (OMS, 2022).

En Latinoamérica el control de la crisis sanitaria y retorno a la normalidad fue variando de un país a otro; las respuestas emitidas por de los gobiernos y la creación de protocolos de atención por parte de organizaciones o ministerios pertinentes obedecieron a los establecidos por organismos internacionales como la OMS, estas medidas han sido diversas. La mayoría de los países han logrado controlar la propagación del virus mediante una combinación de pruebas masivas, rastreo de contactos, cuarentenas y campañas de vacunación exitosas (Sedano-Chiroque et al., 2020).

En este orden de ideas se debe de mencionar que el área de desenvolvimiento laboral de los cirujanos dentistas, fue significativamente golpeada, donde los ingresos mensuales son proporcionales a la cantidad de pacientes atendidos y por ende la dinamización de su economía se enmarca en el balance de los pacientes atendidos y su necesidad de atención; por lo tanto, este rubro requirió redimensionar y adoptar nuevas estrategias de atención y aprender protocolos que proporcionen seguridad para el profesional y paciente, sin comprometer con la calidad de atención proporcionada y que además se adecue a la ausencia de insumos médicos; por lo cual la capacidad de adaptación fue clave para evitar contagios y continuar con su desenvolvimiento profesional a pesar del contexto al cual se enfrentaron (Cabrera-Tasayco et al., 2021).

Frente a la situación mencionada, se buscó estimar el nivel de compromiso que presentaron estos profesionales respecto al trabajo realizado, evaluando desde la psicología laboral e introspectiva, la relación que existe respecto al desempeño en sus atenciones. Para ello se define de acuerdo con los teóricos, en primer lugar al término “work engagement” en el idioma inglés, y que en ámbito hispano hablante se le conoce como ‘compromiso de trabajo’, como un constructo multidimensional de enfoque multivariado, que mide a través de una encuesta de escala de valoración tipo Likert, la actitud que presenta un trabajador, respecto a la realización de una actividad laboral, la cual engloba características individuales, e influye directamente en la realización de la actividad mencionada (Lupano et al., 2017).

Por otro lado, el desempeño laboral o también denominado ‘job performance’ se define como la capacidad que posee un trabajador con la cual lleva a cabo sus actividades y responsabilidades encomendadas mediante la optimización de

recursos, de este modo, se garantiza el cumplimiento de metas de forma eficiente y con calidad (Rivero-Remirez, 2019).

El análisis del clima organizacional y la anticipación de factores que permitan la obtención de resultados positivos abarca también el estudio de las variables de interés. Así mismo cabe destacar que estas fueron analizadas previamente en diversos estudios y en diferentes ámbitos. No obstante, existen pocos trabajos que profundicen ambas variables como factores que se correlacionan para demostrar sus efectos positivos en el cirujano dentista, cuyo análisis beneficia al binomio profesional-paciente. De igual modo el análisis de estas variables en el contexto de emergencia sanitaria permite determinar de manera real la correlación entre el bienestar del profesional y su satisfacción laboral; así como, si se lo debe considerar como un determinante que puede afectar al desempeño laboral bajo un escenario real a pesar de los factores que se han contrapuesto a la realización de sus actividades (Sigua-Rodríguez et al., 2020).

En este sentido, las áreas afines a la atención de pacientes deben garantizar el cumplimiento de esta dimensión como un compromiso personal por parte del profesional que cumple con actividades que involucran el bienestar y salud de sus pacientes a cargo. En consecuencia, la profesión odontológica no está exenta del cumplimiento y análisis de factores que conllevan a comprender los aspectos claves que involucran el desempeño profesional desde la óptica personal del profesional como un estudio introspectivo (Miguelena-Muro et al., 2021).

En el ámbito nacional los reportes realizados por el MINSA indican que el sector salud colapsó en la capacidad de atención a nivel nacional (Ministerio de Salud [MINSA] (2020). Esta realidad se evidenció en mayor medida en el área de atención odontológica, siendo el sector más afectado, debido principalmente a que esta enfermedad era altamente contagiosa en la labor de los cirujanos dentistas, por el contacto directo de fluidos y aerosoles a los que se exponían en el ejercicio diario de modo más evidente que en otras especialidades de atención en salud (Orjuela et al., 2020).

En relación a lo mencionado, es indudable reconocer también, como el ejercicio de la profesión del cirujano dentista se posicionó como una de las actividades laborales más riesgosas debido a que la atención presencial implicaba un contacto

directo hacia los fluidos y aerosoles mencionados líneas arriba, durante la época de pandemia, no obstante la situación laboral del odontólogo debió continuar en las condiciones expuestas previamente; es por ello que, es probable que esto haya influido significativamente en las altas tasas de infección y mortalidad registradas y reportadas por el sistema encargado de intercambio y monitoreo de satos de las redes integradas en salud, respecto a las movilidades de la población peruana (Repositorio Único Nacional de Información en Salud [REUNIS], 2022).

Así mismo, se debe de considerar también otros factores que se contrapusieron, como el temor de los profesionales por realizar una atención; falta de insumos para la inmunización, además de otros factores tales como; insuficientes equipos de protección personal y los bajos ingresos económicos, fueron factores que pusieron a prueba el nivel de compromiso de trabajo en los cirujanos dentistas, lo cual influyó directamente en el desempeño laboral ofrecido al usuario (López et al., 2020).

Así mismo, los altos niveles de morbilidad y mortalidad configuraron una situación álgida por la cual se atravesaba, por lo cual, éstos fueron factores que frenaron y restringieron la atención presencial en los centros de salud públicos de nuestro territorio nacional, abarrotando los escasos consultorios dentales de consulta privada que se arriesgaron en la atención de pacientes, cuya alta demanda exigía además el uso de recursos que en su mayoría no se veían abastecidos por el incremento de los precios que, de alguna manera hicieron más complicada la atención por parte de estos profesionales de la salud (Curay et al., 2021).

Esta realidad se vio también reflejada en la ciudad de Moquegua, siendo uno los lugares más afectados por un largo periodo de tiempo antes de la inmunización, sin embargo, luego de aparentemente haber superado situación crítica, la amenaza permanece aún latente, produciendo en los profesionales un constante miedo y estrés para ejercer la profesión. Es por lo que se estima evaluar la relación entre el “compromiso de trabajo” que presentan los cirujanos dentistas de la localidad en relación con su desempeño laboral en pro de efectivizar la realización de sus actividades profesionales (Huallpa, 2021).

El presente proyecto de investigación tuvo por finalidad determinar la relación que existe entre el compromiso de trabajo, que se constituye por todos aquellos factores intrínsecos o extrínsecos que rigen al profesional, con el desempeño laboral que

manifestaron los cirujanos dentistas que laboraron dentro de las inmediaciones de la ciudad de Moquegua.

En tal sentido, frente a esta situación adversa emergió la siguiente pregunta de investigación, ¿Cuál es la relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023? Por lo antes formulado, surgió a su vez la necesidad de establecer las siguientes interrogantes correspondientes a las dimensiones que constituyeron el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en contexto de emergencia sanitaria: 1) ¿Cuál es la relación entre el compromiso de trabajo y las capacidades profesionales en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023?; 2) ¿Cuál es la relación entre el compromiso de trabajo y la optimización de recursos en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023?; ¿Cuál es la relación entre compromiso de trabajo y el cumplimiento de metas en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023?.

Por consiguiente, se justifica la investigación de acuerdo con el aporte teórico, metodológico y práctico, siguiendo el orden de ideas se describe de este modo:

En cuanto a la justificación teórica del presente trabajo de investigación, se hace significativo en el campo de la investigación científica dentro del ámbito odontológico, dado que no existen trabajos previos teóricos que profundicen y comprueben la correlación existente entre ambas variables de interés, que además incluyan el análisis de un contexto real y no simulado, logrando recabar resultados más cercanos a la realidad. Este contexto garantizará un impacto para formular nuevos proyectos de investigación más profundos correctamente direccionados.

En relación con la justificación práctica, se debe de mencionar que presentó una relevancia social significativa en la construcción teórica que puede ser aplicada por los profesionales al conocer las bondades de incentivar y potenciar el compromiso de trabajo como un factor intrínseco que permita el crecimiento profesional de los mismos dentro de sus respectivos centros de labor y atención, esta mejora además permitió concientizar sobre la importancia del análisis introspectivo del nivel de motivación dado que se relaciona directamente con el desempeño percibido por parte de profesional.

En cuanto a la justificación metodológica se buscó determinar la correlación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral, bajo esta premisa se consideró como nivel correlacional, dado que se buscó medir el grado de correlación ambas variables. En lo referente al enfoque, se enmarcó como una investigación cuantitativa dado que el recojo de resultados se realizó mediante una encuesta tipo Likert, con confiabilidad de alfa de Cronbach muy alta y validación por juicio de expertos, criterios que respaldaron a la investigación. La muestra se seleccionó por muestreo probabilístico En cuanto al diseño, se optó por una investigación no experimental bajo el método hipotético-deductivo. Por último, dada su naturaleza se enmarcó como una investigación básica, debido a que contribuirá con aportes para la construcción teórica de ambas variables.

Aunado a la información previa, se consideró importante también mencionar que el tratamiento estadístico requirió el análisis de tablas cruzadas con la finalidad de analizar de manera ordenada de los resultados y a su vez destacar los patrones y diferencias de acuerdo con la distribución de las variables. En segundo lugar, se realizó las pruebas de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, seleccionado por la cantidad de unidades de muestra y en base a los resultados obtenidos se determinó que eran datos de distribución no normal, por consiguiente, se aplicó el estadístico para correlación de Rho Spearman, para medir el grado de correlación (Flores-Ruiz et al., 2017).

Finalmente, en las consideraciones éticas, fue necesario la obtención y aceptación del consentimiento informado por parte de los cirujanos dentistas garantizando la confidencialidad y anonimato de los datos recabados, así como el uso apropiado de los mismos con fines pertinentes para la investigación.

Por consiguiente, el objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023. Para estimar la correlación existente ante el fenómeno de estudio se formularon los siguientes objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre el compromiso de trabajo y las capacidades profesionales en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023; 2) Determinar la relación entre el compromiso de trabajo y la optimización de recursos en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en

Moquegua 2023; 3) Determinar la relación entre el compromiso de trabajo y el cumplimiento de metas en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023.

Ante lo expuesto, se formuló el enunciado hipotético, existe relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023. Por lo tanto, surgió a consideración determinar las siguientes hipótesis específicas originadas a partir del constructo mencionado en la hipótesis general, las que mantienen concordancia y coherencia respecto a los objetivos específicos formulados previamente: 1) Existe relación entre el compromiso de trabajo y las capacidades profesionales en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023; 2) Existe relación entre el compromiso de trabajo y la optimización de recursos en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023; 3) Existe relación entre el compromiso de trabajo y el cumplimiento de metas en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En lo referente a los pilares previos que establecen los antecedentes al proyecto planteado, en el plano internacional, se tiene a Ramírez (2023) quien estimó por conveniente analizar el aprendizaje direccionado respecto al desempeño laboral en el personal de enfermería, este trabajo se realizó en la ciudad de México, con el objetivo de estudiar la relación entre ambas variables. En lo referente a la metodología del trabajo se clasifica como un estudio de naturaleza cuantitativa, descriptivo correlacional de corte transversal, cuyo universo estuvo conformado por 90 profesionales seleccionados por muestreo aleatorio simple. Para determinar los resultados, se utilizó un instrumento de escala tipo Likert. Concluyendo que el aprendizaje dirigido a partir de la supervisión, potencia el desempeño laboral del profesional a través de estrategias como la capacitación, comunicación y supervisión programada.

Wang et al. (2021) que estimaron medir el compromiso de trabajo en las asistentes dentales en China y los factores asociados que influían en su desempeño laboral. Por lo tanto, se estimó por conveniente aplicar la escala de valoración de Engagement de Utrecht, indicando factores asociados como estrés, apoyo social percibido, inteligencia emocional y bienestar subjetivo respectivamente. Por consiguiente, se realizó un análisis univariado para identificar la relación de la variable y los factores asociados, a través de una regresión lineal jerárquica. En cuanto a el nivel de compromiso de trabajo, se obtuvo un nivel aceptable en relación con el vigor, dedicación y absorción. Respecto a los factores asociados en orden de jerarquía se encontró que el estrés en el trabajo reduce significativamente el “work engagement”, seguido de la falta de apoyo social, inteligencia emocional y bienestar subjetivo.

Carrillo (2020) realizó un estudio con el objetivo de realizar un análisis concienzudo respecto al ‘work engagement’ o compromiso de trabajo, en profesionales del área de salud en un establecimiento de primer nivel de atención en los distritos de Santa Elena en Ecuador. Este estudio fijó por pertinente centrarse en factores que influyan de manera positiva en las fortalezas o capacidades del personal. En relación con la metodología de investigación, se señala que presentó un diseño transversal de

alcance descriptivo, en el cual se tomaron 177 participantes o profesionales del Centro de salud mencionado.

Al respecto de los resultados, se obtuvo un nivel alto de compromiso de trabajo con una confiabilidad Alfa de Cronbach 0,802; por consiguiente, se concluye que estos profesionales presentan un compromiso de trabajo significativo a pesar de los factores que se contraponen a esta situación debido a que se involucran en su trabajo como una actividad significativa a través de la energía e inspiración, en virtud de la vocación que desarrollan hacia sus pacientes (Carrillo, 2020).

Yansane. et al. (2021), en el estudio de investigación determinaron la relación entre el estrés laboral y los errores de atención en el paciente por parte de los cirujanos dentistas estadounidenses. Por consiguiente se utilizó como instrumento de medición una encuesta virtual validada, evaluando los niveles de agotamiento, compromiso laboral y errores dentales percibidos por los profesionales; situación ante la cual se obtuvo que el agotamiento es un predictor clave en los errores percibidos por lo que concluyeron que el estrés percibido en el trabajo, potencia significativamente los errores cometidos durante el ejercicio profesional, en este entender, sugieren reducir los niveles del mismo para aumentar los niveles de desempeño laboral.

Korneta y Chmiel (2020) en su trabajo de investigación consideraron por pertinente estimar la eficiencia del personal médico asignado y el desempeño de las clínicas ambulatorias en Polonia, durante la época de pandemia. Para esta obra se empleó un enfoque de estudio de casos múltiples en el periodo de 3 años; es decir, del 2019 al 2022. La metodología que emplearon fue una pesquisa de tipo descriptivo, relacional de corte transversal. Los resultados hallados indican que un alto porcentaje de profesionales permaneció fuera de funciones a pesar de su potencial de atención. Por lo tanto, sugieren que en futuras situaciones adversas como la atravesada en pandemia se estime la capacidad laboral de los profesionales por parte de los ejecutivos en la contrata de este personal con potencial de acción respecto a prestación de servicios de salud, considerando cuidar también al personal en el proceso.

Por lo que concierne al acercamiento del análisis de variables que influyen y predicen la efectividad de las tareas realizadas en una organización, es que los

temas concernientes al compromiso de trabajo y el desempeño laboral, toman especial interés de estudio. Estos temas, tal como lo demuestran los artículos referenciados, pueden ser aplicables y repetibles en distintas esferas para lograr una gestión organizacional efectiva, como en las instituciones sanitarias, cuyo beneficiario principal será el binomio tratante-paciente o usuario del servicio (Korneta y Chmiel, 2022).

Así mismo, se ha probado que, la comprensión y asimilación de estos resultados depende en gran medida del entorno al cual es sometido el personal, inherentemente de sus capacidades o aptitudes, dado que presentan una gran influencia en el cumplimiento de sus funciones. En el mismo orden de ideas, este tipo de medición o evaluación permite redireccionar las debilidades y potenciar las fortalezas que presentan los miembros de la organización de manera efectiva y personalizada para cumplir con sus objetivos de modo personalizado y por ende de modo útil (Hernández et al., 2014).

En el plano nacional también se tuvieron precedentes de estudio, como el realizado por Tanaka et al., (2020), quienes determinaron por conveniente medir la satisfacción laboral en el ámbito de salud a nivel nacional y su influencia negativa en los servicios ofrecidos, que impactan directamente en el restablecimiento de la salud del paciente lo que disminuye el desempeño profesional en los sistemas de salud. En este sentido, se evaluó medir la asociación entre el índice de ruralidad y la satisfacción laboral percibida por los profesionales evaluados.

Para ello se realizó una Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud a nivel nacional y la metodología aplicada fue de carácter relacional descriptivo cuya medición temporal se clasificó como un estudio transversal no experimental. Se concluyó acorde a los resultados que existe asociación entre la satisfacción laboral del personal y el índice de ruralidad respecto a la ubicación del centro de salud donde laboran (Tanaka et al., 2020).

Aliaga-Zamora et al., (2022), estudiaron los componentes que influían al riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en enfermeras Cajamarquinas. Es decir, el estudio de asociación entre factores psicológicos y los riesgos sociales para determinar el grado de satisfacción laboral del personal mencionado. En cuanto a la metodología de investigación se determinó que es un estudio cuantitativo,

descriptivo correlacional, de corte transversal con una población de 241 profesionales de las cuales, se seleccionaron 148 bajo una muestra aleatoria. En lo referente a los instrumentos de evaluación se utilizaron escalas de medición de Satisfacción Laboral y la evaluación de componentes de riesgo psicosocial-BIPEFRPS, obteniendo como resultados un grado significativo de asociación que influía negativamente entre los componentes de riesgo psicosocial frente a la satisfacción laboral percibida por el profesional.

Así mismo, Calderón de la Cruz et al (2022) en su investigación, evaluaron como objetivo principal, validar la influencia positiva de los factores psicosociales en profesionales e investigadores en una universidad de Lima, mediante una encuesta de Utrecht Work Engagement Scale (UWES-3) modificada para medir los factores psicosociales más resaltantes. Respecto a la metodología aplicada, la obra constituye un trabajo de nivel correlacional, descriptivo de medición transversal. En consecuencia, se demostró una asociación negativa entre el síndrome de burnout y el “work engagement” en sus tres dimensiones tangibles y evaluados en la encuesta. Por consiguiente, se instó a investigar de forma más profunda en profesionales peruanos de diferentes regiones tomando en cuenta las diferentes realidades problemáticas a las cuales se enfrentan los profesionales e investigadores.

Torres et al. (2022) analizaron el impacto negativo de riesgos psicosociales con el desempeño laboral en una entidad de salud mental. Se determinó en cuanto a la metodología que se trata de un estudio cuantitativo, no experimental, trasversal, comparativo y de alcance correlacional, cuya muestra estuvo conformada por La muestra de 104 trabajadores. Por lo que refiere a la medición del desempeño laboral, estimaron por conveniente aplicar cuestionarios modificados de Koopmans en relación con los riesgos psicosociales plasmados en las encuestas SUSESO/ISTAS 2I en una versión resumida.

La prueba estadística seleccionada fue la correlación de Spearman, donde los resultados demostraron que existe una relación negativa o nula con el desempeño laboral frente a los riesgos psicosociales, en suma a la medición se aplicó la prueba de U de Man Whitney evidenció que no existen diferencias estadísticamente significativas entre desempeño laboral respecto al género de los participantes,

concluyendo de este modo que las demandas de la carga laboral y el apoyo social brindado a los trabajadores deben de monitorizarse debido al impacto negativo que genera ante el desempeño del profesional; así mismo se concluyeron que factores como género no determinan el nivel de desempeño laboral (Torres et al., 2022).

