



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los  
profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023

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

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Neponuceno Ibañez, Pedro Fortunato ([orcid.org/0000-0002-8713-6968](https://orcid.org/0000-0002-8713-6968))

**ASESORAS:**

Dra. Díaz Mujica, Yris ([orcid.org/0000-0001-8268-4626](https://orcid.org/0000-0001-8268-4626))

Dra. Meneses la Rivera, Monica Elisa ([orcid.org/0000-0001-6885-9207](https://orcid.org/0000-0001-6885-9207))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**LIMA — PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A Dios por darnos la sabiduría y el conocimiento, a mis padres Tereza Ibañez Milla, Guillermo Neponuceno Trejo y a mis tres hermanas Tania, Adela, Maura, que han estado apoyándome en todo momento y por darme la oportunidad de seguir superándome profesionalmente y por creer en mí, aunque pasamos momentos difíciles siempre han estado apoyándome y brindándome su amor.

Los quiero con todo mi corazón, este trabajo se los dedicamos a ustedes, es fruto de todo el apoyo y esfuerzo que siempre me han brindado

## **AGRADECIMIENTO**

La presente tesis está dedicada Dios, ya que gracias al he logrado concluir mi maestría, a mis padres, porque ellos siempre estuvieron brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mis hermanas por sus palabras y su compañía, a la universidad cesar vallejo y a todos los docentes que contribuyeron a nuestra formación profesional y la Doctora. Yris Díaz Mujica por guiarme durante todo el proceso de investigación, por su paciencia y orientación para culminar este trabajo



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

Yo, DIAZ MUJICA JUANA YRIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023", cuyo autor es NEPONUCENO IBAÑEZ PEDRO FORTUNATO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 30 de Julio del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>  |
|---|---|
| DIAZ MUJICA JUANA YRIS<br><b>DNI:</b> 09395072<br><b>ORCID:</b> 0000-0001-8268-4626 | Firmado electrónicamente<br>por: JDIAZMU el 01-08-<br>2023 12:37:44 |

Código documento Trilce: TRI - 0628868





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, NEPONUCENO IBAÑEZ PEDRO FORTUNATO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

| Nombres y Apellidos  | Firma   |
|--|---|
| NEPONUCENO IBAÑEZ PEDRO FORTUNATO<br>DNI: 72520387<br>ORCID: 0000-0002-8713-6968 | Firmado electrónicamente<br>por: PNEPONUCENO el 15-<br>09-2023 09:27:01 |

Código documento Trilce: INV - 1260783

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |      |
|--|------|
| Carátula   | i    |
| Dedicatoria  | II   |
| Agradecimiento   | III  |
| Declaratoria de autenticidad del asesor                | IV   |
| Declaratoria de originalidad del autor                 | V    |
| Índice de contenidos                                   | VI   |
| Índice de tablas                                       | VII  |
| Resumen  | VIII |
| Abstract   | IX   |
| I.INTRODUCCIÓN   | 1    |
| II.MARCO TEÓRICO                                       | 4    |
| III.METODOLOGÍA  | 15   |
| 3.1. Tipo y diseño de la investigación                 | 15   |
| 3.2. Variables y operacionalización                    | 15   |
| 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis | 16   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos   | 16   |
| 3.5. Procedimientos                                    | 16   |
| 3.6. Métodos de análisis de datos                      | 17   |
| 3.7. Aspectos éticos                                   | 17   |
| IV.RESULTADOS  | 18   |
| 4.1 Resultados en tablas                               | 18   |
| 4.1.1 Resultados descriptivos                          | 18   |
| 4.1.2. Resultados inferenciales                        | 20   |
| 4.1.2.1. Contrastación de hipótesis general            | 20   |
| 4.1.2.2. Contrastación de hipótesis específicas        | 21   |
| V. DISCUSIÓN   | 22   |
| VI.CONCLUSIONES  | 27   |
| VII.RECOMENDACIONES                                    | 28   |
| Referencias  | 29   |
| Anexos   | 36   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1 nivel de trabajo en equipo   | 18 |
| Tabla 2 nivel de compromiso laboral  | 19 |
| Tabla 3 normalidad de los datos de las variables                             | 20 |
| Tabla 4 influencia entre el trabajo de equipo y el compromiso organizacional | 20 |
| Tabla 5 pruebas $\chi^2$ y $v$ de cramer para hes                            | 21 |

## RESUMEN

La presente investigación contó con el siguiente objetivo general: Determinar la influencia del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023; con un enfoque cuantitativo, de tipo básico con un diseño no experimental de corte transversal correlacional causal, la población estuvo compuesta por 140 profesionales, donde se calculó la muestra para poblaciones finitas en la cual se obtuvo un promedio de 103 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario para ambas variables. Las técnicas se obtuvieron de las encuestas que se formularon en trabajo de equipo 13 ítems y 18 en compromiso organizacional, se aplicó una prueba piloto de ,819 en el trabajo en equipo y el compromiso organizacional ,915 donde manifiesta que es confiable. Como resultados Los resultados de las pruebas de Chi cuadrado indican un sig. de ,000 y el coeficiente V de Cramer fue de ,512 significativo, lo cual, implica rechazar la H0. Esto quiere decir que el trabajo en equipo influye en un 51.2% sobre el Compromiso Organizacional.

*Palabras clave:* Compromiso organizacional, trabajo en equipo



## **ABSTRACT**

The present investigation had the following general objective: Determine the influence of teamwork on the organizational commitment of health professionals in a Hospital in Huaylas, 2023; With a quantitative approach, of a basic type with a non-experimental design of correlational cross-section, the population was made up of 140 professionals, where the sample for finite populations was calculated, in which an average of 103 workers was obtained, to whom it was applied. a questionnaire for both variables. The techniques were obtained from the surveys that were formulated in teamwork 13 items and 18 in organizational commitment, a pilot test of .819 was applied in teamwork and organizational commitment .915 where it states that it is reliable. As results The results of the Chi square tests indicate a sig. of .000 and Cramer's V coefficient was significant .512, which implies rejecting H0. This means that teamwork influences 51.2% of Organizational Commitment.