Finalmente, Quintana y Tarqui-Maman (2020) en su artículo de investigación buscaron estimar los niveles de desempeño profesional en lo referente a las características laborales y funciones que desempeñaban las enfermeras de un centro de salud social del distrito del Callao en Lima – Perú. Por lo que concierne a la metodología utilizada, los autores clasificaron al estudio como correlacional, de naturaleza cuantitativa – transversal, donde el muestreo se obtuvo de forma aleatoria, de afijación proporcional.

La investigación estuvo constituida por 228 muestras; las cuales fueron sometidas a evaluación mediante una encuesta ad hoc. En base a la normativa que utilizaba regularmente el Seguro Social del Perú, que regía a la institución prestadora de servicios en salud. De acuerdo con los resultados, los autores arribaron a la conclusión que la mayoría del personal evaluado presentó un desempeño eficiente respecto a factores como tiempo de servicio, presión laboral o capacitaciones. Así mismo sugirieron que la gerencia del hospital realice coordinaciones y acciones específicas en lograr mejorar el desempeño de sus trabajadores en sus instalaciones (Quintana y Tarqui-Maman, 2020).

A modo de reflexión, es importante señalar que los estudios mencionados en el ámbito nacional permiten conocer los diferentes factores que relacionan al desempeño profesional y al compromiso de trabajo como conceptos que presentan múltiples esferas e investigación, los cuales incluyen factores psicológicos, sociales y administrativos (Bautista et al., 2020). Así mismo esta información permite realizar un juicio de la realidad espacial en el cual se enlazan los términos mencionados en el ámbito de salud, con la finalidad de efectivizar y lograr mejores resultados, al determinar los factores que potencian o amenazan el cumplimiento de metas en las distintas instituciones o profesionales evaluados.

En segundo término, las bases teóricas y conceptuales brindan la fortaleza en lo que respecta a determinar y definir el presente trabajo.

Apropósito de determinar las variables de interés y sus dimensiones se consideró pertinente mencionar en orden de jerarquía las teorías que explicaron el fenómeno que se investigó. El primer acercamiento a la definición de compromiso de trabajo desde el estudio de del clima laboral, surgió a partir de Allen y Meyer (1990), quienes fundaron las bases para la propuesta teoría de Maslach y Leiter (1997), los cuales afirmaron que el compromiso es opuesto a la definición de burnout, como dos polos del clima laboral, información que puede ser corroborada en el cuestionario de los autores Maslach Burnout Inventory. No obstante, debido a la ambigüedad de considerar a ambos conceptos dentro del mismo instrumento, con resultados poco consistentes, es que se modernizaron los términos en posteriores teorías.

El análisis del compromiso de trabajo como un fenómeno de estudio reciente y parcialmente contextualizado, aborda a la teoría de la Psicología Organizacional Positiva (POP) (Valdez y Ron, 2011) como parte de sus primeras definiciones en el estudio del contexto en el cual se desenvuelve un trabajador, de especial interés debido a su influencia por obtener resultados positivos, tal como definen autores primarios como Bakker y Schaufeli (2004) hasta las denominaciones más actuales conformados por Rothbard y Patil (2012), quienes cuentan con la consistencia teórica y académica más óptima para la medición de la variable. Así pues, postula el análisis del comportamiento del trabajador como una unidad en la organización, el cual cumple con responsabilidades y tareas específicas, abordado desde el punto de vista psicológico, respecto a factores intrínsecos y extrínsecos influyen la productividad percibida o performance laboral (Lupano et al., 2017).

La mayoría de los estudios previos conceptualizan al compromiso de trabajo o “work engagement” como un constructo multidimensional, el cual no debe de ser traducido sino comprendido como una medición, que debe de realizarse con un enfoque multivariado; para evitar errores de asociación o confusión de términos, el cual intenta medir la actitud que presenta una persona respecto a la realización de una actividad laboral, que engloba además, características individuales de la misma; las cuales influyen directamente de manera positiva en la realización de la actividad profesional (Eguchi et al., 2021).

A raíz de esta teoría el compromiso de trabajo se conceptualizó, como se mencionó previamente, como un constructo multidimensional, y como tal, debe ser abordado

o segmentado en los siguientes componentes o dimensiones: Una dimensión física a la cual se denomina energía o vigor, también conocido como el componente físico que presenta el profesional, dirigido a realizar la tarea encargada. En lo referente al esfuerzo mental que involucra la resiliencia laboral, se presentan dos dimensiones cognitivas, las cuales son: la atención, que es el componente que hace referencia a los recursos motivacionales, dicho en otras palabras, la inspiración que despierta el trabajo realizado, como un enfoque de desafío intrínseco en el profesional y finalmente la absorción que se define como la capacidad de aplicar la motivación con energía al momento de realizar la actividad, es decir, concentrarse completamente en el propio trabajo realizado (Lupano et al., 2017).

En el campo de estudio en salud, los indicadores que se consideran imprescindibles a evaluar son: Altos niveles de energía mental al trabajar, disposición de esfuerzo en situaciones adversas, alta implicación laboral entusiasmo laboral, trabajo desafiante, el trabajo como una actividad significativa, alteración en la percepción del paso del tiempo y sentimiento de disfrute por el trabajo (Lupano et al., 2017).

El término desempeño laboral se poya en las teorías proporcionadas por diversos autores que, a lo largo de la historia e investigación, la denominaron de distintas formas, lo cual ha permitido su evolución. En un inicio, el abordaje de este concepto se involucró íntimamente con la motivación de trabajo, por lo cual para el deslinde de términos se requirió un análisis que inicie con los autores primordios y culmine en estudios de abordaje contemporáneo (Bautista et al., 2020).

A principios del siglo XX, Strauss (1981) lo conceptualizó como la descripción del puesto a desempeñar. Posterior a ello, Owen (1989) afirmó la descripción del término como “desempeño laboral” y le asignó el concepto de enfoque que se basó en la designación de un supervisor con el objetivo de generar informes que evalúen el rendimiento individual del trabajador, con un sistema de codificación por colores para estimar el grado de eficiencia en la tarea asignada (Bautista et al., 2020).

Académicamente se registra por primera vez dentro del estudio de la psicología organizacional en el área de administración (Aamodt, 2010), como un concepto de importancia gracias a la teoría aportada por Campbell en 1990, quien postuló que el objetivo primordial radica en la comprensión de los componentes que influyen el crecimiento y por ende la eficiencia de la administración de las organizaciones,

donde el punto de partida y análisis es el trabajador para formular nuevas estrategias que refuercen los componentes débiles y se permita el cumplimiento de metas, centrándose principalmente en la acción y no en los resultados. Este constructo se encuentra conceptualizado por 8 dimensiones: el dominio de tareas del puesto, capacidad de cumplir con las tareas encomendadas, habilidades para el cumplimiento de tareas no específicas, comunicación oral y escrita, mantenimiento de disciplina e inteligencia emocional y capacidad de trabajar en equipo (Campbell et al., 1993).

Milkovich y Boudreau (1994) fundan las bases del análisis del desempeño laboral al relacionarlo con las características del trabajador como un individuo que pueden influir positiva o negativamente en la competitividad del organismo para el cual laboran; estas a su vez se conforman por las destrezas y conocimientos adquiridas por la actividad realizada que pueden percibirse y medirse desde la introspección.

Al respecto, Chiavenatto (2011) hace referencia brevemente sobre el desempeño laboral, como la ventaja que presenta una empresa para poder considerarla competitiva, medida mediante la eficiencia del trabajador.

En lo que respecta al desempeño laboral bajo una revisión de literatura actual, Rivero-Remírez (2019), en su estudio conceptual actual, lo define como la acción – efecto de trabajo en una profesión u ocupación, tomando en cuenta las capacidades y conocimientos que posee el trabajador. En síntesis, es comprender el modo mediante el cual los trabajadores de una organización cumplen y asumen las funciones asignadas.

Desde el punto de vista teórico del clima organizacional, el interés por estudiar el desempeño laboral surge a partir de obtener resultados positivos predecibles, a partir de las primeras aseveraciones de Chiavenatto desde la psicología la define como la capacidad que posee un trabajador para realizar las labores encomendadas, optimizando sus recursos para poder cumplir sus metas en menor tiempo y con mayor calidad posible. En palabras más resaltantes es el estudio del proceso previo en una actividad laboral para a la obtención de resultados (Pashanasi et al., 2021).

El constructo y evaluación del desempeño laboral pasa por un proceso de dimensionar para poder dirigir el tema de investigación de esta variable, dado que

presenta múltiples enfoques por el cual se debe de abordar el estudio. No obstante, para fines de practicidad en temas de evaluación o medición en el ámbito de salud, se requiere estimar a las capacidades profesionales, optimización de recursos y cumplimiento de metas (Pashanasi et al., 2021).

En lo referido a las capacidades profesionales, se toma en cuenta la definición del término como las habilidades adquiridas por parte del profesional para desempeñar la profesión respecto a las exigencias que se requieren cumplir. Tomando en cuenta además los conocimientos teóricos y prácticos que surgen a través del estudio y actualización profesional, lo cual, cobra relevancia a comprender y ser aplicado en los profesionales de la salud. Otro ámbito que permite evaluar este aspecto es la capacidad o habilidad que le posibilita al profesional brindar una solución o restablecimiento del paciente en el menor tiempo posible (Medical Subject Headings [MeSH], 1986).

En cuanto a la optimización de recursos, se menciona como el componente que evalúa las estrategias que aplica un profesional al momento de trabajar para cumplir con las metas establecidas en su institución. Dentro de este ámbito, en el área de salud se evalúa mediante la adecuada gestión de los recursos, lo cual involucra determinar las capacidades que posee el profesional para efectivizar los recursos que dispone con el objetivo de cumplir las metas de su organización aun en situaciones adversas. Paralela a esta dimensión, se debe de resaltar que esta habilidad también se ve fuertemente influenciada por la seguridad laboral que se percibe al momento de realizar las tareas encomendadas (Pashanasi et al., 2021).

Finalmente, el ultimo componente que permite estimar el desempeño profesional está fuertemente relacionado al cumplimiento de metas. Esta dimensión permite evaluar si existe una correcta orientación a los resultados esperados y de igual modo establecer si el personal es el idóneo para alcanzar los objetivos trazados (Rivero-Remirez, 2019).

Desde la perspectiva de la epistemológica para la investigación se planteó determinar la correlación del compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante un contexto de crisis sanitaria en la ciudad de Moquegua. Por lo tanto, para encaminar el estudio, se optó por conveniente tomar las bases teóricas propuestas por Schaufeli y Bakker (2004) para la variable

compromiso de trabajo, los cuales dimensionaron académicamente a la misma en tres componentes para su posterior medición: vigor, atención y abosrcion (Valdez & Ron, 2011); con relación a la variable desempeño laboral se tomó la teoría de Campbell (1993) complementada con la conceptualización de Milkovich y Boudreau (1994) y afianzada en las dimensiones de (Rivero-Remirez, 2019) en tendencias actuales, es que fue posible la génesis y reformulación de los cuestionarios para la recolección de datos en la obra. De este modo, además, se refuerzan los parámetros o baremos acuñados para el procesamiento de datos estadísticos. En cuanto a los supuestos metodológicos corresponde a una investigación básica de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional.

El paradigma de análisis ontológico en la presente obra la enmarco dentro de un estudio cuantitativo, correspondiente a ello, el procesamiento descriptivo fue enfocado en evidenciar por medio de tablas cruzadas los patrones de similitud entre los resultados recabados, mientras que el análisis inferencial estuvo enfocado en dos etapas; en primera instancia por los resultados de la Kolmogorov Smirnov, seleccionada debido la cantidad muestral reveló la no normalidad en los datos, en consecuencia con esta situación, se optó por la utilización de la prueba de correlación para muestras no paramétricas de Rho de Spearman al 95% de significancia estadística.

Finalmente los resultados toman relevancia para corroborar los supuestos teóricos respecto al efecto positivo y directo que genera lograr un compromiso de trabajo alto en el desempeño laboral en los cirujanos dentistas, siendo además puesto a prueba bajo los parámetros de un escenario real por el contexto en el que se desarrolló su ejercicio laboral; además, el estudio fundará las bases teóricas a nuevos trabajos de análisis en el salud debido a la escasa cantidad de trabajos dirigidos a este campo, a pesar de evidenciarse la estrecha relación entre ambas variables y el efecto positivo para el profesional y paciente

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

Respecto al tipo de investigación, nos apoyamos en los postulados registrados por Hernández et al. (2014) que enmarca al estudio, delimitándolo dentro de los ámbitos de la investigación básica, porque la finalidad o concepción de esta, fue la génesis de nuevo conocimiento o teorías que explicaron los fenómenos de correspondencia de las variables de estudio, compromiso de trabajo y desempeño profesional aportando a la construcción del conocimiento teórico.

3.1.2. Diseño de investigación

Apoyándonos en los conceptos brindados por Sánchez (2019), en lo que enmarca al diseño de la misma, se consideró pertinente clasificarla como un trabajo de diseño no experimental, por consiguiente, el autor no hizo manipulación de los datos que se recolectaron.

En lo que concierne al enfoque en el presente trabajo, se determina que se clasifica dentro del ámbito cuantitativo, debido a que los resultados fueron medibles o cuantificables; por consiguiente, la investigación permitió la medición de las variables mediante métodos estadísticos gracias a la aplicación de un instrumento específico y formulado para la recolección de los datos para su posterior análisis. Se arribó a la premisa mencionada, debido a los fundamentos teóricos propuestos por Molina et al., (2012).

A modo de clasificar al nivel de investigación según las bases teóricas propuestas por García-González y Sánchez-Sánchez (2020), la premisa y objetivos planteados (Anexo N° 3), de la presente pesquisa, se enmarcó en un estudio de tipo correlacional. Siguiendo con el orden de ideas, el método de investigación correspondió a un trabajo hipotético deductivo, debido la existencia de una premisa de formulación previa o enunciado que intentó explicar de manera empírica que existía una relación entre ambas variables del fenómeno planteado, y cuya finalidad en el trabajo fue estimar su existencia y nivel de relación.

Para finalizar, respecto a la temporalidad de medición del instrumento a las unidades de investigación, se delimitó dentro de la clasificación que corresponde a

un corte transversal, en vista de que se realizó una sola medición en el tiempo, apoyándonos en la definición de la misma (Molina et al., 2012).

A modo de análisis, se toma como referencia a los estudios previos de autoría correspondiente a Hernández et al. (2014), como experto en el ámbito de estudio en investigación en metodología de enfoque cuantitativo. El cual sostiene que, el investigador debe de centrar su estudio distintos factores como: el contenido del contexto, la recolección de datos estadísticos, el análisis de los datos a partir de una perspectiva crítica, lo que permite al investigador profundizar en la comprensión de los temas de investigación, nivel de investigación según el argumento planteado en la hipótesis formulada, la temporalidad de evaluación y la comprobación de un argumento planteado.

En otras palabras, se afirma que se debe de tomar un rumbo de investigación a partir de los datos de la investigación y las premisas planteadas tal como aparecieron planteadas en la presente por el tesista responsable de la elaboración de esta, para la concepción de conocimiento en el campo de las ciencias organizacionales tendientes a la gestión de los servicios en salud.

3.2. Variables y operacionalización.

Por otra parte, por lo descrito en la teoría y en las variables del presente estudio, se tiene a consideración el análisis de correlación que se presenta entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral que se manifestó en los cirujanos dentistas en su ejercicio profesional durante la pandemia, por lo cual fue pertinente definir que no existe una relación de dependencia entre ambas variables, no obstante, mediante las pruebas estadísticas se determinaron la dirección e intensidad de relación en base a los datos recabados. Esta conclusión se arribó a partir del escrutinio propuesto en la premisa hipotética planteada, tal como señala Castro (2019); así mismo este argumento coincide y muestra la correlación adecuada con la matriz de consistencia y operacionalización de variables presentes en los anexos (Anexo n°2).

Como se indicó previamente, el estudio presenta dos variables de interés, que se definen de la siguiente forma:

Variable 1: compromiso de trabajo

Definición conceptual

Líneas previas describen que la necesidad de realizar una definición conceptual que permita comprender a modo escueto y directo las variables propuestas a investigar. Según la acuñación de términos descrita por diversos autores, el compromiso de trabajo es un estado mental positivo que produce satisfacción al momento de la realización de una tarea o responsabilidad laboral asignada (Meyer y Allen, 1990). Por temas de autoría fue necesario definirla, en conclusión, como un constructo multidimensional conformado por los siguientes componentes o dimensiones: vigor, atención y absorción que se detallaron por dimensiones para poder realizar la medición pertinente.

Definición operacional

Para poder medir al compromiso de trabajo, desde una definición operacional, como variable, se hizo uso de un cuestionario tipo Likert cuyas puntuaciones varían de en desacuerdo a totalmente de acuerdo 1 – 5, actualizado por el autor, a partir de la escala de Utrecht de Engagement (Allen & Meyer, 1990), el cual permitió determinar las dimensiones de las propuestas: vigor, atención y absorción gracias a los indicadores considerados pertinentes.

Dimensiones

En cuanto a la revisión de la literatura se estableció que el compromiso de trabajo fue abordado a partir del estudio de las dimensiones Vigor, Atención y Absorción (Bakker et al., 2008), que se detallaron según el orden asignado por el autor para utilización en el trabajo:

El componente físico, se denomina vigor o energía, que se caracteriza por dedicar energía o esfuerzo al momento de trabajar además de generar una persistencia para superar los obstáculos encontrados. Así mismo se presentan dos componentes cognitivos: la atención, hace referencia a determinación que se posee para trabajar, proceso en el cual se experimentan sentimientos de entusiasmo, inspiración, desafío y significancia y la absorción, que hace alusión a estar plenamente concentrado y percibir la sensación de disfrute en el trabajo realizado, de tal manera que no perciben el paso del tiempo, incluso se suele sentir frustración al momento de dejar de trabajar o desconectarse de la actividad.

Indicadores:

Finalmente, lo que refiere a los indicadores, según el orden de las variables para el análisis y medición del compromiso de trabajo y sus dimensiones fue necesario plantear preguntas o ítems para el cuestionario requerido en la investigación:

Vigor:

- Altos niveles de energía mental al trabajar
- Disposición de esfuerzo en situaciones adversas.

Atención:

- Alta implicación laboral
- Entusiasmo laboral
- Trabajo desafiante
- El trabajo es una actividad significativa

Absorción:

- Alteración en la percepción del paso del tiempo.
- Sentimiento de disfrute por el trabajo.

Escala de medición

El cuestionario utilizado, tal como se mencionó, fue recabado a partir de la Escala de compromiso laboral Utrecht, instrumento propuesto por Schaufeli y Bakker en el 2004, cuyos ítems fueron modificados y actualizados para el contexto de investigación. Por lo cual, se propusieron 26 ítems para medir las dimensiones respectivamente: Vigor (9 preguntas), Atención (11 preguntas) y Absorción (6 preguntas). La valoración que se le asignó fue una escala ordinal tipo Likert, que presentó seis niveles de respuesta 1=Nunca, 2=Casi Nunca, 3=Algunas veces, 4=Regularmente, 5=Casi siempre y 6=Siempre.

Variable 2: desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño laboral desde la perspectiva clásica, Campbell et al. (1993), lo define como la medida en la cual una persona u organización logra los objetivos específicos o metas plateadas, es decir, es la capacidad que posee un trabajador para realizar las labores encomendadas, optimizando sus recursos para poder cumplir sus metas en menor tiempo y con mayor calidad posible. Así mismo, en

tendencias más actuales, Rivero-Remírez (2019), en su estudio sobre teorías actuales, lo define como la acción – efecto de trabajo en una profesión u ocupación, tomando en cuenta las capacidades y conocimientos que posee el trabajador para cumplir con los objetivos planteados.

Definición operacional

En lo referente a la definición operacional para el desempeño laboral, se realizó un cuestionario elaborado por el autor donde se evaluaron las dimensiones que corresponden a las capacidades profesionales, optimización de recursos y cumplimiento de metas en los cirujanos dentistas (Bautista et al., 2020).

Dimensiones

Las dimensiones que permiten medir al desempeño profesional se toman en cuenta en el ámbito del personal de salud, el cual es el motivo de investigación, tenemos a bien estimar:

Capacidades profesionales: lo que respecta a las capacidades profesionales se definen como las habilidades que presenta el profesional de salud, que en este caso fue el cirujano dentista, durante el desempeño de sus funciones, como la gestión de tiempo en la atención de pacientes, capacidad de resolución de dolencias en el paciente y la capacitación y/o adquisición de nuevos conocimientos que alimenten los estándares de atención y satisfacción en el binomio usuario – paciente (Milkovich y Boudreau,1994).

Optimización de recursos: esta dimensión creada por el autor a raíz de los objetivos de la investigación se apoya en la construcción teórica promulgada por (Satué et al., 2022) como la capacidad de los cirujanos dentistas para aprovechar los recursos disponibles y/o insumos que permitan la prestación de servicios de calidad que además puedan brindar seguridad de atención no solo al paciente, sino también al profesional, lo que garantice un desempeño óptimo al momento del ejercicio profesional. A raíz de lo mencionado se debe de tomar en cuenta que factores como tiempo de atención por usuario, protocolos de atención, materiales y equipo de protección personal, fueron aspectos de evaluación clave para el contexto de pandemia por parte del profesional.

Cumplimiento de metas: este ítem permitió evaluar la percepción por parte cirujano dentista respecto a las acciones y recursos obtenidos luego de realizar las atenciones en los pacientes atendidos. Por su parte Rivero-Remirez (2019) Indica la importancia de evaluar el éxito de una organización desde el cumplimiento de objetivos como un indicador decisivo al evaluar el desempeño laboral eficiente, puesto que la finalidad del análisis de evaluar un desempeño laboral es la consecución de las metas planteadas para poder estimar que aspectos se deben redireccionar.

El fenómeno abordado ameritó el análisis desde la perspectiva del profesional, en relación con el cumplimiento de metas desde la estimación de la retribución económica luego del accionar del cirujano dentista durante la consulta, para estimar el cumplimiento de una de las metas personales o de la institución donde labora; es decir, estimar si es una actividad que produce ganancias. Así mismo evaluar la calidad de atención ofrecida hacia el usuario también es uno de los pilares del accionar en todo personal de salud, lo cual abarca también al cirujano dentista, dado que la satisfacción del paciente o usuario se traduce en el objetivo primordioso de todo servicio en salud, que a su vez garantiza el éxito del establecimiento (Rivero-Remirez, 2019).

Ambos factores analizados y sustentados por los autores respectivos son de importancia para el autor investigar bajo el contexto de emergencia sanitaria hacia el cual se vio sometido el profesional evaluado, en relación con el desempeño percibido por los mismos; respaldándose en la premisa de establecer un escenario real y valedero de evaluación para medir el desempeño profesional del cirujano dentista.

Ítems

Los ítems tomados en cuenta por el autor son los siguientes:

Las capacidades profesionales:

- Actualización profesional.
- Tiempo de atención por usuario.

Optimización de recursos:

- Efectividad de la inversión.
- Seguridad laboral

Cumplimiento de metas:

- Retribución monetaria.
- Calidad de atención.

Escala de medición

El instrumento de medición para esta variable fue un cuestionario elaborado por el autor, validado por juicio de expertos, corroborado su consistencia interna mediante Alfa de Cronbach, donde se evaluarán las dimensiones que corresponden a la determinación de la misma, tipo Likert, que contiene 25 ítems cuya escala de medición es de tipo ordinal, que estima contabilizar el puntaje de 0 – 5 que hacen referencia a las valoraciones de nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, casi siempre y siempre (Roco et al., 2021).

3.3. Población Muestra y muestreo

3.3.1. Población

En otro orden de ideas, la población como concepto general, según Otzen y Manterola, (2017) quienes la definen como el conjunto de unidades de estudio o análisis, sobre los cuales se desea recabar información respecto a un fenómeno estudiado por un investigador, por lo tanto, se determina que la población del presente trabajo, estuvo conformada por 148 Cirujanos Dentistas, registrados y debidamente habilitados en el Colegio de odontólogos, que ofrecen sus servicios en la ciudad de Moquegua. La presente información se obtuvo a partir del último padrón emitido por el Colegio Odontológico del Perú en el presente año.

La selección de los profesionales que formaron parte del estudio obedece a los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión

- Cirujanos dentistas, los cuales se encuentran registrados y debidamente habilitados en el Colegio de odontólogos.
- Cirujanos dentistas que laboren dentro de las inmediaciones de la ciudad de Moquegua.

- Cirujanos dentistas que realizaron atenciones durante el periodo de pandemia.
- Cirujanos dentistas que acepten y firmen de forma voluntaria el consentimiento informado para ser parte de la muestra.
- Encuestas cuyos ítems o apartados fueran llenados de manera correcta.

Criterios de exclusión

- Cirujanos dentistas sin registro o habilitados en el Colegio de odontólogos.
- Cirujanos dentistas que laboren fuera de las inmediaciones de la ciudad de Moquegua.
- Cirujanos dentistas que no realizaron atenciones durante el periodo de pandemia.
- Cirujanos dentistas que no acepten el consentimiento informado para ser parte de la muestra.
- Encuestas cuyos ítems o apartados fueran llenados de manera equivocada.

3.3.2. Muestra

En base las premisas brindadas por Zambrana et al. (2020) se consideró adecuado la utilización de la ecuación estadística para proporciones relacionales para la obtención de muestras cuantitativas, para garantizar la significancia y extrapolación de resultados. Consecuente a ello, se seccionaron 108 Cirujanos dentistas que laboran dentro de las inmediaciones de la ciudad de Moquegua con un margen de confianza del 95%. Para arribar a esta premisa, se utilizó la fórmula para población finita. (Ver Anexo N°4)

3.3.3. Muestreo

En lo que respecta a la selección de la muestra Roco et al. (2021), postulan que se hace referencia al subconjunto de la población seleccionada, cuyo estudio permite realizar una extrapolación y por consiguiente generalizar los resultados obtenidos a partir de esta, mediante un proceso de muestreo que permitió realizar la selección de las unidades de estudio. Por consiguiente,

para la presente pesquisa, se tomaron en cuenta los criterios de un muestreo probabilístico. Este método garantizó la significancia de la presente investigación, esta postura se apoya en las teorías analizadas por Otzen y Manterola (2017).

3.3.4. Unidad de análisis:

Se hace consideración a los elementos o individuos que conforman al grupo de estudio; por lo tanto, en la presente pesquisa, la unidad de análisis estuvo conformada por cada cirujano dentista que labora en la ciudad de Moquegua, que además de cumplir con los criterios de elegibilidad, aceptó formar parte de la investigación mediante el llenado de la encuesta virtual (Hernández et al., 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica: define sus pilares teóricos como aquellos procedimientos metodológicos, que además requieren una sistematización, que tienen el objetivo de recabar la información pertinente respecto a una investigación de índole científico, al garantizar la operatividad del proceso de información (Hernández et al., 2014).

Instrumento: por otro lado, los teóricos, indican que las técnicas aplicadas se valen de instrumentos de recolección de datos, los cuales son recursos, herramientas o instrumentos que permiten recabar la información relevante a un estudio de investigación específico a través de diferentes métodos como lo son el cuestionario, las cuales son las idóneas de aplicar en una investigación relacional (Alegre, 2022).

En consecuencia, con lo citado previamente, para el presente trabajo, se utilizó como técnica a la encuesta, para recopilar la información descrita por el autor, por parte de los cirujanos dentistas. Así mismo, se tomaron en cuenta para la medición de las variables y su relación, dos cuestionarios como instrumentos, apoyándonos en las afirmaciones de Arias (2020), quien acuña diferentes términos de autores, moderniza la concepción y explica la importancia del uso de este tipo de instrumento, dado que permite al investigador recopilar o recabar información de los participantes sobre las opiniones, experiencias, actitudes y comportamientos, de gran importancia en el campo de las ciencias sociales, especialmente en las

investigaciones de índole relacional debido a su precisión, rapidez y bajo costo de aplicación de este tipo de instrumento.

Apoyándose en las bases teóricas citadas, se decide optar por la utilización de un cuestionario como instrumento de medición entre la variable compromiso de trabajo y desempeño laboral cuyos indicadores e ítems se someterán a preguntas de escala tipo Likert para evaluar las percepciones de la labor realizada por los cirujanos dentistas durante la pandemia en la ciudad de Moquegua respecto a su ejercicio profesional (Cadena-Iñiguez et al., 2017).

En el caso de la variable compromiso de trabajo, se actualizó las 17 preguntas contenidas en el cuestionario de UWES UTRECHT work engagement scale, validadas y aprobadas por Valdez y Ron, (2011), debido a la antigüedad del cuestionario y la cantidad insuficiente de preguntas contextualizadas a la investigación requerida por el autor, motivo por el cual se reformularon las 17 mencionadas anteriormente y se agregaron 9 preguntas de autoría, dejando un total de 26 preguntas o ítems relacionados a medirla.

En relación al contenido, se formuló en tres partes claves respectivamente, la primera parte contenía la introducción e indicaciones para el llenado del cuestionario, en segundo término, se tuvo a la solicitud de consentimiento informado para garantizar la aceptación del participante en esta investigación de carácter anónimo y voluntario; y finalmente se incluyó la encuesta propiamente dicha, mediante el contenido de las preguntas de selección múltiple de tipo ordinal. La valoración que se le asignó fue una escala ordinal tipo Likert, que presentó seis niveles de respuesta 1=Nunca, 2=Casi Nunca, 3=Algunas veces, 4= Regularmente, 5=Casi siempre y 6=Siempre (Anexo N°10).

Para la baremación asignada o la escala de valoración, se tomaron en cuenta los cortes o niveles para el compromiso de trabajo, según la puntuación recabada en el cuestionario basado en la escala de validada por Valdez y Ron (2011) y corroborada en el procesamiento estadístico, indicando en orden de jerarquía que corresponde respectivamente según las dimensiones.

Vigor: la puntuación baja oscila entre los 9 - 23 puntos, nivel moderado de 24 - 38 y finalmente valores altos son de 39 – 54 puntos.

Atención: la puntuación baja oscila entre los 11 – 28 puntos, nivel moderado de 29 – 47 y finalmente valores altos son de 48 – 66 puntos.

Absorción: la puntuación baja oscila entre los 6 – 15 puntos, nivel moderado de 16 -25 y finalmente valores altos son de 26 – 36 puntos.

La valoración total por consiguiente para compromiso bajo fue de 26 – 68 puntos, nivel moderado de 69 -112 y finalmente valores altos son de 113 – 156 puntos.

Referente a la variable desempeño profesional, por inferencia y astucia del investigador, se optó por realizar un cuestionario específico para evaluar la variable en profesionales de la salud pertenecientes al rubro y ejercicio profesional de los cirujanos dentistas con preguntas afines a estimar y analizar las percepciones desde el análisis introspectivo del profesional que fue evaluado; dado que durante el barrido de la literatura científica ningún instrumento resultó de utilidad para los fines de la investigación; por ello se formuló el segundo cuestionario con 25 ítems dado que no existen precedentes de este tipo de instrumento en la literatura científica consultada, especialmente destinado a la evaluación de los cirujanos dentistas en el fenómeno de estudio.

Las dimensiones se definieron según los conceptos de que abarcar al estudio, importancia y finalidad del desempeño profesional correspondientes al profesional de la salud bucal al adaptarse al contexto de atención durante la emergencia sanitaria, resaltando la percepción del profesional (Anexo N°11). Se le asignó a este instrumento una escala de valoración ordinal tipo Likert cuyas preguntas presentaron la valoración acorde a los seis niveles de respuesta 1=Nunca, 2=Casi Nunca, 3=Algunas veces, 4= Regularmente, 5=Casi siempre y 6=Siempre.

Para la baremación asignada o la escala de valoración, se tomaron en cuenta los cortes o niveles para el compromiso de trabajo, según la puntuación recabada en el cuestionario basado en la escala propuesta por Rivero-Remirez (2019), presenta un desempeño laboral deficiente, regular y eficiente, esta información fue corroborada mediante el procesamiento estadístico, indicando en orden de jerarquía que corresponde respectivamente según las dimensiones.

Capacidades profesionales: la puntuación deficiente oscila entre los 9 – 23 puntos, nivel regular de 24 - 38 y finalmente se consideró eficiente con 39 – 54 puntos.

Optimización de recursos: la puntuación deficiente oscila entre los 10 – 26 puntos, nivel regular de 27 - 42 y finalmente se consideró eficiente con 43 – 60 puntos.

Cumplimiento de metas: la puntuación deficiente oscila entre los 6 – 15 puntos, nivel regular de 16 -25 y finalmente se consideró eficiente con 26 – 36 puntos.

La valoración total por consiguiente para desempeño laboral deficiente fue de 25 – 66 puntos, regular: 67 -107 y finalmente eficiente: 108 – 150 puntos.

Validación: Ambos instrumentos, fueron sometidos a la prueba de juicio de expertos, quienes tuvieron a bien analizar las preguntas que constituyeron cada dimensión acorde al fenómeno de estudio, considerando en los ítems como punto de evaluación a la claridad de redacción y estructura de la pregunta para el entendimiento del encuestado acorde a los aspectos de relevancia según Galicia et al. (2017); en primera instancia se midió la coherencia, es decir, la concordancia lógica entre la formulación de la pregunta con la dimensión; y finalmente la relevancia de los ítems contenidos en el instrumento (Anexo n°6).

A propósito de lo citado, para ambos cuestionarios fue necesario la aprobación por parte de tres jurados calificadores, mediante su firma y calificación como aplicable, para poder continuar con la ejecución y recolección de datos.

Tabla 1

Validación por juicio de expertos

N°	Jurado calificador	Grado	Especialidad	Calificación
1	Tony Ángel Murillo Ticona	Doctor	Doctorado en Educación Cirujano dentista	Aplicable
2	José Luis Ordoño Alca	Doctor	Doctorado en Educación Maestría en gestión	Aplicable
3	Félix Manuel Asque Cori	Doctor	Doctorado en Educación Maestría en gestión	Aplicable

Fuente. Elaboración propia

Pruebas de confiabilidad.

Para establecer una medida aprobada estadísticamente con el objetivo de estimar la fiabilidad de un instrumento en el mundo de la investigación es oportuna la utilización del Alfa de Cronbach. Esta herramienta estadística permite generar una

medición numérica en los ítems potenciales que constituyen a una herramienta o constructo.

El coeficiente de alfa de Cronbach oscila entre 0 y 1, cuyos valores más próximos 1, indican mayor consistencia entre los ítems consignados en el instrumento evaluado. Además, tal como demuestran las investigaciones publicadas por Vizioli y Pagano (2022). Se debe tener presente, que a medida que aumenta la longitud de la prueba, también aumenta el alfa (α).

En función con los pilares descritos, para la presente obra, el autor fijó por pertinente aplicar la prueba de alfa de Cronbach, el cual determinó el estado de consistencia entre variables mediante la prueba piloto aplicada a unidades de investigación no incluidas en el estudio, cuyos resultados se detallan a continuación:

La prueba de consistencia para el “Cuestionario de Compromiso de trabajo” a raíz de la prueba piloto aplicada a 15 unidades de estudio o prueba, los cuales no formaron parte de la investigación. El instrumento fue validado por la puntuación que alcanzó de 0.96, por lo cual se infirió la validez al presentar una confiabilidad muy alta, debido a su cercanía a 1.

La prueba de consistencia para el “Cuestionario de desempeño laboral en cirujanos dentistas” se estableció con la aplicación de la prueba piloto aplicada a 15 unidades de estudio o prueba, los cuales no formaron parte de la investigación. El instrumento fue validado por la puntuación que alcanzó de 0.91, por lo cual se infirió la validez al presentar una confiabilidad muy alta, debido a su cercanía a 1.

Ambos instrumentos y datos recabados fueron procesados en el programa estadístico Excel V365. (Ver Anexo N°8)

3.5. Procedimientos

La presente investigación fue elaborada siguiendo las estimaciones que corresponden al enfoque cualitativo, en base a los lineamientos y guías establecidos por la prestigiosa casa de estudios de la Universidad César Vallejo, los cuales se elaboraron en concordancia con los estándares y parámetros de investigación científica probados y aprobados por el mundo académico. Por

consiguiente, se estimó por conveniente iniciar con la búsqueda de información que formó parte del registro bibliográfico y fundamentó las bases científicas del fenómeno analizado en distintos contextos sociales y demográficos.

Por lo tanto, se inició con la pesquisa de información para la conformación de la base teórica o bibliografía proveniente en su mayoría de artículos científicos, tesauros, libros, entre otros; considerando que la información de interés se centrará en aquellos que no excedan un rango mayor a 5 años de antigüedad, lo cual permitió que la información sea válida con hechos no obsoletos o irrelevantes para la investigación. Considerando lo mencionado, se determinó conveniente, la utilización de operadores booleanos (Carranza, 2018), los que permitieron una búsqueda de información más sencilla y específica, lo que resultó práctico y conveniente para el tesista tal como afirma

Así mismo es loable mencionar que, para la aplicación de las encuestas se realizaron las coordinaciones previas con los directivos que pertenecen al Colegio de Odontólogos de la Región Moquegua, posterior a ello se llevó a cabo un proceso tendiente a la sensibilización de la importancia del estudio y el registro de información proveniente de las unidades de estudio para incentivarlos a la participación de la presente investigación.

3.6. Método de análisis de datos

En lo que refiere al método de análisis, Borjas (2020) brinda lineamientos sobre los cuales se orienta clasificar a la presente investigación dentro del análisis cuantitativo, dado que permitió obtener resultados de alta confiabilidad, además de corroborar la hipótesis formulada por el investigador, al brindar información profunda de la relación entre las variables detalladas en capítulos previos, con la finalidad de arribar a conclusiones objetivas tangibles y verificables.