*Keywords:* Organizational commitment, teamwork

## **I.INTRODUCCIÓN**

El trabajo en equipo (TE) efectivo y la promoción del compromiso organizacional (CO) se reconoce mundialmente como una herramienta esencial para construir un sistema de prestación de atención médica más efectivo y centrado en el paciente. En el contexto latinoamericano, la tendencia muestra un promedio de 72%, con Perú superando un valor en un promedio de 74%, los niveles de compromiso alcanzados debido a las oportunidades de capacitación, desarrollo, reconocimiento y trato esclarecedor (Mejía, 2021).

El equipo está conformado por dos o más personas que interactúan de manera dinámica y que buscan un objetivo común, a los cuales se les asigna funciones específicas a realizar. (Mohammed et al., 2022)

El cuidado de la salud se ha desarrollado, así como el interés mundial por la calidad de que el paciente requiere una mejora competente del mismo bienestar con un enfoque increíble en el enfoque de cooperación centrado en el paciente. Esto debe lograrse aceptando al paciente como el punto central de la atención y compartiendo una cultura de valores y estándares basados en la expansión. Esto ayudará a construir y fomentar un grupo poderoso apto para transmitir una atención excepcional a los pacientes (Babiker et al., 2018)

Es bien sabido que el trabajo en conjunto de los colaboradores de la salud es esencial para lograr una prestación óptima de los servicios de salud, sin embargo, su realización práctica ha sido limitada. Estudios demuestran que un 78% de la falta de un trabajo en equipo efectivo es la ruina de los sistemas de salud débil e ineficaz en muchos países del mundo (Rosen et al., 2018)

Por su parte el CO desarrollado por los profesionales es un instrumento útil en las organizaciones. Las instituciones de salud se presentan como casos particulares donde el compromiso organizacional cobra aún mayor importancia. Estas organizaciones de salud muestran características particulares en sus lugares de trabajo, principalmente en el personal que se encuentra en la primera línea, donde se pueden destacar: estrés laboral prolongado; agotamiento físico y emocional; contacto directo con el paciente; y la incertidumbre de la carga de trabajo según los turnos o el clima ético de trabajo.

Según el estudio que realizó el diario GESTIÓN (2017) indica que el 87% de organizaciones comentan el problema primordial es la falta de compromiso laboral que existe de parte de los colaboradores hacia la organización.

Donde se sabe que el CO tiene un impacto positivo en la capacidad de una organización para brindar servicios profesionales. El poder humano comprometido empuja a una organización a lograr sus objetivos, pero la falta de compromiso puede conducir a un aumento de errores médicos, admisiones prolongadas de pacientes hospitalizados y hospitalizaciones repetidas que conducen a una baja calidad de la prestación de atención médica (Arage et al., 2022a).

En un hospital ubicado en provincia de Huaylas departamento de Ancash, el problema que sucede en el establecimiento, y motivo por el cual se realiza esta investigación ya que no todo el personal se siente comprometidos con el trabajo que realizan de esta manera existen varias deficiencias en la gestión de los recursos humanos, por tal motivo se encuentra en una situación que no es favorable para el establecimiento.

De acuerdo con la problemática del tema se plantea el siguiente problema:  
¿Cómo influye el trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023?

El estudio es relevante, porque brinda nuevos enfoques de propuestas de gestión que pueden ayudar a las instituciones de salud. Asimismo, el valor teórico sustenta el desarrollo que aporta y enriquece el cuerpo de la investigación y el conocimiento teórico sobre las variables del estudio, lo que podría beneficiar a otras investigaciones futuras.

La implicancia práctica se justifica ya que permite a los profesionales de la salud utilizar los hallazgos para tomar decisiones oportunas y relevantes que mejoran el compromiso organizacional; finalmente, la utilidad metodológica propone métodos, técnicas e instrumentos para medir de la mejor manera posible las variables de investigación, y sería un aporte para otras investigaciones utilizar los cuestionarios planteados en este estudio.

Por lo mencionado líneas arriba, para determinar la viabilidad de la investigación se expone como objetivo general: Determinar la influencia del trabajo en

equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023. En lo que corresponde a los objetivos específicos se encuentra en (anexos 2).

Del mismo modo se formula la hipótesis alterna y nula, planteando como Hipótesis general alterna: Existe influencia del trabajo de equipo en el compromiso organizacional del personal de salud en un Hospital de Huaylas, 2023. Las hipótesis específicas se visualizan en el (anexo 4).

## II. MARCO TEORICO

A nivel nacional, Zegarra (2018) en su estudio planteó como objetivo realizar una comparación entre el CO entre el servicio de neonatales y pediatría, la investigación fue descriptiva, tuvo una muestra de 37 profesionales de la salud a los cuales les aplicó un cuestionario. Los hallazgos más relevantes fueron que existe gran diferencia entre el compromiso entre ambos servicios.

Romani (2018) tuvo como fin buscar la relación del trabajo en equipo y la satisfacción en el personal de enfermería. Utilizó la investigación cualitativa, su muestra fue de 71 profesionales, a los cuales les aplica una encuesta. Entre sus hallazgos encontró que la percepción del trabajo en equipo y la satisfacción laboral están en nivel medio, así como también que la correlación es significativa. Concluyeron que las variables se relacionaron significativamente, principalmente con medidas de compromiso y coordinación.

Olivera & Ravillet (2018) plantearon como objetivo analizar la percepción sobre el trabajo en equipo de los profesionales de la salud. Los datos se recogieron mediante una entrevista, donde concluyeron que los profesionales de la salud le toman gran importancia a trabajo en equipo, pero que necesita de conocimiento y unirse para un objetivo en común y lograr una correcta ejecución del área en la que laboran.

Quispe (2021) Tuvo como propósito analizar la relación entre el clima organizacional y trabajo en equipo en los trabajadores de la salud. El estudio fue descriptivo. En donde utilizo la encuesta para extraer datos a una muestra de 57 profesionales. En sus hallazgos encontró que el CO que está por mejorar es de 66.7%. Finalmente concluyó que el clima y el trabajo en equipo tienen una relación moderada.

Espíritu (2022) el propósito del estudio fue, determinar el compromiso laboral del trabajo en equipo de los colaboradores. Es un estudio de tipo básico, como resultados que hubo una relación débil ( $r=0.472$ ) entre el compromiso laboral del trabajo manifestando que entre sus dimensiones del compromiso que tiene una relación de 0,316. Se concluyó que existe una correlación positiva entre ambas variables.