En cuanto al procesamiento y análisis de datos estadísticos, se realizó con la ayuda del programa estadístico SPSS V27 y Excel V365 respectivamente, a través de la estadística descriptiva inferencial, con el objetivo de arribar a conclusiones en base a los resultados obtenidos, los que son sustentados para este tipo de estudio en relación con lo mencionado por Borjas (2020).

Referente al procesamiento propiamente dicho, se utilizó el programa estadístico SPSS, como lo mencionado anteriormente, dado que es una herramienta que permitió obtener la información cuantitativa mediante medidas estadísticas que se podrán interpretar a su vez por cuadros y graficas para arribar a las conclusiones pertinentes al trabajo.

3.7. Aspectos éticos

Para el presente trabajo, se respetaron los lineamientos emitidos y contenidos en la guía de elaboración de trabajos y proyectos de investigación de la Universidad César Vallejo; así mismo cabe mencionar que se realizó la bibliografía completa de la presente investigación respetando las normas APA 7, con el objetivo de respetar la autoría y aportes vertidos por los autores como pilares previos y fundamentados para la realización del presente, evitando cualquier plagio o copia no deseada que pueda manchar los aspectos éticos de la pesquisa (Hernández et al., 2014).

En otro ámbito, se realizó las solicitudes consideradas pertinentes a la investigación según las instancias y autoridades correspondientes al Colegio Odontológico del Perú – Consejo Regional Moquegua, así como un proceso de sensibilización para obtener el consentimiento para la aplicación del instrumento de medición en los cirujanos dentistas, cuyo objetivo fue la participación voluntaria, como unidades de estudios de la investigación.

- Respeto a las personas: los cirujanos dentistas fueron libres de participar en el estudio al aceptar o negar el consentimiento informado sin coerción alguna.
- Beneficencia: el objetivo principal de la investigación fue aportar al campo teórico y no perjudicar de ninguna forma a los participantes o profesionales seleccionados, motivo por el cual es importante resaltar que la recolección y procesamiento de los datos recabados fueron tratados con reserva y de forma anónima, donde primó el principio de igualdad.
- Justicia: En lo que respecta al procesamiento y posterior análisis estadístico, no se realizó alteración a los resultados obtenidos por el programa estadístico SPSS, que puedan conllevar a génesis de falso conocimiento. Así mismo la selección de las unidades de estudio o profesionales se realizó

de modo equitativo mediante la selección muestral aleatoria no probabilística.

- No maleficencia: la recolección de datos y procesamiento fue de uso exclusivo para la investigación, evitando la divulgación y protegiendo la seguridad y confort de los profesionales que formaron parte de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 2

Cruce entre el compromiso de trabajo y desempeño laboral

			Compromiso de trabajo			
			Bajo	Moderado	Alto	Total
Desempeño laboral	Deficiente	f	0	2	0	2
		%	0,0%	1,9%	0,0%	1,9%
	Regular	f	0	17	19	36
		%	0,0%	15,7%	17,6%	33,3%
	Eficiente	f	0	0	70	70
		%	0,0%	0,0%	64,8%	64,8%
Total		f	0	19	89	108
		%	0,0%	17,6%	82,4%	100,0%

La tabla 2 presentó el análisis del cruce de resultados entre variables correspondientes al objetivo general: compromiso de trabajo V1 y el desempeño profesional V2 respectivamente: el 82,4 % de profesionales informó poseer un nivel alto de compromiso de trabajo; mientras que el 17,6 % registró un nivel de compromiso moderado. No se registró ningún participante con un compromiso de trabajo bajo. Considerando al desempeño laboral percibido por los profesionales en orden de jerarquía se evidenció que el 64,8% fue eficiente, seguido por el 33,3% como regular y en última instancia se resalta que 1.9% de participantes lo consideró deficiente.

Tabla 3*Cruce entre el compromiso de trabajo y capacidades profesionales*

			Compromiso de trabajo			
			Bajo	Moderado	Alto	Total
Capacidades profesionales	Deficiente	f	0	2	4	6
		%	0,0%	1,9%	3,7%	5,6%
	Regular	f	0	17	23	40
		%	0,0%	15,7%	21,3%	37,0%
	Eficiente	f	0	0	62	62
		%	0,0%	0,0%	57,4%	57,4%
Total		f	0	19	89	108
		%	0,0%	17,6%	82,4%	100,0%

La tabla 3 demostró el análisis del cruce de resultados entre la variable compromiso de trabajo V1 y la dimensión D1 capacidad profesional correspondiente al primer objetivo específico, donde 57,4% de los profesionales registró poseer capacidades profesionales eficientes; consecuentemente, los resultados correspondieron a un compromiso alto en todos ellos. El 37,0% manifestó que consideraba sus capacidades profesionales como regulares, de los cuales, el 21,3% registró un alto compromiso con su trabajo y el 15,7% de los encuestados informó un compromiso moderado. Finalmente, el 5,6% calificaron como deficientes las capacidades profesionales, dentro de los cuales 3,7% manifestó un alto compromiso mientras que el 1,9% lo catalogó como moderado. Estos hallazgos resaltan la importancia de fomentar el compromiso de trabajo para fortalecer e incentivar las capacidades profesionales en ámbito laboral odontológico.

Tabla 4*Cruce entre el compromiso de trabajo y optimización de recursos*

		Compromiso de trabajo				Total
		Bajo	Moderado	Alto		
Optimización de recursos	Deficiente	f	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	f	0	17	11	28
		%	0,0%	15,7%	10,2%	25,9%
	Eficiente	f	0	2	78	80
		%	0,0%	1,9%	72,2%	74,1%
Total		f	0	19	89	108
		%	0,0%	17,6%	82,4%	100,0%

La tabla 4 reveló análisis del cruce de resultados entre la variable compromiso de trabajo V1 y la dimensión D2 optimización de recursos, correspondiente al segundo objetivo específico, donde el 74,1% de los cirujanos dentistas percibió una optimización de recursos eficiente, acorde a esto, el 72,2% percibió un compromiso alto y solo el 1,9% un compromiso moderado con su trabajo. En cuanto a la optimización de recursos regular, el 25,9% de profesionales la catalogaron como tal; de los cuales, 10,2% registró un compromiso alto y el 15,7% informó un compromiso moderado. Se destaca que no se registraron resultados de optimización de recursos deficientes. Por consiguiente, la habilidad del profesional de adaptarse a los cambios que surgieron a partir de la crisis sanitaria obedece a el nivel de compromiso y entrega en su ejercicio profesional, dado que se tomó en cuenta el ingenio que presentaron para cumplir con estos aspectos sin afectar la calidad que ofrecían a sus pacientes.

Tabla 5*Cruce entre el compromiso de trabajo y cumplimiento de metas*

		Compromiso de trabajo			Total	
		Bajo	Moderado	Alto		
Cumplimiento de metas	Deficiente	f	0	11	6	17
		%	0,0%	10,2%	5,6%	15,7%
	Regular	f	0	6	36	42
		%	0,0%	5,6%	33,3%	38,9%
	Eficiente	f	0	2	47	49
		%	0,0%	1,9%	43,5%	45,4%
Total	f	0	19	89	108	
	%	0,0%	17,6%	82,4%	100,0%	

A partir de la tabla 5 se concluyó mediante el análisis del cruce de resultados entre la variable compromiso de trabajo V1 y la dimensión D3 cumplimiento de metas, correspondiente al tercer objetivo específico, que el 45,4% los encuestados calificó al cumplimiento de metas como eficiente, de estos el 43,5% informó poseer un compromiso alto, no obstante, solo el 1,9% reportó un compromiso bajo. Por otra parte, el 38,9% de los encuestados consideró que hubo un nivel regular en el cumplimiento de metas, a pesar de que el 33,3% manifestó un compromiso alto, en contraposición con el 5,6% que se identificaron con un compromiso moderado. Finalmente, el cumplimiento de metas fue deficiente en el 15,7% de profesionales, consecuente a esta situación el 10,2% de los profesionales registró un compromiso moderado. Por consiguiente, cerca de la mitad de la muestra percibió un cumplimiento de metas personales e institucionales regulares, pese a los altos niveles de compromiso de trabajo, cual puede deberse la retribución económica y cambios en los protocolos de atención de pacientes, que dificultaron un cumplimiento eficiente, dada la situación por la cual se atravesó durante crisis sanitaria.

Análisis inferencial.

El procesamiento de datos y selección de las pruebas estadísticas respecto al estudio de nivel correlacional obedece identificar en primera instancia los patrones de distribución en los datos recabados, que teóricamente se dividen en dos grupos: datos de distribución normal y distribución no normal, con la finalidad de optar por la prueba de hipótesis que se ajuste a la obtención de resultados confiables y correctamente direccionados (Ramírez y Polack, 2020).

Por lo antes descrito para la presente obra se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, seleccionado por la cantidad de unidades de muestra (Flores-Ruiz et al., 2017).

En base al planteamiento teórico se formularon dos posibles situaciones que pudieron presentarse luego de la realización de la prueba de normalidad

H0= El compromiso de trabajo y desempeño laboral evidencian patrones de correspondencia de distribución normal

H1= El compromiso de trabajo y desempeño laboral no evidencian patrones de correspondencia de distribución normal

Para los resultados que se obtuvieron para las variables compromiso de trabajo y desempeño laboral; se admitió el uso de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov que, según la teoría, se ajusta a la cantidad muestral, la cual estuvo conformada por 108 cirujanos dentistas.

El valor obtenido para la variable compromiso de trabajo es $p=0,00$, lo que indica que los datos presentaron una distribución no normal, caso similar se presentó en la variable desempeño laboral cuyo valor resultante para $p= 0,006 < 0,05$; por lo tanto, presenta una distribución no normal bilateral (Anexo N° 14).

En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis del investigador con datos no paramétricos, es decir que por los resultados encontrados y respaldado en las bases teóricas, al contar con variables de naturaleza cualitativa de escala ordinal con datos de distribución no normal o no paramétricos, la prueba de Rho de Spearman resultó idónea para medir la correlación e intensidad que presentaron ambas variables y corroborar de este modo las hipótesis planteadas.

Hipótesis general:

H0= No existe relación significativa entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023.

H1= Existe relación significativa entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023.

Tabla 6

Correlación entre compromiso de trabajo y desempeño laboral

Rho de Spearman		Compromiso de trabajo
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,816**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	108

El procesamiento estadístico en la tabla 6, con un nivel de significancia (bilateral) al 95% de confianza, evidenció que existe una relación significativa con un valor de $p=0,000$ entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, afirmando que existió relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023, correspondiente a la hipótesis general.

El valor obtenido del coeficiente de correlación de rho $r_s=0,816$, demostró que la relación entre ambas variables fue directa o positiva y fuerte; es decir que a mayor nivel de compromiso de trabajo también se incrementó el desempeño profesional.

Hipótesis específica 1:

H0= No existe relación significativa entre el compromiso de trabajo y las capacidades profesionales en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023.

H1= Existe relación significativa entre el compromiso de trabajo y las capacidades profesionales en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023

Tabla 7

Correlación entre compromiso de trabajo y las capacidades profesionales

Rho de Spearman		Compromiso de trabajo
Capacidades profesionales	Coefficiente de correlación	,768**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	108

El análisis estadístico de la tabla 7 entre la variable compromiso de trabajo y la dimensión capacidades profesionales, develó el valor del coeficiente de correlación $r_s = 0,768$, por consiguiente, se afirma que existió una correlación positiva alta ente ambas variables. Respecto al nivel de significancia (bilateral) fue de $0,000 < 0,05$ lo que indica un nivel de confianza altamente significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la del investigador, indicando que existió correlación entre el compromiso de trabajo y las capacidades profesionales en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023.

Hipótesis específica 2

H0= No existe relación significativa entre el compromiso de trabajo y la optimización de recursos en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023.

H1= Existe relación significativa entre el compromiso de trabajo y la optimización de recursos en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023.

Tabla 81

Correlación entre el compromiso de trabajo y la optimización de recursos

Rho de Spearman		Compromiso de trabajo
Optimización de recursos	Coefficiente de correlación	,818**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	108

En la tabla 8 el procesamiento estadístico, con un nivel de significancia (bilateral) bajo los parámetros de un 95% de confianza estadística obtuvo un valor de $p=0,000$ entre el compromiso de trabajo y la optimización de recursos, por lo tanto, se demostró que existió una relación significativa, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, afirmando que existió una relación entre el compromiso de trabajo y la optimización de recursos en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023, correspondiente a la hipótesis general.

Respecto al coeficiente de Rho de Spearman para muestras no normales de escala ordinal, el valor obtenido fue de 0,818, lo que develó que la relación entre ambas variables fue directa o positiva y fuerte; es decir que a mayor nivel de compromiso de trabajo también se incrementa la capacidad de optimizar los recursos.

Hipótesis específica 3:

H0= No existe relación significativa entre el compromiso de trabajo y el cumplimiento de metas en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023

H1= Existe significativa relación entre el compromiso de trabajo y el cumplimiento de metas en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023.

Tabla 9

Correlación entre el compromiso de trabajo y el cumplimiento de metas

Rho de Spearman		Compromiso de trabajo
Cumplimiento de metas	Coefficiente de correlación	,723**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	108

El análisis estadístico de la tabla 9 entre la variable compromiso de trabajo y la dimensión cumplimiento de metas, develó el valor del coeficiente de correlación $r_s=0,723$, resultado que confirma una correlación positiva alta entre ambas. Respecto al nivel de significancia (bilateral) fue de $0,000 < 0,05$ lo que indica un nivel de confianza altamente significativo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la del investigador, afirmando que existió relación entre el compromiso de trabajo y las capacidades profesionales en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023. En síntesis, el compromiso de trabajo fue un aspecto clave para que estos profesionales cumplan con sus metas trazadas durante la pandemia.

V. DISCUSIÓN

La crisis sanitaria ocasionada por el virus de SARS COV II, azoló y generó cambios importantes en diferentes aspectos de la humanidad, fue un llamado de atención para poder evaluar y revalorar el sistema de organización y trabajo mundial. El área de los servicios de salud no estuvo exenta, por lo cual, en la presente investigación se hizo énfasis en la influencia del compromiso de trabajo, como aspecto clave para evaluar y calificar de manera introspectiva el desempeño laboral en el cirujano dentista.

En cuanto a los resultados con respecto a la relación entre el compromiso laboral y el desempeño del cirujano dentista se afirma que existen una relación positiva como se demuestra en la tabla 2 donde se encontró que, 82,4 % de estos profesionales obtuvo un nivel alto de compromiso laboral y por consiguiente percibieron a su desempeño como eficiente en el 64,8% de los casos. Así mismo, la tabla 6 señala que con un valor de significancia bilateral de 0,000 y un $R_s=0,816$ en la prueba de Spearman; se afirma que el compromiso alto incrementó significativamente el desempeño en el profesional, promoviendo resultados positivos a nivel general. Este hallazgo se respalda en investigaciones que se detallaron por autores convergentes quienes corroboran que el compromiso laboral es un aspecto clave para mejorar el clima laboral y por ende repercute en el incremento del compromiso laboral del cirujano dentista dentro de la práctica profesional tanto en la promoción como en la rehabilitación de la salud de los pacientes.

En el plano internacional, los resultados de la presente investigación se asemejan a los hallados por Ramírez (2023) quien analizó como el aprendizaje dirigido potencia el desempeño laboral, corroborándose además que los factores introspectivos del personal de enfermería lograban maximizar el desempeño y eficacia profesional, no obstante, fue la capacitación y la comunicación los factores más resaltantes a raíz de un aprendizaje dirigido y supervisado. Sin embargo, Ramirez a diferencia de la presente investigación demostró que parte del desempeño se incrementaba por factores intrínsecos, pero la responsabilidad y el cumplimiento de metas son aquellos factores que priman al momento del desarrollo de las actividades laborales.

Por su parte Carrillo (2020) coincide con la presente investigación en el hallazgo de que un alto compromiso de trabajo se contrapone a aquellos factores que generen un clima laboral poco favorable, no obstante, no profundiza en mencionar los determinantes de éste, sin embargo, resalta otros aspectos ajenos a los analizados en la presente investigación, indicando que el compromiso en el personal de salud debe destacarse como el nivel de vocación y servicio al paciente, así mismo, la importancia de correlacionar el compromiso alto con la cantidad de años ejercidos. Estos resultados pueden deberse a que la investigación estuvo limitada a un hospital comunitario, a diferencia del contexto en el que fue enmarcada la presente investigación donde se analizaron profesionales del rubro público y privado.

Yansane et al., (2021) coinciden con la presente investigación considerando su planteamiento desde el agotamiento en cirujanos dentistas y los errores en la atención al paciente los cuales impactan en el desempeño del profesional, concluyeron además que el agotamiento es un predictor clave en los errores percibidos, así pues, reafirman su postura de que el estrés percibido en el trabajo potencia significativamente los errores cometidos durante el ejercicio profesional.

Así mismo, cabe resaltar los resultados de la presente investigación con la propuesta por Bernal, Ruíz y Pastrana (2021) quienes concluyeron que el compromiso profesional se vio mermado por la falta de gestión y seguridad ofrecida en los centros de salud laborados, así como un menor índice de compromiso en aquellos profesionales con pocos años de servicio. Hallazgos que se contraponen a los mencionados en la presente investigación. Es en este sentido que se propone investigar estos factores mencionados a la reducción del compromiso con el trabajo y por el de la eficacia en la atención de pacientes.

Desde el análisis del contexto en el entorno en el que se desenvuelve y se pone a prueba el compromiso laboral respecto a su labor en una situación de pandemia, se tiene a Korneta y Chmiel (2020) quienes a diferencia de la presente investigación afirman que durante la crisis sanitaria muchos profesionales polacos del rubro de salud, a pesar de su alto potencial de desempeño laboral, permanecieron inactivos debido a la escasez de implementos de seguridad, situación que en gran medida frenó su compromiso laboral de atención, este resultado es divergente con la presente investigación en cuanto a la situación que en la mayoría de casos

analizados por las entrevistas fue ocasionada por la falta de gestión de los directores de los centros de salud ambulatorios. Es importante además subrayar que Korneta y Chmiel enmarcan su estudio en un enfoque cualitativo mientras la presente investigación se desarrolló en un enfoque cuantitativo, razón por la cual es probable que se hayan arribado a resultados antagónicos.

Otra coincidencia en cuanto a los hallazgos de la presente investigación se tiene los de Nishimura et al.(2022) quienes recabaron información respecto a la influencia del estrés y agotamiento percibido por los funcionarios de salud japoneses, éste influyó significativamente en el compromiso percibido por el personal, hallando como respuesta que, desde el punto de vista administrativo, la alta carga laboral influyó significativamente en las condiciones que ofrecieron a los profesionales a cargo, no obstante, la gran responsabilidad moral del cargo, se contrapuso al abandono del puesto y permitió que perseveraran a pesar de las carencias del sector salud a nivel mundial, lo cual reafirma la correlación del compromiso de trabajo con el desempeño laboral.

Con referencia a los determinantes evaluados en el desempeño laboral en los cirujanos dentistas, se tiene poca evidencia que ahonde en estos factores en el profesional de la salud bucal, estableciendo de este modo un punto de partida de análisis de introspección a futuros trabajos respecto a estas bases teóricas encontradas.

El aporte de la investigación respecto al compromiso de trabajo y capacidades profesionales se ve reflejado desde el punto de vista descriptivo en la tabla 3. A pesar de encontrar un alto nivel de compromiso laboral (82,4%), solo el 57,4% percibió eficiente su capacidad profesional, lo que lleva a inferir que a pesar de que la pandemia trajo consigo una apertura hacia la capacitación profesional constante a través de los medios virtuales, la adaptación a nuevos protocolos de atención, nuevo equipamiento, técnicas mínimamente invasivas no enseñadas en pregrado, disminuyeron notablemente la percepción sobre el incremento de capacidades profesionales prácticas, sumado a ello la poca cantidad de pacientes que debían de atender de forma espaciada, fueron posibles factores que deben de ser motivo para futuras investigaciones.

De igual modo, el análisis inferencial demostró una correlación significativa alta ($R=0,768$) entre ambas variables, que tal como se señaló líneas previas el contexto de pandemia potenció la transmisión de información teórica – científica mediante charlas o conferencias virtuales, acercando al odontólogo general a la importancia de la actualización profesional constante mediante el uso de los recursos y plataformas digitales.

Ambos resultados evidencian que la entrega que ofrece el cirujano dentista se relaciona con la búsqueda de satisfacer y solucionar las necesidades de sus pacientes incluso en medio de una situación adversa como la ocurrida durante la crisis sanitaria, no obstante, el desarrollo teórico debe de ser consecuente al desarrollo de habilidades prácticas para poder generar un desempeño óptimo, incluso desde la perspectiva del profesional.

Al respecto a los resultados mencionados líneas arriba, Weine et al. (2021) a pesar de tratarse de ámbitos diferentes, puesto que la presente investigación se enmarcó en el ámbito de salud, los autores enmarcan su contexto en el ámbito educativo, coinciden con los resultados hallados debido a que afirman que la educación virtual se constituyó en un punto de partida para la adquisición de nuevas habilidades y por ende capacidades de docentes y estudiantes, especialmente en países en vías de desarrollo, apreciando a la educación a distancia como una oportunidad para lograr prácticas más equitativas, que permitan equiparar las desigualdades de transmisión de educación de calidad, lo cual coincide en cuanto a cómo el personal de salud se adaptó a la atención remota para continuar con el servicio a sus pacientes y por ende mejorar sus habilidades profesionales y poner de manifiesto su compromiso laboral.

Por su parte Sarfaraz et al. (2020) analizaron desde la percepción docente de alumnos de medicina, el E-teaching o enseñanza virtual y el apoyo o capacitación recibida durante la pandemia. Respecto a los resultados hallaron una relación significativa entre la capacidad docente de recursos tecnológicos como una herramienta clave para aportar a la educación del personal de salud; y las capacitaciones proporcionadas a los docentes para manejo de los recursos virtuales, además encontraron una relación alta entre el compromiso de trabajo y la capacitación y adquisición de las habilidades tecnológicas, especialmente en el

personal más antiguo. En coincidencia con la presente investigación se identificó la satisfacción de los cirujanos dentistas quienes calificaron positivo el aspecto del acceso a capacitación a diferentes cursos de capacitación tanto en ámbitos nacionales como internacionales que ayudó a mejorar aspectos teóricos concernientes a su práctica profesional.

Los hallazgos de la presente investigación se contraponen con el trabajo de Quintana y Tarqui-Maman (2020) quienes demuestran que el 70,2% de profesionales ven mellado su compromiso y desempeño de sus funciones laborales por la ausencia de capacitaciones que les permita incrementar y desarrollar las capacidades profesionales idóneas en su puesto de trabajo. En este caso influyó negativamente y se contrapuso al desempeño del personal, no obstante, esta situación se debió a que la investigación se limitó al sector público, y la escasa gestión del equipo administrativo no permitió la mejora de las habilidades, lo cual trajo consigo, una desmotivación e inseguridad durante el desempeño de los evaluados, a diferencia de la situación planteada en la presente pesquisa.

Por lo antes expuesto, se afirma que, un alto nivel de compromiso de trabajo es fundamental para que el profesional busque incrementar sus capacidades profesionales mediante la adquisición de nuevas técnicas, capacitaciones y transmisión de información basada en la evidencia. Estas capacidades deben ser acompañadas por el desarrollo de habilidades prácticas que conlleve la seguridad del profesional al momento de desempeñar sus funciones, y a su vez motivarlo a continuar con el incremento y adquisición de nuevas capacidades para su ejercicio laboral.

Como segundo punto de análisis se tiene al compromiso de trabajo y la optimización de recursos analizada en la tabla 4, en cuanto a los resultados descriptivos, en el 82,4% se evidenció compromiso de trabajo alto, y el 74,1% calificó a su desempeño como eficiente; en este sentido el compromiso elevado incrementa la capacidad de profesional de adaptarse a los cambios y optimizar los recursos y equipamiento de manera significativa y positiva.

Muchos de los trabajos citados en la literatura abordan de manera escueta el aspecto de la optimización de recursos como parte del análisis del desempeño laboral; no obstante, la mención de este aspecto se encuentra relegado a una

capacidad del personal que labora en los centros de salud de servicio social. Al respecto Soto (2019), en su investigación develó que la optimización de recursos obedece al ingenio del profesional para adaptarse a los escasos insumos que proporcionan los centros de salud en el territorio peruano, en este sentido encontró una relación directa entre la deficiente capacidad resolutoria reportada por los profesionales de un centro de salud con la optimización de los recursos, que relegaron y desmotivaron al personal en un 80,7% de los informes analizados en contraposición con los hallazgos de la presente investigación.

En base a los resultados se infiere que el compromiso laboral motivó significativamente al cirujano dentista a crear un entorno seguro para optimizar su área de trabajo, lo cual le permitió tomar decisiones correctas y rápidas para maximizar los recursos de los cuales se disponía. Así mismo esta situación ayudó a priorizar los casos clínicos según su gravedad para optimizar los servicios ofrecidos y por ende mejorar el desempeño de este.

Otro aspecto resaltante fue el nivel de confianza que se estableció entre el profesional y el entorno seguro, creado con los recursos que tenían a disposición. Esta situación además les permitió establecer procedimientos y protocolos seguros acorde a los lineamientos y estándares de atención de instituciones como el MINSA para la prestación de los servicios. Estos procedimientos y protocolos, cuando son implementados adecuadamente, ayudan a asegurar el uso correcto de los recursos proporcionados durante la pandemia, así como en contextos cotidianos.

Finalmente, como último objetivo de estudio se encontró que el compromiso de trabajo se relaciona positivamente con el cumplimiento de metas, en este sentido, se recaban los resultados inferenciales que brindan sentido a la premisa, donde el 82,4% presentó un compromiso alto y el 45,4% percibió al cumplimiento de metas como eficiente. Ante ello, se demuestra que este aspecto fue uno de los de mayor falencia en los profesionales, situación que explica en los cambios de protocolos, ausencia de materiales y asistencia de pacientes, este contexto contribuyó a la ausencia de retribución económica y cumplimiento de las metas institucionales, lo cual por consiguiente melló en la percepción del profesional respecto al desempeño laboral en su auto inspección.

No obstante, factores como el trazar los objetivos esperados respecto a la retribución económica y metas de su organización, permitió centrarse a la mitad de profesionales encuestados, en la prestación del servicio a los pacientes, mediante los parámetros evaluados dentro del desempeño laboral en este aspecto, debido a que les ayudó a los miembros del equipo a planificar y priorizar tratamientos, optimizar los recursos disponibles y de este modo establecieron metas realistas para alcanzar resultados satisfactorios profesionales y personales, que influyeron positivamente con la motivación que ello conlleva.

Ante esta postura, Nakornchai et al. (2021), coinciden con la presente investigación debido a que abordan a la pandemia y el compromiso de trabajo referente a la efectividad en el cumplimiento de metas profesionales a partir del teletrabajo. En primera instancia el teletrabajo o las consultas virtuales parecen tener un asidero positivo en evitar la aglomeración de pacientes, organización y reestructuración de atenciones por prioridad de atención respecto a los signos y síntomas descritos por el paciente; y sus resultados corroboran ser una medida efectiva de atención de primera línea.

No obstante, esta realidad en nuestro contexto social y demográfico puede significar un atraso e insatisfacción para el profesional, lo que conlleva a disminuir su compromiso y motivación durante la atención de pacientes puesto que se puede percibir que no hay un alivio o atención real al 90% de las atenciones requeridas. Ante esta situación, se pone en manifiesto la importancia de los resultados recabados en el presente trabajo como una nueva interrogante de análisis a futuros trabajos que aporten a la teoría del clima organizacional en profesionales cirujanos dentistas.

Lo que concierne a las debilidades o limitaciones en el presente trabajo, se tiene que indicar que, la principal limitación de este estudio consiste en que los cirujanos dentistas han evaluado su propia medición de la variable desempeño laboral, lo cual no da la posibilidad de obtener una percepción y evaluación precisa. Esto significa que la evaluación podría ser parcial ya que el individuo no puede considerar aspectos externos a su desempeño en la evaluación y, por lo tanto, no se obtiene una imagen real del grado de asociación que existe entre los demás factores.

Así mismo es importante mencionar que la participación de las unidades de estudio fue una actividad larga y tediosa, a pesar de contar con medios virtuales que facilitaron la transmisión de información y dudas respecto a los cuestionarios aplicados, los tiempos que estos profesionales requerían muchas veces no fueron compatibles con la extensión de las preguntas contenidas en los instrumentos de recolección de datos, lo cual fue expresado en la mayoría de los profesionales evaluados.

Sin embargo, los puntos a favor que realzan la labor de este trabajo fue la constante ayuda de los miembros directivos del Consejo Regional de la sede Moquegua COP, los cuales se involucraron en la organización y charlas de sensibilización, así como brindar de forma oportuna los datos correspondientes a la pronta recolección de datos.

En relación con la relevancia del estudio según el contexto, se debe destacar que, según la literatura y artículos académicos, el compromiso de trabajo es un elemento de contante análisis dentro del estudio del clima organizacional debido a que es un factor clave para maximizar la efectividad y rendimiento de las organizaciones; esto se debe a que un trabajador motivado teóricamente, suele presentar un mejor desempeño laboral; situación no exenta a los servicios de la salud.

Por lo cual, es de importancia la presente investigación debido a que contrastó los hallazgos con la literatura, en base a un contexto fehaciente, provocado por los cambios suscitados producto de la crisis sanitaria por la cual se atravesó a principios del 2020 a una escala global no antes analizado, situación que no solo permitió revalorar la loable labor del personal de salud en distintas áreas de trabajo, sino también, evaluar desde la introspección del profesional cuan comprometidos se sentían con la realización de sus labores ante una situación real de potencial peligro y mortandad.

Finalmente, como aporte científico, con el presente trabajo se fomenta la creación para un nuevo capítulo de las bases teóricas respecto al compromiso de trabajo y su influencia positiva en el desempeño laboral en profesionales de salud bucal. Así mismo, los resultados de este trabajo de investigación promueven mejoras en la calidad del desempeño profesional analizando nuevas dimensiones no estudiadas con anticipación por otros autores, que específicamente se ajustan a los cirujanos

dentistas y pueden ser aplicables para otros profesionales de salud, comenzando por la utilización de los cuestionarios adaptados y creados para los fines de estudio. Es destacable mencionar también, que en base a los resultados se proponen nuevos trabajos de investigación que profundicen los factores asociados a la optimización de recursos y la capacitación mediante recursos tecnológicos que han conllevado a la construcción colectiva de lugares de libre compartir científico, por ende comunidades de aprendizaje virtual, ante lo cual, se pretende analizar si esta situación potenciada en gran medida por las redes sociales y distintos medios virtuales mejora la atención y los resultados en la atención a los pacientes.

VI. CONCLUSIONES

1. Basado en la prueba estadística de Rho de Spearman de 0,816, se afirma que la relación entre ambas variables es positiva y fuerte; así mismo, el nivel de $p=0,000$ con una significancia bilateral, lo cual confirma la correspondencia. En consecuencia, los resultados de la presente investigación corroboran la hipótesis planteada demostrando la relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023.
2. Se identificó mediante $r_s= 0,768$ que existe relación positiva y fuerte entre el compromiso de trabajo y las capacidades profesionales en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023, con un nivel de significancia bilateral del 0,000. Por lo tanto, existe un alto nivel de compromiso de trabajo fundamental para motivar al profesional a buscar distintos medios para incrementar sus capacidades y mejorar significativamente sus habilidades que optimicen su desempeño laboral aun en situaciones desafiantes, como la acontecido durante la pandemia, la cual mediante el uso de la tecnología borró en cierta medida las brechas físicas.
3. El compromiso de trabajo se relacionó significativamente con la optimización de recursos con una correlación positiva y fuerte entre ambos aspectos analizados, se demostró que, a mayor compromiso, el profesional se adapta de manera más sencilla a crear espacios seguros que le permitan desempeñarse de manera productiva con los recursos con los que dispone. De igual modo, en cuanto a los resultados de los profesionales que atendieron en las inmediaciones de la ciudad de Moquegua evidencian que existió una relación directa entre un alto compromiso y una optimización eficiente de recursos.

Los resultados en relación al compromiso de trabajo y el cumplimiento de metas confirman la hipótesis planteada, dado que se encontró una correlación positiva y fuerte con el alcance y cumplimiento de metas personales e institucionales donde laboraron los cirujanos dentistas de la ciudad de Moquegua aun durante el contexto de emergencia sanitaria, no obstante en esta dimensión a pesar de registrarse alto índice de compromiso también se registraron mayores niveles de desempeño laboral calificados

como deficiente, situación que se suscitó por la abstención y priorización de algunos tratamientos invasivos por el potencial peligro que ello conllevó para el tratante, y que a su vez afectó las metas que se trazaron y en algunos casos provocaron la deserción o abstención de tratamientos presenciales, y por ende la percepción de insatisfacción por parte del cirujano dentista.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las organizaciones internacionales encargadas de la promoción y prevención de la salud pública, se sugiere tomen medidas de sensibilización para aumentar la conciencia sobre la importancia del cierre de las brechas físicas para la capacitación del personal de salud a nivel mundial. Esto implica respaldar el uso de tecnologías que faciliten el intercambio de información respaldada en la evidencia y adquisición de nuevas capacidades entre los cirujanos dentistas. Además, es recomendable que fomenten la investigación sobre el impacto positivo que esta nueva situación ha generado en el desempeño del profesional durante la consulta y atención de pacientes, con el objetivo de mejorar sus habilidades profesionales prácticas.
2. Se insta tomar en cuenta los resultados registrados, especialmente a los directivos de centros de salud e instituciones pertinentes a nivel nacional, sobre la importancia de mantener comprometido al personal, debido a la relación directa y positiva encontrada entre el compromiso de trabajo y las diferentes dimensiones analizadas que involucran el desempeño laboral, recordando la premisa que todo personal motivado será capaz de hacer frente a cualquier situación de riesgo, sin comprometer a su desempeño y calidad de atención ofrecida durante la consulta.
3. Se recomienda profundizar en el estudio del bienestar del cirujano dentista dentro la organización del Colegio Odontológico del Perú- Región Moquegua, identificar los factores que promueven el compromiso laboral, así como aquellos que lo limitan. Se requiere favorecer la formulación de proyectos y planes de optimización de recursos más efectivos para garantizar un ambiente de trabajo saludable y productivo con el beneficiario del binomio paciente-tratante.
4. En miras a futuros trabajos de investigación, se sugiere profundizar sobre el desempeño laboral desde la perspectiva del profesional de manera individual para el análisis de factores intrínsecos que puedan influir, tales como: entorno de trabajo y características organizacionales, para entender mejor cómo su compromiso laboral se ve afectado por estos factores, de esta manera coadyubará a implementar mejores modelos de clima organizacional efectivos, que involuquen el compromiso laboral y la

optimización de recursos para la creación de ambientes seguros y mejora del desempeño laboral dentro del consultorio dental.

REFERENCIAS:

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional: Un Enfoque Aplicado*. México: Cengage Learning
- Alegre, M. Á. (2022). Relevant aspects of techniques and instruments in qualitative research. *Población y Desarrollo*, 28(54), 93–100. <https://doi.org/10.18004/PDFCE/2076-054X/2022.028.54.093>
- Allen, N. J. y Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Aliaga-Zamora, Delgado-Céspedes, Romero-Cueva, Cholán-Valdez, & Rondon-Jara. (2022). Psychosocial Risk Components and Job Satisfaction in Nurses from a Hospital in Cajamarca, Peru. *Revista Cubana de Enfermería*, 38(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192022000300008&lng=en&nrm=iso
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. *Revista de Investigación Valor Agregado*. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Borjas, J. E. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 5(15), 79–97. <https://doi.org/10.36791/TCG.V0I15.90>
- Cabrera-Tasayco, F. D. P., Rivera-Carhuavilca, J. M., Atoche-Socola, K. J., Peña-Soto, C., & Arriola-Guillén, L. E. (2021). Biosafety Measures at the Dental Office After the Appearance of COVID-19: A Systematic Review. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 15(6), E34–E38. <https://doi.org/10.1017/DMP.2020.269>
- Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., Cruz-Morales, F. del R. de la, & Sangerman-Jarquín, D. Ma. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana*

de *Ciencias Agrícolas*, 8(7), 1603–1617.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342017000701603&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Calderón-De La Cruz, G. A., Merino, C., Reyes, I., y Luna, K. V. (2022). Validación en trabajadores peruanos de la versión ultra reducida del Utrech Work Engagement. *Archivos de Prevencion de Riesgos Laborales*, 25(1), 25–33. <https://doi.org/10.12961/APRL.2022.25.01.03>

Campbell, J. P, McCloy, R.A, Oppler, S.H y Sager, C.E (1993). A Theory of Performance. In N. Schmitt y W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organization* 43(5).