Vera (2022) se planteó como finalidad, determinar la asociación entre los estilos de liderazgo y el CO, estudio correlacional no experimental, tuvo como resultados que

un 39.2% tiene un nivel regular y un 42.6% de compromiso afectivo. Finalmente se concluye hay una asociación positiva entre las variables con un  $r$  de Pearson 0,739.

A nivel Internacional; Teymoori et al. (2022) la finalidad fue determinar la relación entre el clima ético y el CO. Este estudio transversal se realizó en una población de 200 miembros del equipo quirúrgico. Los resultados manifiestan que, Entre los 200 participantes en este estudio, 125 eran mujeres y 75 eran hombres. La edad media de los participantes fue de  $34,37 \pm 37 \pm 8,21$  años. Los resultados del análisis de datos mostraron una correlación moderada entre el clima ético y la cultura organizacional ( $p$ -valor  $<0,001$  y  $r = 0,565$ ) y el compromiso organizacional ( $p$ -valor =  $0,001$ ,  $r = 0,231$ ) del equipo quirúrgico. Se concluye que al promover la ética en el quirófano, se puede esperar un aumento de la cultura organizacional y el compromiso.

Saadeh & Suifan (2020) tuvo como objetivo examinar el efecto del estrés laboral en el apoyo organizacional percibido (POS) y el CO en hospitales en Amman. El estudio utilizó un diseño de encuesta cuantitativa transversal para recopilar datos de 500 trabajadores. Los resultados revelaron un efecto negativo significativo del estrés laboral en el POS y el compromiso organizacional. Los resultados también indicaron un efecto mediador completamente negativo de POS en la relación entre el estrés laboral y el CO.

Farooqi et al. (2020) el estudio actual se centró en identificar cómo las relaciones interpersonales la comunicación afecta la eficacia del trabajo en equipo y la organización compromiso en las enfermeras. La muestra de ( $N = 150$ ) enfermeras. Los resultados señalan que el 76% tienen un nivel regular, el 35% es malo. Se concluye que la comunicación interpersonal puede jugar un papel principal en el desarrollo compromiso de la organización, por lo tanto, se deben hacer esfuerzos para mejorar y potenciar las habilidades de comunicación interpersonal de enfermeras en Pakistán.

Kawiana et al (2021) El propósito de esta investigación es encontrar qué tan importante es el papel del clima psicológico en la mediación de la relación entre el liderazgo y el CO. Este estudio utiliza un método de muestreo saturado para determinar la muestra. Los resultados mostraron que, en la era digital, el liderazgo tiene un efecto positivo en el CO, el clima psicológico y, al final, proporcionará un

compromiso organizacional positivo. La mediación del clima psicológico responde a la pregunta de que el impacto del liderazgo y el compromiso seguirán existiendo y funcionando en una era de disrupción. La cultura es importante en una organización; algunas áreas como Bali tienen una cultura local densa. Tal vez se deba mejorar la investigación futura sobre la cultura local y la transformación del liderazgo.

Hanaysha (2019) este estudio tuvo como propósito analizar los efectos de factores, el trabajo en equipo y la capacitación de los empleados sobre el CO en el contexto de la educación superior de Malasia. Para lograr los objetivos establecidos, se recopilaron datos a través de una encuesta en línea de 242 empleados de la Universidad Estatal de Malta del Norte. Los resultados muestran que el fortalecimiento de los trabajadores afecta significativamente la responsabilidad autoritaria. La investigación también descubrió que el impacto de la colaboración en la responsabilidad legal fue positivo y realmente enorme. Por fin, los resultados afirman que la preparación de los representantes afecta significativamente la responsabilidad autoritaria.

Oyewobi et al. (2019) El propósito de este artículo es evaluar el papel mediador del CO en la relación entre el equilibrio trabajo-vida (WLB) y el desempeño organizacional. Estudio descriptivo, por lo tanto, los resultados muestran que se deben hacer esfuerzos para promover este estudio examinando el impacto de WLB en los profesionales de la construcción tanto masculinos como femeninos. Concluyéndose que si influye el CO con la vida personal y laboral de los empleadores.

Welsch & Lavan (2019) tuvo como objetivo, identificar la relación entre el CO y el trabajo afectivo. Estudio descriptivo no experimental, tuvo como resultados que el 35% un nivel regular, 67% bajo, así como con un valor de significancia de 0,05 el Rho de Spearman resultó un 0.987 concluyendo relación positiva entre ambas variables.

Zaheer et al. (2019) tuvo como finalidad examinamos el impacto de las percepciones del personal sobre el apoyo del liderazgo de supervisión para la seguridad, el trabajo en equipo y la organización consciente sobre la intención de rotación. Estudio de enfoque cuantitativo, teniendo como resultado los análisis de regresión jerárquica mostraron que las perspectivas del personal sobre el trabajo en equipo estaban significativamente asociadas con la intención de rotación ( $p < 0,001$ ).

Las asociaciones directas de apoyo del liderazgo de supervisión para la seguridad y la organización consciente con intención de rotación no fueron significativas. Se concluye que las percepciones de trabajo en equipo que afectan positivamente las intenciones de rotación, los supervisores de apoyo conscientes de la seguridad pueden ayudar a aliviar el impacto negativo de una mala organización consciente en la intención de rotación del personal de primera línea.

Gholami et al (2019) el propósito del estudio fue aclarar la asociación entre la percepción del empoderamiento laboral y el CO y la confianza entre las enfermeras en los hospitales universitarios de Khorramabad (Irán). Estudio transversal descriptivo que incluyó a 160 enfermeras, los resultados mostraron que los enfermeros tenían puntaje bajo moderado en su percepción de empoderamiento laboral ( $0001 = 2,38 \pm 0,70$ ), con el puntaje más alto en su percepción de acceso a la subescala de oportunidad ( $0002 = 3,11 \pm 0,95$ ), y el puntaje más bajo en su percepción de acceso al “poder formal” ( $0003 = 2,43 \pm 0,95$ ). Se concluyó que hubo una relación positiva y entre la percepción de los enfermeros sobre el empoderamiento laboral, el compromiso organizacional y la confianza.

Mukhtar et al. (2022) se planteó como objetivo examinar el impacto del liderazgo transformacional en la compromiso y motivación laboral en el sector privado en Pakistán manteniendo el trabajo en equipo como un variable moderadora. Este estudio contiene el tamaño de muestra de 200 empleados que ayudarán responder a las preguntas e hipótesis del estudio. Los resultados del estudio sugieren brevemente que: el género y la educación como variable de control no tienen ningún efecto sobre el CO y la motivación laboral, pero la edad tiene un impacto en la organización compromiso solamente. Se concluye a los gerentes de practicantes organizacionales empoderar liderazgo transformacional junto con el trabajo en equipo en el lugar de trabajo, ya que tienen una fuerte correlación con compromiso organizacional y motivación laboral de forma independiente (transformacional liderazgo) así como moderar el impacto en ambas variables dependientes.

Paravic Klijn et al., (2021) en su estudio plantearon como objetivo mencionar cual es la importancia del trabajo en equipo en la calidad de la atención. Donde concluyo que las personas son parte de la organización y debe ser vital y prioritario el trabajo en equipo, considerando lo que abarca como el compromiso entre los pares,



liderazgo compartido, donde se visualice el esfuerzo grupal y la responsabilidad en conjunto para que se pueda lograr los resultados en lo que respecta a la calidad de atención.

Araya & Dalorzo (2020) en la investigación los autores buscaron conocer la relación entre el trabajo en equipo y la regulación emocional, para obtener los resultados utilizaron un cuestionario con preguntas abiertas. Como conclusión indicaron que en la población de estudio no le toman la importancia necesaria a la regulación emocional y al trabajo en equipo dentro de sus labores diarias.

Arage et al., (2022) en su estudio buscó evaluar el nivel de compromiso organizacional y los factores asociados entre el personal de salud que cumplen su labor en el centro de atención primaria de salud, realizó un estudio transversal basado en instalaciones entre 459 profesionales de la salud seleccionados por muestreo aleatorio simple de 12 centros de salud. Concluyó que el compromiso organizacional fue menor en magnitud en el entorno del estudio. La edad, la satisfacción laboral y el comportamiento de liderazgo transformacional fueron predictores significativos del compromiso organizacional.

Fantahun et al., (2023) el fin de su investigación fue evaluar el compromiso organizacional y los factores asociados entre el personal de salud que laboran en establecimientos públicos, realizó un estudio transversal analítico basado en establecimientos del 30 de marzo al 30 de abril de 2021. Se empleó una técnica de muestreo de etapas múltiples para seleccionar 545 profesionales. Concluyó que el nivel general de CO es un poco bajo. Para mejorar el CO de los profesionales de la salud, los administradores de hospitales y los responsables de la formulación de políticas de atención médica deben desarrollar e institucionalizar estrategias de satisfacción basadas en evidencia, practicar buenos estilos de liderazgo y empoderar a los proveedores de atención médica en el trabajo.

En cuanto a la primera variable: con respecto al trabajo en equipo, Tannenbaum et al (2021) explicó que es un elemento idéntico a los esfuerzos de una reunión de personas que interactúan y se unen para lograr objetivos compartidos, en vista de la asociación contra una sola razón a través de compromisos individuales de habilidades, información y actividades de cada uno de sus constituyentes. Con esta metodología,

la cooperación se ve constantemente en las asociaciones, ya que el progreso está firmemente ligado al grado de unión de cada uno de sus individuos, teniendo la correspondencia relacional y la responsabilidad de los individuos.

Martín et al (2019) Se refiere como un trabajo definido, sinérgico y altamente satisfactorio realizado por múltiples individuos en el que cada miembro contribuye acumulativamente a un objetivo común. Al respecto, este mismo autor indicó que para considerar este trabajo agregado como una ayuda o colaboración, debe tener un diseño jerárquico esencial que ayude a la definición de un plan de trabajo consensuado, propositivo y, lo más importante, lo más cercano a la realidad donde Recientemente se caracteriza el compromiso laboral de los individuos, repartiéndoles una parte del trabajo para que luego puedan reencontrarse.

En un ambiente de trabajo, el logro de metas requiere trabajo en equipo porque las metas institucionales deben cumplirse inevitablemente.

En esta realización, es fundamental la gestión del director o supervisor, quien debe elegir el cuerpo docente que acumule las habilidades y capacidades adecuadas para conjugar los pensamientos, habilidades y capacidades que se esperan para realizar una determinada acción o encargo, considerando tanto la pericia como la viabilidad de realizar personalizado para obtener resultados ideales.

La prueba en la disposición del grupo de trabajo es encontrar la receta para que la compatibilidad del grupo se combine en un conjunto fuerte, fiel y poderoso con ejecución de élite en cualquier proyecto personalizado, creando obligaciones de confianza relacional que penetren significativamente en una mayor parte de la grupo (Doukanaei et al, 2021, p. 8).

En lo referente a la teoría, se menciona los principales ejes del trabajo en equipo fueron definidos por Wildman et al (2021) quienes expresaron la presencia de trabajar en grupo, en alusión a la capacidad de encanto que cambia el trabajo más agradable, horarios en experiencias maravillosas, liberados de mentalidades egoístas y de separación del egocentrismo hacia la cristalización de tareas mutuamente sinérgicas. Este autor también sugiere el desarrollo de sentimientos e ideas colectivas junto con conocimientos, actitudes y sobre todo valores para orientar a las personas en un trabajo de interdependencia humana.

El autor señala que la implementación de este modelo de trabajo no es fácil, argumentando que se necesita un nuevo programa psicológico, basado en valores como el respeto, el reconocimiento de los miembros del equipo y el respeto y fe en sus opiniones y valoración de las diferencias naturales. Tolerancia, que tiende a aceptar la diversidad como una fortaleza, a integrar las diferencias en la complementariedad y posterior cooperación. Las dimensiones fueron (Wildman et al, 2021):

La primera dimensión: La solidaridad, incluida la eliminación de modelos organizativos establecidos en el individualismo y el éxito individual (Roca, 2014). Por lo tanto se refiere a las condiciones de cooperación ante necesidades o solicitudes de atención personal sin afectar a los proveedores de apoyo (Hassan et al. 2022).