Carranza, J. L. (2018). Application of information and communication technologies for the search of scientific information in the graduate of medical specialties. *Anest. Méx. [Online]*, 30. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-87712018000100018

Carrillo, P. E. (2020). Análisis del Engagement laboral en profesionales de atención primaria en salud de la Provincia de Santa Elena - Ecuador. *Revista San Gregorio [Online]*, 40, 77–89. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2528-79072020000300077&lng=es&nrm=i

Castro, E. M. M. (2019). Biostatistics applied in clinical research: basic concepts. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 50–65. <https://doi.org/10.1016/J.RMCLC.2018.12.002>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos : El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2020). *Informe COVID-19: La prolongación de la crisis sanitaria y su impacto en la salud, la economía y el desarrollo social*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47301/1/S2100594_es.pdf

- Curay, Y., Koo, V., Cubas, K. G., Huanca, K., López, W., Barturen, E., Damián, J., & Ladera, Marysela. (2021). COVID-19 y su impacto en la odontología. *Revista Estomatológica Herediana*, 31(3), 199–207. <https://doi.org/10.20453/REH.V31I3.4050>
- Eguchi, H., Inoue, A., Kachi, Y., & Tsutsumi, A. (2021). Association Between Adaptation of Management Philosophy and Mission Statement, and Work Engagement Among Japanese Workers: A 1-year Prospective Cohort Study in a Japanese Company. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(9), e601–e604. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002303>
- Flores-Ruiz, E., Miranda-Novales, M. G., & Villasís-Keever, M. Á. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. Estadística inferencial. *Revista Alergia México*, 64(3), 364–370. <https://doi.org/10.29262/RAM.V64I3.304>
- Galicia, L. A., Balderrama, J. A., & Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 9(2), 42–53. <https://doi.org/10.32870/AP.V9N2.993>
- Garcés-Elías, M., Castillo-López, C., León-Manco, R., & Agudelo-Suárez, A. (2022). Impact of the COVID-19 pandemic on the timing of dental care in Peruvian children. *Dental and Medical Problems*, 59(1), 37–44. <https://doi.org/10.17219/DMP/141521>
- García-González, J. R., & Sánchez-Sánchez, P. A. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información Tecnológica*, 31(6), 159–170. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Hernández, R., Fernández C, C., & Baptista L, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (S. A. INTERAMERICANA EDITORES, Ed.; 7th ed.). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Huang, Y., & Zhao, N. (2020). Generalized anxiety disorder, depressive symptoms and sleep quality during COVID-19 outbreak in China: a web-based cross-sectional survey. *Psychiatry Research*, 288. <https://doi.org/10.1016/J.PSYCHRES.2020.112954>
- Korneta, P., & Chmiel, M. (2022). Medical Staff Shortages and the Performance of Outpatient Clinics in Poland during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022, Vol. 19, Page 14827, 19(22). <https://doi.org/10.3390/IJERPH192214827>
- Lupano, M. L., de la Iglesia, G., Castro, A., & Fernández, M. (2017). Validación de una Escala sobre Work Engagement. Perfiles asociados a alta Performance y Satisfacción Laboral. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 127–137. <https://doi.org/10.22235/CP.V11I2.1482>
- Maslac, C. y Leiter, M. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about It*. San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Medical Subject Headings [MeSH]. (1986). *Work Capacity Evaluation* . <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/mesh/68014938>
- Mehta, P., McAuley, D. F., Brown, M., Sanchez, E., Tattersall, R. S., & Manson, J. J. (2020). COVID-19: consider cytokine storm syndromes and immunosuppression. *The Lancet Infect Dis*, 395(10229), 1033–1034. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(20\)30628-0](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(20)30628-0)
- Miguelena-Muro, K. E., García-Esquivel, M. I., López-González, L., Garcilazo-Gómez, A., Tenorio-Torres, G., & Jiménez-Díaz, F. D. (2021). *Impact of the COVID-19 pandemic in the oral health professionals' practice in Mexico*. Revista ADM. <https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2021/od213d.pdf>
- Ministerio de Salud [MINSAL]. (2020). *Salud bucal y COVID -19*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3319963/Ponencias%201-10%20II%20Seminaro.pdf>
- Milkovich, G., y Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia*.

- Molina, J. F., López, M. D., Pereira, J., Pertusa, E. M., & Tarí, J. J. (2012). Mixed methods research and management: advantages and implications. *Cuadernos de Economía y Dirección de La Empresa*, 15(2), 55–62. <https://doi.org/10.1016/J.CEDE.2012.01.001>
- Nakornchai, T., Conci, E., Hensiek, A., & Brown, J. W. L. (2021). Clinician and patient experience of neurology telephone consultations during the COVID-19 pandemic. *Postgraduate Medical Journal*, 98(1161). <https://doi.org/10.1136/postgradmedj-2021-141234>
- Nishimura, Y., Miyoshi, T., Hagiya, H., & Otsuka, F. (2022). Prevalence of psychological distress on public health officials amid COVID-19 pandemic. *Asian Journal of Psychiatry*, 73. <https://doi.org/10.1016/J.AJP.2022.103160>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). *COVID-19: cronología de la actuación de la OMS*. <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022). Salud Bucodental. *American Journal of Tropical Medicine and Hygiene*, 103(2), 613–618. <https://doi.org/10.4269/AJTMH.20-0019>
- Orjuela, C. E., Pérez, A. I., & Reina, F. D. (2020). El odontólogo: actual pandemia y su legado. *Odontol Sanmarquina [Internet]*, 23(4), 493–494. <https://doi.org/10.15381/os.v23i4.18849>
- Otzen T., & Manterola C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Quintana, D., & Tarqui-Maman, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina* . <https://doi.org/10.15381/anales.v76i1.10968>

- Ramírez, A., & Polack, A. M. (2020). Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica. *Horizonte de La Ciencia*, 10(19).
<https://doi.org/10.26490/UNCP.HORIZONTECIENCIA.2020.19.597>
- Ramírez S, D. (2023). Relación de la supervisión a través del aprendizaje dirigido y el desempeño laboral de enfermería. *LILACS*, 99–99.
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-1418469>
- Repositorio Único Nacional de Información en Salud [REUNIS]. (2022, April 14). *Redes integradas en salud - MINSA*. Ministerio de Salud (MINSA).
<https://www.minsa.gob.pe/reunis/data/vacunas-covid19.asp>
- Rivero-Remirez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Educacion Medica*, 23(2), 159–164.
<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.07.001>
- Rivero-Remírez, Y. (2019). *Evaluación del desempeño: tendencias actuales*. Revista Archivo Médico de Camagüey.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159&lng=es&tlng=es.
- Roco, Á., Hernández, M., & Silva, O. (2021). ¿Cuál es el tamaño muestral adecuado para validar un cuestionario? *Nutrición Hospitalaria*, 38(4), 877–878. <https://doi.org/10.20960/NH.03633>
- Sánchez, F. A. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 102–122.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, J., Lesmes, M., González-Soltero, R., R-Learte, A. I., García, M., & Gal, B. (2021). Initiation to medical education research: Practical methodological guide. *Educación Médica*, 22, 198–207.
<https://doi.org/10.1016/J.EDUMED.2021.04.004>
- Sarfraz, S., Ahmed, N., Abbasi, M. S., Sajjad, B., Vohra, F., Al-Hamdan, R. S., Maawadh, A. A., Al-Hamoudi, N., Mokeem, S. A., Aldahiyan, N., & Abduljabbar, T. (2020). Self-perceived competency of the medical faculty

- for E-Teaching during the COVID-19 pandemic. *Work (Reading, Mass.)*, 67(4), 791–798. <https://doi.org/10.3233/WOR-203332>
- Satué, E., Gayol, M., Eyaralar, M. T., Magallón, R., & Abal, F. (2022). Impacto de la pandemia en la atención primaria. Informe SESPAS 2022. *Gaceta Sanitaria*, 36, S30–S35. <https://doi.org/10.1016/J.GACETA.2022.05.004>
- Sedano-Chiroque, F. L., Rojas-Miliano, C., Vela-Ruiz, J. M., Sedano-Chiroque, F. L., Rojas-Miliano, C., & Vela-Ruiz, J. M. (2020). COVID-19 desde la perspectiva de la prevención primaria. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 20(3), 494–501. <https://doi.org/10.25176/RFMH.V20I3.3031>
- Schaufeli, W. B., y Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multisample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sigua-Rodríguez, E. A., Bernal-Pérez, J. L., Lanata-Flores, A. G., Sánchez-Romero, C., Rodríguez-Chessa, J., Haidar, Z. S., Olate, S., & Iwaki-Filho, L. (2020). COVID-19 y la Odontología: una Revisión de las Recomendaciones y Perspectivas para Latinoamérica. *International Journal of Odontostomatology*, 14(3), 299–309. <https://doi.org/10.4067/S0718-381X2020000300299>
- Soto, A. (2019). Barreras para una atención eficaz en los hospitales de referencia del Ministerio de Salud del Perú: atendiendo pacientes en el siglo XXI con recursos del siglo XX. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(2), 304-311. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4425>
- Tanaka, J. H. Z., Tenorio-Mucha, J., & Bazalar-Palacios, J. (2020). Association between the rurality index and work satisfaction in Peruvian physicians and nurses. *Revista Cubana de Salud Publica*, 46(2), 1–17. <https://doi.org/10.17843/RPMESP.2017.343.2822>
- Torres, M. T., Quintero, M. P., Rosas, L., & Ramírez, J. (2022). Rendimiento Laboral del Personal de Salud Mental Relacionado con el Riesgo Psicosocial. *European Scientific Journal*. <https://doi.org/10.17162/RIVA.V7I1.1417>

- Valdez, H., & Ron, C. (2011). *UWES UTRECHT Work Engagement Scale [Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo]*.
- Vizioli, N., & Pagano, A. (2022). De alfa a omega: Estimación de la confiabilidad ordinal. Una guía práctica. *Revista Costarricense de Psicología*, 41(2), 119–136. <https://doi.org/10.22544/RCPS.V41I02.02>
- Wang, Y., Gao, Y., & Xun, Y. (2021). Work engagement and associated factors among dental nurses in China. *BMC Oral Health*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/S12903-021-01766-Y/TABLES/4>
- Weine, S., Bosland, M., Rao, C., Edison, M., Ansong, D., Chamberlain, S., & Binagwaho, A. (2021). Global Health Education Amidst COVID-19: Disruptions and Opportunities. *Annals of Global Health*, 87(1), 1–6. <https://doi.org/10.5334/AOGH.3088>
- Yansane, Tokede, Walji, Obadan-Udoh, Riedy, White, & Kalenderian. (2021). Burnout, Engagement, and Dental Errors Among U.S. Dentists. *Journal of Patient Safety*, 17(8), E1050–E1056. <https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000000673>
- Zambrana, A. M., Avilés, S. A., Gumucio, F., Luizaga, M., Pineda, P., & Illanes, D. (2020). Muestreo aleatorio de base espacial y su utilidad en la investigación epidemiológica. *Gaceta Médica Boliviana*, 43(1). <https://doi.org/10.1136/STI.2009.038356>

ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
General	General	General	Variable 1	
¿Cuál es la relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023?	Determinar la relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023.	Existe relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023.	Compromiso de trabajo	D1 – Vigor D2 – Atención D3 – Absorción
Específicos	Específicos	Específicos	Variable 2	DIMENSIONES
¿Cuál es la relación entre el compromiso de trabajo y las capacidades profesionales en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023?	Determinar la relación entre el compromiso de trabajo y las capacidades profesionales en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023.	Existe relación entre el compromiso de trabajo y las capacidades profesionales en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023.	Desempeño laboral	D1:- Capacidades profesionales
¿Cuál es la relación entre el compromiso de trabajo y la optimización de recursos en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023?	Determinar la relación entre el compromiso de trabajo y la optimización de recursos en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023.	Existe relación entre el compromiso de trabajo y la optimización de recursos en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023.		D2 -: Optimización de recursos
¿Cuál es la relación entre el compromiso de trabajo y el cumplimiento de metas en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023?	Determinar la relación entre el compromiso de trabajo y el cumplimiento de metas en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023.	Existe relación entre el compromiso de trabajo y el cumplimiento de metas en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua 2023.		D3- Cumplimiento de metas
METODOLOGÍA: Enfoque de Investigación: Cuantitativa. Tipo de Investigación: Básica. Nivel de Investigación: Correlacional. Diseño: No experimental. Corte: Transversal. Método: Hipotético-Deductivo. Población: (Dimensión 1 / Dimensión 2). Instrumento: Encuesta / Ficha				

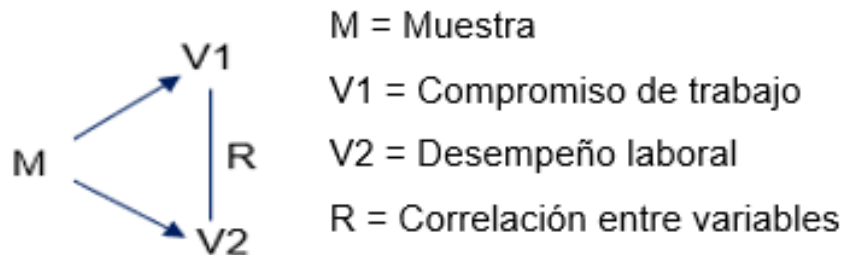
Anexo N° 2. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGO
COMPROMISO DE TRABAJO	Constructo multidimensional, conformado por los siguientes componentes o dimensiones: "Una dimensión física (ENERGÍA O VIGOR: componente físico dirigido a realizar la tarea) y dos dimensiones cognitivas (ATENCIÓN: Recursos motivacionales y ABSORCIÓN: Capacidad de aplicar la motivación con energía) (Bakker y Schaufeli, 2004).	El compromiso de trabajo Como variable, se medirá por medio de un cuestionario tipo likert actualizado por el autor, a partir de la escala de Utrecht de Engagement en el trabajo, el cual permitió determinar las dimensiones de las propuestas: vigor, atención y absorción gracias a los diferentes indicadores considerados pertinentes.	D1-Vigor	Altos niveles de energía mental al trabajar	1,2,3,4	Ordinal Tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo: 26 - 68 Medio: 69 - 112 Alto: 113 - 156
				Disposición de esfuerzo en situaciones adversas.	5,6,7,8,9,10		
				Alta implicación laboral	11,12,13		
			D2-Atención	Entusiasmo laboral	14,15,16		
				Trabajo desafiante	17,18,19,20,21		
				El trabajo es una actividad significativa			
			D3-Absorción	Alteración en la percepción del paso del tiempo.	22,23		
				Sentimiento de disfrute por el trabajo.	24,25,26		
			VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
DESEMPEÑO LABORAL	Capacidad que posee un trabajador para realizar su trabajo, optimizando sus recursos para poder cumplir sus metas en menor tiempo y con mayor calidad posible (Campbell, et al., 2019)	La medición de la variable desempeño laboral se realizó mediante el Cuestionario sobre desempeño laboral para Cirujanos Dentistas, de autoría propia, donde se evaluaron las dimensiones que corresponden determinación de la misma: Capacidades profesionales, optimización de recursos y cumplimiento de metas en los cirujanos dentistas.	D1-Capacidades profesiones	Actualización profesional.	1,2,3,4	Ordinal Tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente: 25- 66 Regular: 57- 107 Eficiente: 108 - 150
				Tiempo de atención por usuario.	5 6 7 8		
			D2-Optimización de recursos	Efectividad de la inversión.	9,10,11,12		
				Seguridad laboral	13,14,15,16,17,18		
			D3-Cumplimiento de metas	Retribución monetaria.	19,20,21,22		
				Calidad de atención.	23,24,25,26,27		

Anexo N° 3. Diseño de investigación

Figura 1

Representación gráfica del diseño correlacional simple del trabajo



Fuente. Adaptado de Hernández et al. (2014).

Anexo N° 4. Cálculo de la muestra

Figura 2

Fórmula para cálculo de la muestra

$$n = \frac{Nz^2pq}{(N-1)e^2 + z^2pq} \quad n = \frac{(148)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(148-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 108$$

Z: Es el nivel de confianza considerado al 95%

N: Población estudiada (N=148)

he: Margen de error permitido (0.05)

n: Tamaño de muestra que será usada en la investigación |

p: Proporción de unidades de estudio.

q: 1-P (0.50)

Nota. Fórmula de cálculo muestral para poblaciones finitas de Hernández et al., (2014)

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO**

**Cuestionario de Utrecht Engagement de Bakker y Schaufeli, adaptado por
Murillo (2023)**

Las siguientes preguntas del presente cuestionario se refieren a los sentimientos percibidos por los profesionales en el trabajo durante la emergencia sanitaria en la ciudad de Moquegua.

Indicaciones:

Estimado cirujano dentista como se indicó en las líneas previas, el presente cuestionario tiene la finalidad de recopilar la información respecto a la percepción y sentimiento por parte de los profesionales acerca de la realización de actividad laboral durante la emergencia sanitaria. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), de lo contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 5). Esta encuesta es de carácter ANONIMO, cuyo procesamiento de datos es de carácter reservado.

Asimismo, se le solicita la aceptación del conocimiento informado para la aplicación del presente instrumento:

ACEPTO ()

NO ACEPTO ()

Realizó ejercicio profesional durante la emergencia sanitaria (2020-2023)

Si: () No: ()

N°	ITEM	NUNCA 1	CASI NUNCA 2	ALGUNAS VECES 3	REGULAR MENTE 4	CASI SIEMPRE 5	SIEMPRE 6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.						
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.						

3	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.						
4	Me siento con suficiente energía para laborar mis ocho horas diarias.						
5	Considero que mi vitalidad está acorde con el trabajo que debo realizar.						
6	La jornada laboral que cumplo está acorde con mi rendimiento físico.						
7	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo						
8	Soy muy persistente en mi trabajo.						
9	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.						
10	Me motiva mi vocación de servicio para cumplir mi meta de atención diaria.						
11	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.						
12	Estoy entusiasmado con mi trabajo.						
13	Mi trabajo me inspira.						
14	Estoy orgulloso del trabajo que realizo en mi unidad asistencial.						
15	Considero que mi trabajo es muy importante en la sociedad.						
16	Me entusiasma cuidar la salud bucal de mi comunidad.						
17	Me inspira educar a la nueva generación en una cultura de salud preventiva.						
18	Me motiva el respeto de la población por mi profesión.						
19	Mi trabajo me inspira para actualizar mis conocimientos constantemente.						
20	Mi trabajo es retador.						

21	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.						
22	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.						
23	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.						
24	Estoy inmerso en mi trabajo						
25	Me "dejo llevar" por mi trabajo.						
26	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.						

ENCUESTA DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL ODONTÓLOGO

Estimado profesional, las siguientes preguntas se refieren a las acciones que realiza durante la atención que brinda a sus pacientes para garantizar el confort y satisfacción del mismo al finalizar la cita odontológica. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha procedido de esta forma. Si nunca ha procedido así conteste '0' (cero), de lo contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 5).

Asimismo, se le solicita la aceptación del conocimiento informado para la aplicación del presente instrumento, cuyo propósito fue explicado antes de la aplicación de la presente encuesta.

ACEPTO ()

NO ACEPTO ()

N°	ITEM	NUNCA 1	CASI NUNCA 2	ALGUNAS VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5
1	Intento de tener actualizado mi perfil profesional.					
2	Fermo parte de grupos de actualización profesional.					
3	Me involucro en actividades que promuevan grupos de intercambios de experiencias exitosas en cuanto a tratamientos de cierto grado de complejidad.					
4	Invierto parte de mis ganancias en mi actualización.					
5	Recibo actualización periódicamente.					
6	El tiempo de atención a los pacientes es el adecuado.					
7	Organizo adecuadamente mi agenda.					
8	La atención que brindo cubre todo el horario disponible de la agenda.					
9	El tiempo de atención es siempre el adecuado.					
10	Busco actualizar mis conocimientos referidos a seguridad tanto del odontólogo					

	como del paciente durante la atención odontológicas					
11	Los recursos invertidos se recuperan plenamente.					
12	El producto obtenido por el servicio compensa completamente la prestación.					
13	El uso de los recursos recaudados es óptimo.					
14	Los insumos se utilizan de forma adecuada.					
15	Se cuenta con la indumentaria de seguridad adecuada para desarrollar las actividades.					
16	Los implementos de seguridad son fiables.					
17	La implementación logística colabora con la seguridad durante el trabajo.					
18	Tengo los esquemas de vacunación que corresponden al trabajador de salud en forma completa.					
19	Conozco las medidas de seguridad que deben cumplirse en el desarrollo de actividades.					
20	Se cumple con la ejecución de las medidas de seguridad mientras se realiza la prestación.					
21	Recibo una retribución adecuada.					
22	Mi remuneración económica es acorde con el tiempo y esfuerzo empleado en la atención odontológica.					
23	Las estrategias de marketing empleadas ayudan a garantizar un ingreso mensual para mi sustento familiar.					
24	El ingreso mensual me ayuda a destinar parte de las ganancias para mejorar el equipamiento de la unidad asistencial sin sacrificar mi ingreso familiar.					
25	La expectativa de número de pacientes diarios es congruente con la atención que se brinda en la unidad asistencial.					