Por otro lado, la segunda Dimensión: Negociación: También indica un proceso consciente de intercambio de intereses entre dos personas o grupos, donde se reparten intereses y trabajo, etapa importante en la generación de convenios colectivos que trae tranquilidad a Ven. A su vez, siguiendo el mismo método (Soboleva & Karavaev, 2020).

La tercera dimensión: Comunicación, Alude a la fluidez del intercambio de datos entre al menos dos personas, decididas a dar sencillez en los compromisos vencidos, lo que construye las conexiones y vínculos relacionales (Castañeda, 2017). La comunicación es un rumbo característico del ser humano, en todo caso, siendo percibida como correspondencia exitosa, este aspecto espera medirla para decidir si la correspondencia es motivo de un digno intercambio de conclusiones y contribuye a la cimentación del grupo de trabajo. (Dehghani & Trojovcky, 2021).

La cuarta dimensión: Coordinación depende de grandes vínculos relacionales, siendo la correspondencia la situación fundamental (Fernández, 2017), también se caracteriza por una correspondencia exitosa sincronizada durante la ejecución del trabajo para tratar de no cubrirse de diligencias y ocasiones imprevistas que puedan enredar los resultados normales (Gholami et al. 2019).

La quinta dimensión: Liderazgo, Según la teoría de Bass y Avolio (2006), el liderazgo como proceso es un elemento clave en las unidades, que además permite encauzar la motivación para enfocar sus esfuerzos en el logro de metas. Según Martin

et al. (2019) un buen liderazgo establece una buena dirección, y esa misma dirección conduce al éxito cuantitativo

Se deben cumplir tres requisitos: La unidad de trabajo debe ser lo suficientemente abierta para hacer del desempeño y los resultados el eje de gravedad que sustenta al equipo, reconociendo valores y sirviendo de guía para el trabajo en equipo (Mejía, 2021). Es importante contar con líderes o guías que no insistan en encontrar una presencia que refleje a sus clones, sino que estén lo suficientemente abiertos para enriquecerse con un aporte coherente, respetando las diferencias y complementariedades individuales (Mukhtar et al. 2022).

Por otra parte, es fundamental que los individuos esperen que el funcionamiento en grupo sea algo gratificante, aunque a menudo sea difícil. En cualquier caso, no debemos dejar de centrarnos en las necesidades básicas, por ejemplo, objetivos normales, sensación de tener un lugar y pautas personalizadas (Oyewobi et al. 2019). Las unidades bien estructuradas tienen objetivos comunes que deben ser alcanzables, específicos y realistas para lograrlos, y si estos objetivos no son conocidos por los compañeros de trabajo, pueden surgir conflictos y falta de coordinación, haciendo que los compañeros de trabajo se sientan parte del equipo de trabajo (Olivera et al. 2013).

De tal manera que en la segunda variable de compromiso organizacional (CO) se fundamenta en la teoría del modelo tridimensional de Meyer y Allen (1991), el abordaje conceptual de los compromisos múltiples, desde una perspectiva psicológica.

La teoría tridimensional de Meyer y Allen (1991) divide el estudio del CO en tres elementos: afectivo, continuo y normativo. Todos tienen antecedentes diferentes y diferentes influencias en el comportamiento.

Para Robbins y Coulter (2010), la responsabilidad jerárquica busca que el trabajador se relacione con su situación y capacidades, garantizando un sentimiento de tener un lugar. Para que sea más factible que un trabajador prescriba la fundación a un asociado o compañero, se sienta satisfecho de ser importante para la organización y obligado a estar contento con ella y dudoso de tener pensamientos de buscar otro trabajo (Kruse, 2013, referido en Frías, 2014)

El concepto de compromiso organizacional incluye varios aspectos tocantes con el apego a la organización, los costos que el empleado percibe como importantes si deja la organización y el sentimiento de *traición* que crea un sentimiento de pertenencia o de salida de la empresa (Fernández, 2017).

Aranguri y Torres, (2022), enfatizar que son partícipes de procesos de socialización a largo plazo dentro de la organización, demostrar su compromiso normativo y emocional y continuar desempeñando el trabajo asignado por el jefe (p.14)

El CO se pone de manifiesto cuando el individuo de la organización se siente reconocido y centrado en la institución donde trabaja; como tal, da un nivel serio de contribución a su organización, moldeado por diversos factores buenos que se acomodan a la actividad consciente de sus responsabilidades laborales (Céspedes, 2018)

De la Puente (2017), indicaron que el CO es un estado mental o psíquico incita a los trabajadores a realizar una serie de movimientos pertinentes para el logro de al menos un propósito y permanecer en el curso de las actividades expresadas.

También se basa en psicología organizacional positiva, habilidades psicológicas, y beneficios humanos son vulnerables a la medición institucional, el desarrollo y la gestión efectiva para mejorar los resultados de la institución (Zuñiga 2019). Esta estructura actual tiene: certificado de identidad y el CO.

CO es el grado de evidencia reconocible de las personas con su organización, con sus metas y objetivos y debe ser esencial para ella (Portilla, 2017). Es un conjunto de normas de exigencia moral en los especialistas al supuesto de convicciones jerárquicas de seguir lo dispuesto en los informes de gestión y cumplir objetivos de manera común (García et al. 2013); (Méndez 2015).

Indica apego mental y emocional a la organización, comparte las propias creencias con los de la empresa y, en general, explora el surgimiento de la jerarquía. (Montoya, 2014). Es una inspiración para que los empleados se queden, contribuyan y sigan siendo personas de un mismo origen (Ridwan et al. 2020).

Para Mowday, Steers y Porter en el año 1979, citados por Al-Jabari & Ghazzawi (2019) CO Es la fuerza relativa de la identificación y participación de los empleados en sus instituciones (Purwanto et al. 2021).

Meyer y Allen (1991) manifiesta que es la relación entre una persona y la organización en un aspecto psicológico; en consecuencia, es de suma importancia conocer la responsabilidad de los trabajadores en sus tres partes (emocional, progresiva y normalizadora); cada uno crea diversas formas de comportarse y maneras de comportarse en los especialistas. De la parte emocional, determina la prueba distintiva y las ramificaciones del trabajador con la fundación; el de la coherencia, la permanencia del compañero en su establecimiento y el de la homogeneización, la asimilación de estándares y objetivos jerárquicos. De modo que el meollo de la responsabilidad por parte de la asociación sea el correspondiente al anhelo y la necesidad, de seguir adelante en la asociación y en el compromiso de permanecer de acuerdo a sus valores y normas (Meyer y Allen, 1991).

Para el estudio se define CO como un momento psíquico fomentado en individuos y organizaciones, lo que significa que los empleados continúen trabajando o no. Consta de tres elementos importantes: sentimiento, continuidad y norma (Castañeda, 2017).

Como dimensiones Meyer y Allen (1991) menciona las siguientes: afectivo, Debido a la satisfacción emocional personal con la empresa, existe la obligación de ponerse en contacto con la empresa.

Dimensión Compromiso de Continuidad (Obligatorio): Es un compromiso asumido por los empleados que no quieren perder su trabajo y quieren permanecer en la empresa (ParavicKlijn et al. 2021). De tal manera que permanece en una organización por un tiempo determinado (Portilla, 2017).

Dimensión Continuidad; esto significa que desea permanecer en la organización por más tiempo porque siente que debe hacerlo porque ha invertido suficiente energía para estar apegado a la organización (Paais & Pattiruhu, 2020). Por lo tanto, se refiere al vínculo que las cosas se mantienen de alguna forma continua (Afrashtehfar et al. 2020).

Dimensión normativa; las personas que encuentran confianza en la lealtad organizacional en un sentido moral serán recompensadas de alguna manera (Ali & Anwar, 2021), posiblemente con algún privilegio; Por ejemplo, cuando una institución paga la matrícula, se desarrolla un sentido de reciprocidad con la institución (Specchia et al. 2021).

### **III.METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Fue básica; se basó en los nuevos conocimientos científicos, en donde se analizaron criterios diferentes de las variables del estudio (CONCYTEC, 2019)

Por lo tanto, fue de enfoque cuantitativo, en la cual se analizaron estadísticamente y se planteó en tablas y gráficos.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Fue no experimental; ya que identificó un grupo de organizaciones que simbolizan el problema estudio, el diseño no manipula los datos, ya que se mantienen en datos reales, fue descriptiva correlacional causal (Hernández y Mendoza, 2018), el esquema se encuentra en (Anexos).

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

##### **Variable 1: Trabajo en equipo**

**Definición conceptual;** Demostrar que es igual a los esfuerzos de un grupo de personas que interactúan y cooperan para lograr un objetivo común basado en alianzas para un objetivo común contribución individual a través de las habilidades, conocimientos y acciones de todos uno de sus seguidores (Baguer, 2011).

**Definición operacional;** se midió conforme las dimensiones del estudio como solidaridad, negociación, comunicación, coordinación y liderazgo.

**Indicadores;** cooperación; buscan el bien común; practican el valor de la solidaridad; intercambiar información, hacer acuerdos aceptables, transmitir información, facilitar las relaciones entre ellos, compartir ideas con otros, asignar tareas, realizar tareas, realizar tareas a tiempo, tomar decisiones y ayudar.

**Escala de medición:** ordinal

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

**Definición conceptual;** Definir como una unión de sentimientos y opiniones entre los empleados y la organización en la que trabajan y expresan el deseo y la necesidad de alinearlos un momento (Meyer y Allen, 1991).



**Definición operacional;** Se midió de acuerdo con los ítems formulados de las dimensiones. Compromiso afectivo, continuidad y normativo.

**Indicadores;** me siento aceptado; expresar conexiones afectivas, evaluar su duración, expresar su necesidad de trabajo, sentir lealtad y evaluar beneficios.

**Escala de medición:** ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

Población: Hernández y Mendoza (2018) señalaron que es un conjunto de características determinadas por personas, objetos etc. Estuvo constituida por 140 profesionales de salud en un hospital de Huaylas. Y la muestra fue 103 por medio del cálculo de una muestra que se encuentra en el (anexo 5).

Criterios de selección

Criterios de inclusión

Personal profesional de salud que labora en un hospital Huaylas; personal que no se encuentra en vacaciones ni licencias; personal que tienen el deseo de participar en el estudio.

Criterios de exclusión

Personal que no labora en dicha institución; personal que no desea participar del estudio.

El muestreo será probabilístico ya que se utiliza una fórmula.

Unidad de análisis, profesionales de salud que trabajan en dicha institución

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

La encuesta que se utilizó como técnica, acorde con Hernández et al. (2014) Se utiliza el especialista para registrar datos o información sobre los factores que tiene en la parte superior de la lista de prioridades (p. 199). Por otra parte, Arias (2010) señala que el instrumento es un recurso que se utiliza para poder almacenar información necesaria para obtener los resultados.

Para la validez del instrumento, fueron validados por los autores tomados y lo hizo conforme la técnica de juicio de expertos (Anexo 3).

Para la confiabilidad del instrumento, se determinó mediante una prueba piloto que se realizaron a 15 profesionales del dicho establecimiento, obteniendo

resultados de los coeficientes de Alfa de Cronbach, en la cual indicó alta confiabilidad en la variable trabajo en equipo 0,819 y compromiso organizacional 0,915.

### **3.5. Procedimientos**

Para el permiso correspondiente de la institución donde se realizaron el estudio, y donde se aplicó la encuesta, al ser aceptada la autorización se aplicó los instrumentos a los pacientes para su respectiva información con una explicación de 15 a 20 minutos, de esa manera se pudo obtener la información necesaria para la tabulación de los datos.

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

La parte estadística que se empleó fue descriptivo e inferencial, para ello, la información se clasificó en una hoja Excel. Los datos recopilados se reflejaron en tablas y figuras, según los factores y sus aspectos. Cada uno de estos fue diseccionado y descifrado. Para la investigación inferencial se completó la diferenciación utilizando la prueba Chi cuadrado y V de cramer, a un nivel de importancia de 0.05 (Rosner, 2016, p. 13)

### **3.7. Aspectos éticos**

Por lo tanto, se propuso los aspectos éticos de Belmont (1974), donde manifiesto lo siguiente:

Autonomía, Los encuestados participan voluntariamente, los resultados obtenidos serán evaluados de manera totalmente confidencial.