Cuestionario sobre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujano dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023.

Las siguientes preguntas del presente cuestionario se refieren a los sentimientos percibidos y acciones realizadas por los profesionales en el trabajo durante la emergencia sanitaria.

Indicaciones:

Estimado cirujano dentista como se indicó en las líneas previas, el presente cuestionario tiene la finalidad de recopilar la información respecto a la percepción y sentimiento por parte de los profesionales acerca de la realización de actividad laboral y por ende el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), de lo contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 5). Esta encuesta es de carácter ANÓNIMO, cuyo procesamiento de datos es de carácter reservado.

amurillo495@ucvvirtual.edu.pe [Cambiar de cuenta](#)

 No compartido



* Indica que la pregunta es obligatoria

Asimismo, se le solicita la aceptación del conocimiento informado para la aplicación del presente instrumento: *

- ACEPTO
- NO ACEPTO

¿Realizó ejercicio profesional durante la emergencia sanitaria (2020-2023)? *

- SI
- NO

Selecciona la alternativa que considere apropiada en cada caso *

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
En mi trabajo me siento lleno de energía.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me siento con suficiente energía para laborar mis ocho horas diarias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero que mi vitalidad está acorde con el trabajo que debo realizar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La jornada laboral que cumplo está acorde con mi rendimiento físico.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soy muy persistente en mi trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Incluso cuando las cosas no van bien, continuo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Me motiva mi vocación de servicio para cumplir mi meta de atención diaria.

Mi trabajo está lleno de significado y propósito.

Estoy entusiasmado con mi trabajo.

Mi trabajo me inspira.

Estoy orgulloso del trabajo que realizo en mi unidad asistencial.

Considero que mi trabajo es muy importante en la sociedad.

Me entusiasma cuidar la salud bucal de mi comunidad.

Me inspira educar a la nueva generación en una cultura de salud preventiva.

Me motiva el respeto de la población por mi profesión.

Mi trabajo me inspira para actualizar mis



**Mi trabajo es
retador.**

**El tiempo vuela
cuando estoy
trabajando.**

**Cuando estoy
trabajando olvido
todo lo que pasa
alrededor de mí.**

**Soy feliz cuando
estoy absorto en
mi trabajo.**

**Estoy inmerso en
mi trabajo**

**Me "dejo llevar"
por mi trabajo.**

**Me es difícil
"desconectarme"
de mi trabajo.
de mi trabajo.**

Selecciona la alternativa que considere apropiada en cada caso *

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
Intento de tener actualizado mi perfil profesional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formo parte de grupos de actualización profesional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me involucro en actividades que promuevan grupos de intercambios de experiencias exitosas en cuanto a tratamientos de cierto grado de complejidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Invierto parte de mis ganancias en mi actualización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recibo actualización periódicamente respecto a técnicas y protocolos de vanguardia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El tiempo de atención a los pacientes se ajusta a los protocolos propuestos por las entidades reguladoras de salud como MINSA.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Organizo adecuadamente mi agenda.

La atención que brindo cubre todo el horario disponible de la agenda.

El tiempo de atención es siempre el adecuado.

Busco actualizar mis conocimientos referidos a seguridad tanto del odontólogo como del paciente durante la atención odontológicas

Los recursos invertidos se recuperan plenamente.

El producto obtenido por el servicio compensa completamente la prestación

El uso de los recursos recaudados es óptimo.

Los insumos se utilizan de forma adecuada.

Se cuenta con la indumentaria e insumos de



Los implementos de seguridad son fiables.

La implementación logística colabora con la seguridad durante el trabajo.

Tengo los esquemas de vacunación que corresponden al trabajador de salud en forma completa.

Conozco las medidas de seguridad que deben cumplirse en el desarrollo de actividades.

Se cumple con la ejecución de las medidas de seguridad mientras se realiza la prestación.

Recibo una retribución adecuada.

Mi remuneración económica es acorde con el tiempo y esfuerzo empleado en la atención



Las estrategias de marketing empleadas ayudan a garantizar un ingreso mensual para mi sustento familiar.

El ingreso mensual me ayuda a destinar parte de las ganancias para mejorar el equipamiento de la unidad asistencial sin sacrificar mi ingreso familiar.

La expectativa de número de pacientes diarios es congruente con la atención que se brinda en la unidad asistencial.

Enviar

[Borrar formulario](#)

Este formulario se creó en Universidad Cesar Vallejo. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios

ANEXO N°6: Certificados de validez (firmados por expertos)

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): Dr. Tony Ángel Murillo Ticona

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de los servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022 – I, aula 9, 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 de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 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

Firma


Angie Pamela Murillo Bernedo

DNI: 70246449

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Tony Angel Murillo Ticona
Grado profesional:	Maestria <input type="checkbox"/> Doctor (x)
Area de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/> Social () Educativa () Organizacional (x)
Areas de experiencia profesional:	Cirujano Dentista
Institución donde labora:	Consulta privada
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.
Nro. DNI.:	01334152
Firma del experto	 Dr. Tony Angel Murillo Ticona CIRUJANO DENTISTA COP 11884

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 UTRECH actualizado
Autor (a):	Wimar Schaufeli (2011), actualizado por Murillo Bernedo, Angie Pamela (2023).
Objetivo:	Determinar la relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023
Administración:	Formato digital
Año:	2023
Ambito de aplicación:	Cirujanos dentistas de la localidad de Moquegua
Dimensiones:	Vigor, Atención y Absorción
Confiability:	Prueba piloto
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Nunca (1), casi <u>nunca</u> (2), algunas veces(3), casi siempre (4) y siempre (5).
Cantidad de items:	26
Tiempo de aplicación:	3 días

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño laboral elaborado por mi autoría en el año 2023 de acuerdo con 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 sintax... mis 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 DE TRABAJO

Definición de la variable:

Constructo multidimensional, conformado por los siguientes componentes o dimensiones:

“Una dimensión física (ENERGÍA O VIGOR: componente físico dirigido a realizar la tarea) y dos dimensiones cognitivas (ATENCIÓN: Recursos motivacionales y ABSORCIÓN: Capacidad de aplicar la motivación con energía). Bakker, Schaufeli, & Leiter (2008); Rothbard y Patil (2012)

Dimensión 1: Vigor

Variable que se caracteriza por medir la dedicación de energía o esfuerzo al momento de trabajar además de generar una persistencia para superar los obstáculos encontrados (Lupano, et al., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Altos niveles de energía mental al trabajar.	1,2,3,4	4	4	4	
Disposición de esfuerzo en situaciones adversas.	5,6,7,	4	4	4	

Dimensión 2: Atención

La atención, hace referencia a determinación que se posee para trabajar, proceso en el cual se experimentan sentimientos de entusiasmo, inspiración, desafío y significancia (Lupano, et al., 2017).


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Alta implicación laboral	8,9,10	4	4	4	
Entusiasmo laboral	11,12,13,14,15	4	4	4	
Trabajo desafiante	16,17,18,19,20	4	4	4	

Dimensión 3: Absorción

la absorción, hace alusión a estar plenamente concentrado y percibir la sensación de disfrute en el trabajo realizado, de tal manera que no perciben el paso del tiempo, incluso se suele sentir frustración al momento de dejar de trabajar o desconectarse de la actividad (Lupano, et al., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Alteración en la percepción del paso del tiempo.	21,22	4	4	4	
Sentimiento de disfrute por el trabajo.	23,24,25,26	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Tony Ángel Murillo Ticona
Grado profesional:	Maestría <input type="checkbox"/> Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Cirujano Dentista
Institución donde labora:	Consulta privada
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)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI.:	01334152
Firma del experto	 <small>Dr. Tony Ángel Murillo Ticona CIRUJANO DENTISTA COP 11484</small>

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:	Encuesta de desempeño laboral de odontólogo
Autor (a):	Murillo Bernedo, Angie Pamela
Objetivo:	Determinar la relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023
Administración:	Formato digital
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cirujanos dentistas de la localidad de Moquegua
Dimensiones:	Capacidades profesionales, Optimización de recursos y cumplimiento de metas.
Confiabilidad:	Prueba piloto
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Nunca (1), casi <u>nunca</u> (2), algunas veces(3), casi siempre (4) y siempre (5).
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	3 días

Instrumento que mide la variable 01: Desempeño laboral

Definición de la variable:

la acción – efecto de trabajo en una profesión u ocupación, tomando en cuenta las capacidades y conocimientos que posee el trabajador para cumplir con los objetivos planteados (Rivero-Remírez, 2019),

Dimensión 1: Capacidades profesionales

habilidad que le posibilita al profesional brindar una solución o restablecimiento del paciente en el menor tiempo posible (MeSH - NCBI, 1986).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actualización profesional.	1,2,3,4,5	4	4	4	
Tiempo de atención por usuario.	6, 7, 8,9	4	4	4	

Dimensión 2: Optimización de recursos

Definición de la dimensión:

adecuada gestión de los recursos, lo cual involucra determinar las capacidades que posee el profesional para efectivizar los recursos que dispone con el objetivo de cumplir las metas de su organización aun en situaciones adversas. Paralela a esta dimensión, se debe de resaltar que esta habilidad también se ve fuertemente influenciada por la seguridad laboral que se percibe al momento de realizar las tareas encomendadas (Pashanasi et al., 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad de la inversión.	10,11,12,13,14	4	4	4	
Seguridad laboral	15, 16, 17,18,19,20	4	4	4	

Dimensión 3: Cumplimiento de metas

El desempeño profesional está fuertemente relacionado al cumplimiento de metas. Esta dimensión permite evaluar si existe una correcta orientación a los resultados esperados y de igual modo establecer si el personal es el idóneo para alcanzar los objetivos trazados (Rivero-Remírez, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retribución monetaria.	21,22,23,24	4	4	4	
Calidad de atención.	25	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): Dr. José Luis Ordoño Allca

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de los servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022 – I, aula 9, 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 de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 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

Firma

Angie Pamela Murillo Bernedo

DNI: 70246449

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Jose Luis Ordoño Allca
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área administrativa de la institución
Institución donde labora:	I.E. SIMON BOLIVAR
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI:	04430967
Firma del experto	 Dr. José Luis Ordoño Allca R.s.: 0445-2018 UCV

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala UTRECH ACTUALIZADO

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de UTRECH actualizado
Autor (a):	Wilmar Schaufeli (2011), actualizado por Murillo Bernedo, Angie Pamela (2023).
Objetivo:	Determinar la relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023
Administración:	Formato digital
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cirujanos dentistas de la localidad de Moquegua
Dimensiones:	Vigor, Atención y Absorción
Confiabilidad:	Prueba piloto
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Nunca (1), casi nunca(2), algunas veces(3), casi siempre (4) y siempre (5).
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	3 días

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño laboral elaborado por mi autoría en el año 2023 de acuerdo con 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 sintax... mis 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 DE TRABAJO

Definición de la variable:

Constructo multidimensional, conformado por los siguientes componentes o dimensiones:

“Una dimensión física (ENERGÍA O VIGOR: componente físico dirigido a realizar la tarea) y dos dimensiones cognitivas (ATENCIÓN: Recursos motivacionales y ABSORCIÓN: Capacidad de aplicar la motivación con energía). Bakker, Schaufeli, & Leiter (2008); Rothbard y Patil (2012)

Dimensión 1: Vigor

Variable que se caracteriza por medir la dedicación de energía o esfuerzo al momento de trabajar además de generar una persistencia para superar los obstáculos encontrados (Lupano, et al., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Altos niveles de energía mental al trabajar.	1,2,3,4	4	4	4	
Disposición de esfuerzo en situaciones adversas.	5,6,7,	4	4	4	

Dimensión 2: Atención

La atención, hace referencia a determinación que se posee para trabajar, proceso en el cual se experimentan sentimientos de entusiasmo, inspiración, desafío y significancia (Lupano, et al., 2017).


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Alta implicación laboral	8,9,10	4	4	4	
Entusiasmo laboral	11,12,13,14,15	4	4	4	
Trabajo desafiante	16,17,18,19,20	4	4	4	

Dimensión 3: Absorción

la absorción, hace alusión a estar plenamente concentrado y percibir la sensación de disfrute en el trabajo realizado, de tal manera que no perciben el paso del tiempo, incluso se suele sentir frustración al momento de dejar de trabajar o desconectarse de la actividad (Lupano, et al., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Alteración en la percepción del paso del tiempo.	21,22	4	4	4	
Sentimiento de disfrute por el trabajo.	23,24,25,26	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Jose Luis Ordoño Allica
Grado profesional:	Maestria () Doctor (x)
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Área administrativa de la institución
Institución donde labora:	I.E. SIMON BOLIVAR
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.
Nro. DNI:	04430967
Firma del experto	 Dr. José Luis Ordoño Allica R.N.: 0445-2018 UCV

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala desempeño laboral del odontólogo.

Nombre de la Prueba:	Encuesta de desempeño laboral de odontólogo
Autor (a):	Murillo Bernedo, Angie Pamela
Objetivo:	Determinar la relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023
Administración:	Formato digital
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cirujanos dentistas de la localidad de Moquegua
Dimensiones:	Capacidades profesionales, Optimización de recursos y cumplimiento de metas.
Confiabilidad:	Prueba piloto
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Nunca (1), casi nunca(2), algunas veces(3), casi siempre (4) y siempre (5).
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	3 días

Instrumento que mide la variable 01: Desempeño laboral

Definición de la variable:

la acción – efecto de trabajo en una profesión u ocupación, tomando en cuenta las capacidades y conocimientos que posee el trabajador para cumplir con los objetivos planteados (Rivero-Remírez, 2019),

Dimensión 1: Capacidades profesionales

habilidad que le posibilita al profesional brindar una solución o restablecimiento del paciente en el menor tiempo posible (MeSH - NCBI, 1986).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actualización profesional.	1,2,3,4,5	4	4	4	
Tiempo de atención por usuario.	6, 7, 8,9	4	4	4	

Dimensión 2: Optimización de recursos

Definición de la dimensión:

adecuada gestión de los recursos, lo cual involucra determinar las capacidades que posee el profesional para efectivizar los recursos que dispone con el objetivo de cumplir las metas de su organización aun en situaciones adversas. Paralela a esta dimensión, se debe de resaltar que esta habilidad también se ve fuertemente influenciada por la seguridad laboral que se percibe al momento de realizar las tareas encomendadas (Pashanasi et al., 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad de la inversión.	10,11,12,13,14	4	4	4	
Seguridad laboral	15, 16, 17,18,19,20	4	4	4	

Dimensión 3: Cumplimiento de metas

El desempeño profesional está fuertemente relacionado al cumplimiento de metas. Esta dimensión permite evaluar si existe una correcta orientación a los resultados esperados y de igual modo establecer si el personal es el idóneo para alcanzar los objetivos trazados (Rivero-Remírez, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retribución monetaria.	21,22,23,24	4	4	4	
Calidad de atención.	25	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a): Dr. Félix Manuel Asque Cori

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en gestión de los servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022 – I, aula 9, 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 de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 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

Firma

Angie Pamela Murillo Bernedo

DNI: 70246449

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	FELIX MANUEL ASQUE CORI
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria UJCM
Institución donde labora:	I.E. Simón Bolívar
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI:	04417154
Firma del experto	 FELIX MANUEL ASQUE CORI 04417154 DOCTOR EN EDUCACIÓN

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala UTRECH ACTUALIZADO

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de UTRECH actualizado
Autor (a):	Wilmar Schaufeli (2011), actualizado por Murillo Bernedo, Angie Pamela (2023).
Objetivo:	Determinar la relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023
Administración:	Formato digital
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cirujanos dentistas de la localidad de Moquegua
Dimensiones:	Vigor, Atención y Absorción
Confiabilidad:	Prueba piloto
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Nunca (1), casi nunca(2), algunas veces(3), casi siempre (4) y siempre (5).
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	3 días

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño laboral elaborado por mi autoría en el año 2023 de acuerdo con 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 sintax... mis 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 DE TRABAJO

Definición de la variable:

Constructo multidimensional, conformado por los siguientes componentes o dimensiones:

“Una dimensión física (ENERGÍA O VIGOR: componente físico dirigido a realizar la tarea) y dos dimensiones cognitivas (ATENCIÓN: Recursos motivacionales y ABSORCIÓN: Capacidad de aplicar la motivación con energía). Bakker, Schaufeli, & Leiter (2008); Rothbard y Patil (2012)

Dimensión 1: Vigor

Variable que se caracteriza por medir la dedicación de energía o esfuerzo al momento de trabajar además de generar una persistencia para superar los obstáculos encontrados (Lupano, et al., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Altos niveles de energía mental al trabajar.	1,2,3,4	4	4	4	
Disposición de esfuerzo en situaciones adversas.	5,6,7,	4	4	4	

Dimensión 2: Atención

La atención, hace referencia a determinación que se posee para trabajar, proceso en el cual se experimentan sentimientos de entusiasmo, inspiración, desafío y significancia (Lupano, et al., 2017).


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Alta implicación laboral	8,9,10	4	4	4	
Entusiasmo laboral	11,12,13,14,15	4	4	4	
Trabajo desafiante	16,17,18,19,20	4	4	4	

Dimensión 3: Absorción

la absorción, hace alusión a estar plenamente concentrado y percibir la sensación de disfrute en el trabajo realizado, de tal manera que no perciben el paso del tiempo, incluso se suele sentir frustración al momento de dejar de trabajar o desconectarse de la actividad (Lupano, et al., 2017).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Alteración en la percepción del paso del tiempo.	21 ,22	4	4	4	
Sentimiento de disfrute por el trabajo.	23,24,25,26	4	4	4	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	FELIX MANUEL ASQUE CORI
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria UJCM
Institución donde labora:	I.E. SIMÓN BOLÍVAR
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
Nro. DNI:	04417154
Firma del experto	 FELIX MANUEL ASQUE CORI 04417154 DOCTOR EN EDUCACIÓN

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala desempeño laboral del odontólogo.

Nombre de la Prueba:	Encuesta de desempeño laboral de odontólogo
Autor (a):	Murillo Bernedo, Angie Pamela
Objetivo:	Determinar la relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023
Administración:	Formato digital
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Cirujanos dentistas de la localidad de Moquegua
Dimensiones:	Capacidades profesionales, Optimización de recursos y cumplimiento de metas.
Confiabilidad:	Prueba piloto
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Nunca (1), casi nunca(2), algunas veces(3), casi siempre (4) y siempre (5).
Cantidad de ítems:	25
Tiempo de aplicación:	3 días

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario desempeño laboral elaborado por mi autoría en el año 2023 de acuerdo con 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 sintax... mis 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: Desempeño laboral

Definición de la variable:

la acción – efecto de trabajo en una profesión u ocupación, tomando en cuenta las capacidades y conocimientos que posee el trabajador para cumplir con los objetivos planteados (Rivero-Remírez, 2019),

Dimensión 1: Capacidades profesionales

habilidad que le posibilita al profesional brindar una solución o restablecimiento del paciente en el menor tiempo posible (MeSH - NCBI, 1986).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actualización profesional.	1,2,3,4,5	4	4	4	
Tiempo de atención por usuario.	6, 7, 8,9	4	4	4	

Dimensión 2: Optimización de recursos

Definición de la dimensión:

adecuada gestión de los recursos, lo cual involucra determinar las capacidades que posee el profesional para efectivizar los recursos que dispone con el objetivo de cumplir las metas de su organización aun en situaciones adversas. Paralela a esta dimensión, se debe de resaltar que esta habilidad también se ve fuertemente influenciada por la seguridad laboral que se percibe al momento de realizar las tareas encomendadas (Pashanasi et al., 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad de la inversión.	10,11,12,13,14	4	4	4	
Seguridad laboral	15, 16, 17,18,19,20	4	4	4	

Dimensión 3: Cumplimiento de metas

El desempeño profesional está fuertemente relacionado al cumplimiento de metas. Esta dimensión permite evaluar si existe una correcta orientación a los resultados esperados y de igual modo establecer si el personal es el idóneo para alcanzar los objetivos trazados (Rivero-Remírez, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retribución monetaria.	21,22,23,24	4	4	4	
Calidad de atención.	25	4	4	4	

Anexo N° 7 Constancia de grado los expertos por SUNEDU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MURILLO TICONA, TONY ANGEL DNI 01334152	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 13/02/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 31/08/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
MURILLO TICONA, TONY ANGEL DNI 01334152	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 29/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA ODONTOLOGIA	

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ASQUE CORI, FELIX MANUEL DNI 04417154	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/01/18 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
ASQUE CORI, FELIX MANUEL DNI 04417154	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 20/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/03/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
ASQUE CORI, FELIX MANUEL DNI 04417154	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 29/02/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/05/2014 Fecha egreso: 31/12/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ORDOÑO ALCA, JOSE LUIS DNI 04430967	LICENCIADO EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 24/03/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
ORDONO ALLCA, JOSE LUIS DNI 04430967	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 25/10/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: 27/04/2001 Fecha egreso: 23/03/2002	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA PERU
ORDOÑO ALLCA, JOSE LUIS DNI 04430967	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 28/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/08/2015 Fecha egreso: 15/11/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Anexo N° 8. Base de datos de la prueba piloto de la variable compromiso de trabajo

ENCUESTADOS	ITEMS																										SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
E1	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4	3	3	4	108
E2	4	3	4	3	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	3	108
E3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	98
E4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	111
E5	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	90
E6	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	75
E7	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	79
E8	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	107
E9	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	114
E10	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	5	3	3	4	3	2	3	3	4	4	90
E11	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	80
E12	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	77
E13	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	77
E14	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	3	76
E15	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	106
VARIAZA	0,9	0,5	0,7	0,9	0,9	0,6	0,7	0,6	1	0,7	0,4	0,5	0,4	1,2	0,6	0,4	0,2	0,6	0,6	0,3	0,8	0,4	0,6	0,5	0,5	0,6	
SUMA DE VARIANZAS	16,36																										
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	207,53																										

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	0,96
numero de items del instrumento	26
sumatoria de la varianza de los items	16,36
varianza del total del instrumento	207,53

Rangos de α	Magnitud de confiabilidad
0.81 a 1.00	<i>Muy alta</i>
0.61 a 0.80	<i>Alta</i>
0.41 a 0.60	<i>Moderada</i>
0.21 a 0.40	<i>Baja</i>
0.01 a 0.20	<i>Muy baja</i>

Confiabilidad del Cuestionario de Compromiso de trabajo

Alfa de Cronbach	N° de participantes
0.96	15

Fuente. Elaboración propia

Base de datos de la prueba piloto de la variable desempeño laboral

ENCUESTADOS	ITEMS																									SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
E1	3	3	2	2	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	72
E2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	4	81
E3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	5	3	2	3	3	3	72
E4	3	3	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	75
E5	5	2	3	3	4	4	3	2	3	5	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	88
E6	5	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	2	2	4	3	2	2	5	5	4	4	4	5	4	5	92
E7	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	5	3	3	2	3	80
E8	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	3	3	81
E9	4	3	5	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	2	3	5	4	4	3	3	3	4	5	87
E10	5	4	5	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	88
E11	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	69
E12	4	5	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	5	2	3	3	2	2	3	3	73
E13	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	80
E14	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	73
E15	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	5	3	4	4	3	3	3	2	84
VARIAZA	0,6	0,51	0,86	0,78	0,25	0,78	0,33	0,43	0,22	0,43	0,46	0,2	0,16	0,24	0,24	0,24	0,22	0,22	0,43	0,38	0,73	0,36	0,73	0,25	0,64	
SUMA DE VARIANZAS	10,67555556																									
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	47,28888889																									

$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	0,81
	numero de items del instrumento	25
	sumatoria de la varianza de los items	10,68
	varianza del total del instrumento	47,29

Rangos de α	Magnitud de confiabilidad
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Confiabilidad del Cuestionario de desempeño laboral en cirujanos dentistas

Alfa de Cronbach	N° de participantes
0.91	15

Anexo n°9. Ficha técnica de los instrumentos

FICHA TÉCNICA	
Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE UTRECH ACTUALIZADO
Autor	Wilmar Schaufeli (2011), actualizado por Murillo Bernedo, Angie Pamela (2023).
Objetivo del estudio	Determinar la relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023
Técnica e instrumento	Cuestionario virtual tipo likert.
Población objeto de estudio	Cirujanos dentistas de la localidad de Moquegua
Ubicación de la población	Moquegua, Mariscal Nieto, Moquegua.
Total de población	148 Cirujanos Dentistas
Muestra	108 cirujanos dentistas.
Fecha o período de recolección de información	2023
Período de procesamiento de la información	2 semanas
Dimensiones que mide	Vigor, Atención y Absorción.
Rangos o niveles	Bajo, medio, alto.
Tipo de escala	Ordinal
Baremación	Bajo (26 - 68) Medio (69 - 112) Alto (113 - 156)
Método de validez	Juicio de expertos
Método de confiabilidad	Alfa de crombach
Observaciones	ninguna

Cálculo con el software Excel 365 v.16.0.16 del Coeficiente de Alfa de Crombach para los ítems consignados en el cuestionario de UTRECH actualizado **es igual a 0.96** que indica que el instrumento tiene **Confiabilidad Alta**.

FICHA TÉCNICA	
Nombre del instrumento	Encuesta del desempeño laboral del odontólogo.
Autor	Murillo Bernedo, Angie Pamela (2023).
Objetivo del estudio	Determinar la relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023
Técnica e instrumento	Cuestionario virtual tipo likert.
Población objeto de estudio	Cirujanos dentistas de la localidad de Moquegua
Ubicación de la población	Moquegua, Mariscal Nieto, Moquegua.
Total de población	148 Cirujanos Dentistas
Muestra	108 cirujanos dentistas.
Fecha o período de recolección de información	2023
Período de procesamiento de la información	2 semanas
Dimensiones que mide	Capacidades profesionales, Optimización de recursos y cumplimiento de metas.
Rangos o niveles	Deficiente, Regular y Eficiente.
Tipo de escala	Ordinal
Baremación	Deficiente: (25 - 66) Regular: (67 - 107) Eficiente: (108 - 150)
Método de validez	Juicio de expertos
Método de confiabilidad	Alfa de Crombach
Observaciones	Ninguna

Cálculo con el software Excel 365 v.16.0.16 del Coeficiente de Alfa de Crombach para los ítems consignados en el cuestionario desempeño laboral del odontólogo **es igual a 0.96** que indica que el instrumento tiene **Confiabilidad Alta**.

Anexo N° 10. Baremación del compromiso de trabajo

COMPROMISO DE TRABAJO			
Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
GLOBAL	(26 - 68)	(69 - 112)	(113 - 156)
Vigor	(9 - 23)	(24 - 38)	(39 - 54)
Atención	(11 - 28)	(29 - 47)	(48 - 66)
Absorción	(6 - 15)	(16 - 25)	(26 - 36)

Fuente. Elaboración propia.

Anexo N° 11. Baremación del desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL			
Dimensiones	Deficiente	Regular	Eficiente
GLOBAL	(25 - 66)	(67 - 107)	(108 - 150)
Capacidades profesionales	(9 - 23)	(24 - 38)	(39 - 54)
Optimización de recursos	(10 - 26)	(27 - 42)	(43 - 60)
Cumplimiento de metas	(6 - 15)	(16 - 25)	(26 - 36)

Fuente. Elaboración propia.

Anexo N° 12: Carta de presentación visada



Lima, 18 de mayo de 2023

Carta P. 0252-2023-UCV-EPG-SP

CIRUJANO DENTISTA
QUISPE GOMEZ LIDIA RAQUEL
DECANA
COLEGIO ODONTOLÓGICO DEL PERU - CONSEJO ADMINISTRATIVO REGIONAL DE MOQUEGUA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MURILLO BERNEDO ANGIE PAMELA**; identificado(a) con DNI/CE N° 70246449 y código de matrícula N° 7002833749; 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 DE TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN CIRUJANOS DENTISTAS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA EN MOQUEGUA, 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



Anexo N°13: Evidencia de muestreo

Cuestionario sobre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujano dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023.

Los objetivos principales del presente cuestionario se refieren a las actitudes, percepciones y acciones realizadas por los profesionales en el trabajo durante la emergencia sanitaria.

INDICACIONES:

El cirujano dentista como se indicó en los ítems previos, el presente cuestionario tiene la finalidad de recopilar la información respecto a la percepción y sentimiento por parte de los profesionales acerca de la realización de actividades laborales y por ende el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria. Por favor, de cada ítem planteado seleccione una opción de la escala de esta forma: Si nunca se ha sentido así marque "1" (uno); de lo contrario indique cuántas veces se ha sentido así marcando el número que aparece en la siguiente escala de frecuencia (de "1" a "5"). Cada respuesta es de carácter ANONIMO, luego procesamiento de datos se da a nivel agregado.

angie1811@iguarivirtual.edu.pe Cambiar de cuenta

No conectado

*Indice sobre la pregunta es obligatoria

Angie Murillo está presentando

Tú

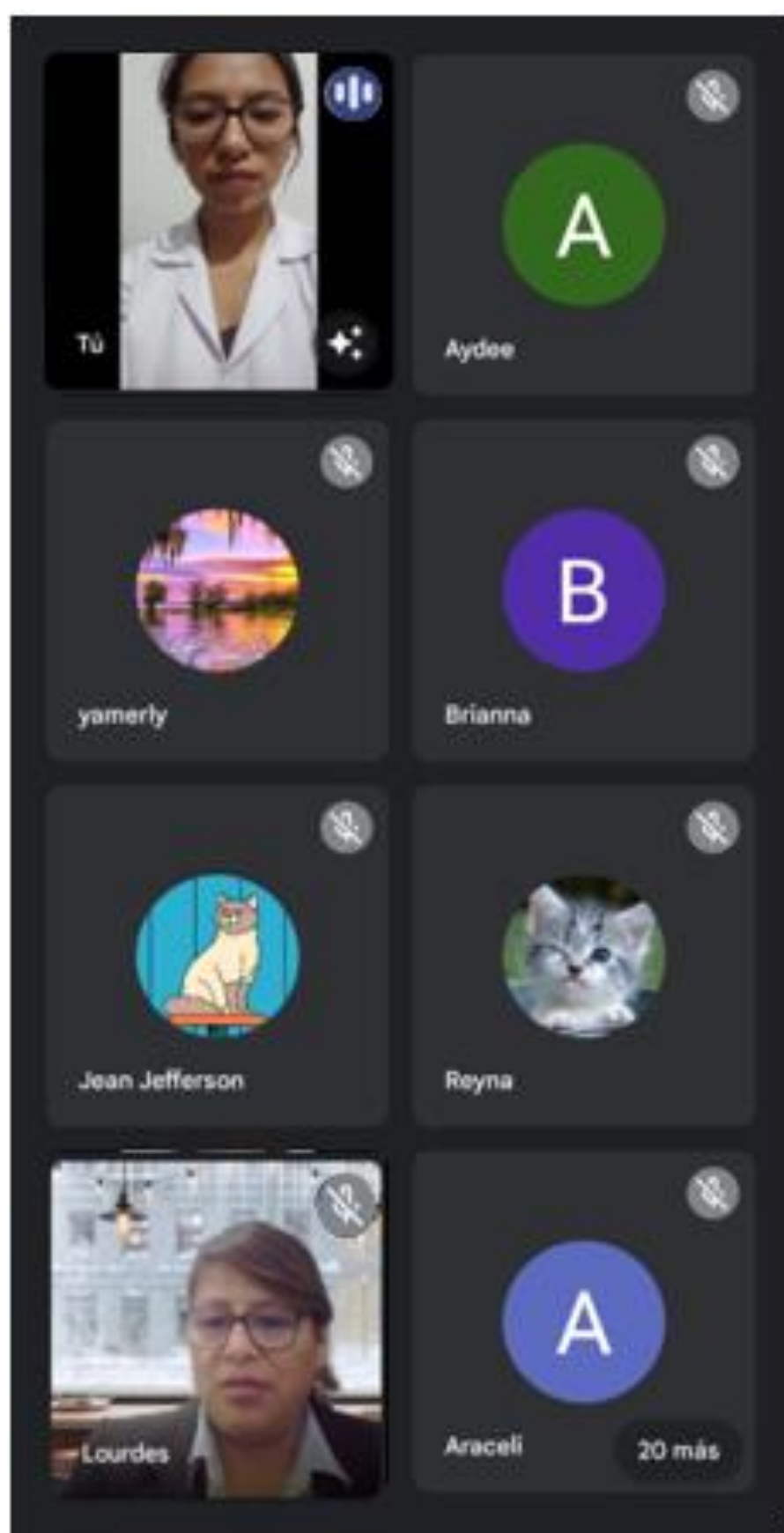
Tony Angel

Araceli

Marycielo

Brianna

Lourde 20 más





Preguntas Respuestas 180 Configuración

Cuestionario sobre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujano dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023.

Las siguientes preguntas del presente cuestionario se refieren a los sentimientos percibidos y acciones realizadas por los profesionales en el trabajo durante la emergencia sanitaria.

Indicaciones:

Estimado cirujano dentista como se indicó en las líneas previas, el presente cuestionario tiene la finalidad de recopilar la información respecto a la percepción y sentimiento por parte de los profesionales acerca de la realización de actividad laboral y por ende el desempeño laboral durante la emergencia sanitaria. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), de lo contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 5). Esta encuesta es de carácter ANONIMO, cuyo procesamiento de datos es de carácter reservado.

Asimismo, se le solicita la aceptación del conocimiento informado para la aplicación del presente instrumento:

- ACEPTO
- NO ACEPTO

Autoguardado Formulario sin título (respue... Buscar angelmurillo

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Automatizar Ayuda Comentarios Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Análisis

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	Marca temporal	Asimismo	Re Selecciona la alternati	Selecciona la alternati	Selecciona la alternati	Selecciona la alternati	Selecciona la alternati	Selecciona la alternati	Selecciona la alternati	Selecciona la alternati	Selecciona la alternati
2	5/26/2023 21:22:29	ACEPTO	SI	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Regularmente	Casi siempre	Casi siempre
3	5/26/2023 21:47:57	ACEPTO	SI	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Regularmente	Siempre	Regularmente	Casi siempre	Casi siempre
4	5/26/2023 22:01:54	ACEPTO	SI	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
5	5/26/2023 22:01:56	ACEPTO	SI	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
6	5/26/2023 22:09:38	ACEPTO	SI	Regularmente	Regularmente	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
7	5/26/2023 22:13:21	ACEPTO	SI	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
8	5/26/2023 22:24:03	ACEPTO	SI	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
9	5/26/2023 22:39:14	ACEPTO	SI	Casi siempre	Siempre	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
10	5/27/2023 5:46:04	ACEPTO	SI	Siempre	Casi siempre	Siempre	Regularmente	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Regularmente
11	5/27/2023 7:27:40	ACEPTO	SI	Regularmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Casi siempre
12	5/27/2023 8:06:50	ACEPTO	SI	Algunas veces	Regularmente	Algunas veces	Algunas veces	Regularmente	Algunas veces	Regularmente	Regularmente
13	5/27/2023 9:56:41	ACEPTO	SI	Regularmente	Casi siempre	Regularmente	Regularmente	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
14	5/27/2023 13:43:47	ACEPTO	SI	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
15	5/27/2023 13:57:19	ACEPTO	SI	Siempre	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Regularmente	Casi siempre
16	5/27/2023 14:04:04	ACEPTO	SI	Siempre	Siempre	Regularmente	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
17	5/27/2023 16:32:03	ACEPTO	SI	Casi siempre	Casi siempre	Regularmente	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
18	5/27/2023 16:36:27	ACEPTO	SI	Siempre	Siempre	Casi siempre	Regularmente	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
19	5/28/2023 15:54:30	ACEPTO	SI	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
20	5/28/2023 19:32:13	ACEPTO	SI	Algunas veces	Casi siempre	Casi siempre	Regularmente	Regularmente	Casi siempre	Regularmente	Casi siempre
21	5/29/2023 0:22:30	ACEPTO	SI	Regularmente	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Regularmente	Siempre
22	5/29/2023 0:25:14	ACEPTO	SI	Casi siempre	Casi siempre	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Casi siempre	Algunas veces

Respuestas de formulario 1 DATOS COMPLETOS RECOLECCION NUMERICA DATOS DE TRABAJO ...

23:36 4/06/2023

Autoguardado Formulario sin título (respue... Buscar angelmurillo

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Automatizar Ayuda Comentarios Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición Análisis

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL																																				
1	COMPROMISO DE TRABAJO																																																																																																			
2	ATENCIÓN																																																																																																			
3	ABSORCIÓN																																																																																																			
4	CAPACIDADES PROFESIONALES																																																																																																			
5	DESEMPEÑO LABORAL																																																																																																			
6	OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS																																																																																																			
7	COMPLEMENTOS DE LAS																																																																																																			
8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
101	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
102	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

RECOLECCION NUMERICA DATOS DE TRABAJO PARA BAREMO BAREMACION

23:35 4/06/2023

Anexo N°14. Prueba del supuesto de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso de trabajo	,155	108	,000	,897	108	,000
Desempeño laboral	,083	108	,006	,957	108	,002

Fuente. Elaboración propia – SPSS V27



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, 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 titulada: "Compromiso de trabajo y el desempeño laboral en cirujanos dentistas durante la emergencia sanitaria en Moquegua, 2023", cuyo autor es MURILLO BERNEDO ANGIE PAMELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE DNI: 09448538 ORCID: 0000-0001-6882-6982	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZVA01 el 01-08-2023 12:59:02

Código documento Trilce: TRI - 0623470