Beneficencia, En efecto, se buscó el bienestar de los encuestados para mejorar la gestión administrativa y lograr metas.

Principio de no maleficencia, La salud general de los trabajadores de la salud es parte de la investigación de interés.

Asimismo, se respetó el principio de justicia, porque el proceso se aplicaría razonablemente sin perjuicio para el usuario cuestionado.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados en tablas

#### 4.1.1 Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Nivel de trabajo en equipo*

|                   | bajo |      | medio |      | alto |      |
|-------------------|------|------|-------|------|------|------|
|                   | N    | %    | N     | %    | N    | %    |
| Trabajo en equipo | 1    | 1,0  | 61    | 59,2 | 41   | 39,8 |
| Solidaridad       | 5    | 4,9  | 23    | 22,3 | 75   | 72,8 |
| Negociación       | 16   | 15,5 | 29    | 28,2 | 58   | 56,3 |
| Comunicación      | 10   | 9,7  | 44    | 42,7 | 49   | 47,6 |
| Coordinación      | 8    | 7,8  | 56    | 54,4 | 39   | 37,9 |
| Liderazgo         | 12   | 11,7 | 49    | 47,6 | 42   | 40,8 |

La tabla 1, muestra el trabajo en equipo como 59,2% medio, el 39,8% es alto y el 1,0% es bajo. De igual manera se observó que la solidaridad, negociación y comunicación son altos (72,8%,56,3% y 47,6%), respecto a Coordinación (54.4%) y liderazgo (47.6%) el nivel hallado fue medio. De manera general el trabajo en equipo de los trabajadores es adecuado.

**Tabla 2***Nivel de compromiso laboral*

|         | Compromiso laboral |       | Compromiso afectivo |       | Compromiso de continuidad |       | Compromiso normativo |       |
|---------|--------------------|-------|---------------------|-------|---------------------------|-------|----------------------|-------|
|         | N                  | %     | N                   | %     | N                         | %     | N                    | %     |
| Bajo    | 2                  | 1,9   | 7                   | 6,8   | 7                         | 6,8   | 3                    | 2,9   |
| Regular | 67                 | 65,0  | 75                  | 72,8  | 68                        | 66,0  | 87                   | 84,5  |
| Alto    | 34                 | 33,0  | 21                  | 20,4  | 28                        | 27,2  | 13                   | 12,6  |
| Total   | 103                | 100,0 | 103                 | 100,0 | 103                       | 100,0 | 103                  | 100,0 |

La tabla 2, muestra el nivel de compromiso laboral desde la percepción de personal de salud, el 65,0% calificaron un nivel regular, el 33,0% en un nivel alto y el 1,9% en un nivel bajo. Las dimensiones fueron evaluadas en un nivel regular, la dimensión compromiso con un 72,8%, la dimensión compromiso de continuidad con un 66,0% y el compromiso normativo con un 84,5%. Estos resultados permiten indicar que el CL es moderadamente bueno.

## 4.1.2. Resultados inferenciales

### Normalidad de datos

**Tabla 3**

Normalidad de los datos de las variables

|                           | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |            |              |
|---------------------------|---------------------------------|------------|--------------|
|                           | Estadístico                     | gl         | Sig.         |
| <b>Trabajo en equipo</b>  | <b>,060</b>                     | <b>103</b> | <b>,200*</b> |
| Solidaridad               | ,176                            | 103        | ,000         |
| Negociación               | ,240                            | 103        | ,000         |
| Comunicación              | ,156                            | 103        | ,000         |
| Coordinación              | ,127                            | 103        | ,000         |
| Liderazgo                 | ,145                            | 103        | ,000         |
| <b>Compromiso laboral</b> | <b>,109</b>                     | <b>103</b> | <b>,004</b>  |

### 4.1.2.1. Contrastación de hipótesis general

**Tabla 4**

*Influencia entre el trabajo de equipo y el compromiso organizacional*

| Pruebas de chi-cuadrado      |                     |    |                                      |             |      |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|-------------|------|
|                              | Valor               | df | Significación asintótica (bilateral) | V de Cramer | Sig. |
| Chi-cuadrado de Pearson      | 54,088 <sup>a</sup> | 4  | ,000                                 | '512        | ,000 |
| Razón de verosimilitud       | 12,621              | 4  | ,013                                 |             |      |
| Asociación lineal por lineal | 3,093               | 1  | ,079                                 |             |      |
| N de casos válidos           | 103                 |    |                                      | 103         |      |

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

La tabla 3, muestra el valor Chi <sup>2</sup> de significancia de 0,000 menor a 0,05; se toma la decisión de rechazar H0; lo cual indica que el trabajo en equipo influye en el CO del personal de salud en un Hospital de Huaylas, 2023. Además, el valor de V de cramer indica una influencia del 51.2% del TE sobre el compromiso laboral.

#### 4.1.2.2. Contrastación de hipótesis específicas

**Tabla 5**

*Pruebas chi<sup>2</sup> y V de cramer para HEs*

| Pruebas de chi-cuadrado |                                |     |  |             |      |
|-------------------------|--------------------------------|-----|--|-------------|------|
|                         | Valor Chi <sup>2</sup> pearson | df  | Significaci<br>ón<br>asintótica<br>(bilateral) | V de cramer | Sig. |
| Solidaridad             | 13,074 <sup>a</sup>            | 4   | ,011   | ,252        | .011 |
| Negociación             | 4,980 <sup>a</sup>             | 4   | ,289   | ,155        | ,289 |
| Comunicación            | 5,862 <sup>a</sup>             | 4   | ,210   | ,169        | ,210 |
| Coordinación            | 6,175                          | 4   | ,186   | ,173        | ,186 |
| Liderazgo               | 11,952                         | 4   | ,018   | ,241        | ,018 |
| N de casos válidos      |                                | 103 |  |             |      |

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

La tabla 4, muestra los resultados de las pruebas Chi cuadrado y V de cramer, observamos que en la primera y quinta HE los valores de sig. ,011 y ,018 permiten rechazar las H0s, además los valores de V Cramer: ,252 y ,241 indican que la solidaridad influye 25.2% y 24.1% sobre el compromiso organizacional. Para las HE 2,3 y 4 los p. value son mayores a 0,05 (,155- ,210- ,186) permitiendo aceptar las H0s. por lo tanto no existe influencia de la negociación, comunicación y coordinación en el compromiso organizacional del personal de salud en un Hospital de Huaylas, 2023.

## V. DISCUSIÓN

En el análisis del objetivo general, se observó que el 51.2% de trabajo en equipo influye en el compromiso organizacional, estos fueron corroborados por Zegarra (2018) en su estudio se concluye que el nivel de significancia de un 0,515, donde indica que hay influencia entre ambas variables. De tal manera que en el estudio de Arage et al.(2022) concluye que el existe influencia manifestando influencia entre las variables del estudio. En la teoría de Araya y Dalorzo (2020) señala que una de las medidas más importantes de la eficiencia en la vida empresarial son las habilidades individuales de los empleados que se utilizan en la organización. Se puede manifestar que las mayores habilidades individuales aumentan sustancialmente la eficiencia, la eficacia y los logros. Sin embargo, en este punto, el trabajo en equipo es un tema central para considerar junto con las habilidades individuales. Las habilidades no pueden afectar positivamente la eficiencia y el éxito en cada organización. Algunas organizaciones, donde los individuos, aún pueden alcanzar las metas de la organización concentrándose en el trabajo en equipo.

El trabajo en equipo es un grupo que se enfoca en un objetivo común, aproximadamente, los objetivos de desempeño exhiben un enfoque colectivo en trabajos como se sienten responsables, y aliviar las deficiencias de los miembros por parte de otros miembros para lograr objetivos, establecidas para lograr un objetivo común combinando conocimientos y habilidades (Aranguri y Torres, 2022).

Las organizaciones requieren compromiso para sobrevivir y lograr los objetivos. Además, las organizaciones deben invertir continuamente en la fuerza de trabajo humana para lograr estos objetivos. Además, el ser humano ha desarrollado e invertido recursos que deben ser preservados en la organización. En algunas investigaciones, los empleados con alto compromiso organizacional exponen mayor desempeño que los empleados con menor compromiso en la organización. Este estudio proporcionó algunas pautas para ayudar gerentes para comprender cómo aumentar el compromiso organizacional. En la investigación se evidenció la importancia de la cultura organizacional para el aumento y promoviendo el compromiso organizacional sugiere a organizaciones para promover un patrón general de comportamientos, creencias, percepción recogida y compartida de valores que se

consideran comunes en la mayoría de los miembros de la organización (Fernández, 2017).

En el objetivo específica 1, donde se observa que la dimensión solidaridad influye sobre el compromiso organizacional en un 25.2%. Estos hallazgos coinciden con Romani (2018) Este estudio menciona que el 30% de esta dimensión muestra que influye en las variables, así como el CO es el vínculo psicológico entre el trabajador y su organización empleadora. El compromiso ha sido uno de los constructos más estudiados en la investigación organizacional debido a su clara influencia en importantes resultados individuales y organizacionales. En este artículo, el compromiso, discute la evolución del personal de salud, resumiendo los resultados y los antecedentes del compromiso, contrastamos que el compromiso con otros estudios relacionados se describe los problemas actuales del compromiso que requieren atención en futuras investigaciones.

Asimismo, en el estudio de Fantahun et al (2023) menciona y se concluye que hay influencia entre la dimensión solidaridad y compromiso organizacional. Por lo tanto, Quispe (2021) establece que las organizaciones preocupadas por mantener la ética de los empleados se enfrentan al problema de los conflictos entre los estándares éticos de los empleados y de la organización. Socializar a los nuevos empleados es una forma de garantizar el cumplimiento. Sin embargo, es importante tanto para los veteranos como para los nuevos empleados hacer tangibles estos estándares y luego trabajar en el día a día de la organización. Este estudio, realizado en una gran organización, encontró que, dependiendo del nivel organizacional, el conocimiento de los estándares éticos de una organización se predice por la adherencia gerencial y el cumplimiento organizacional con esos estándares y/o discusiones con pares. Independientemente del nivel, el compromiso organizacional fue predicho con mayor fuerza por la adherencia gerencial a los estándares organizacionales.

Esta retroalimentación a su vez ayudará a los líderes a comprender la conexión entre sus acciones y el clima que crean para sus empleados, comprender el clima que ellos mismos experimentan a diario, puede usarse como parte de una intervención de coaching ejecutivo o cualquier proceso de desarrollo que puede emplearse como una



herramienta de desarrollo de liderazgo ya sea para líderes individuales o entre equipos y unidades de trabajo.

En el objetivo específica 2, indica que el 0,289, en la cual señala que la dimensión negociación no influye en el compromiso organizacional. Estos resultados se contrastan con Espíritu (2022) se concluye que se relacionaron tres medidas de compromiso organizacional; la oportunidad de crecimiento personal o autorrealización y las condiciones físicas de trabajo. El Compromiso Afectivo y Normativo también se mejoró en organizaciones con sistemas de promoción percibidos como justos. Los grupos organizacionales que también tenían escalas salariales satisfactorias y los supervisores percibidos como poseedores de habilidades positivas relacionadas con el trabajo habían mejorado el Compromiso afectivo; la presencia de colaboradores con atributos positivos estuvo relacionada con el Compromiso Normativo y altas oportunidades de promoción.

Por lo tanto, Vera (2022) afirma que los recursos humanos son uno de los activos más importantes de las organizaciones. Si bien una organización exitosa se preocupa por elegir este activo entre los candidatos más calificados, también debe esforzarse por no perder a sus empleados existentes. En la literatura, el CO expresa tanto la permanencia de los empleados en la organización como su servicio más dispuesto con el sentido de pertenencia que sienten a la organización en la que trabajan. Los estudios sobre cómo el concepto de salud organizacional, que es una revisión de los conceptos de bienestar de los empleados y eficacia organizacional, son muy pocos en la literatura. En este contexto, la cuestión de cómo el compromiso organizacional, una variable crítica para las organizaciones, se ve afectado por la salud de la organización.

Arage et al., (2022) Frente a la marea de la globalización, uno de los grandes desafíos para los profesionales de recursos humanos es cómo obtener una ventaja competitiva organizacional en el rápido ambiente cambiante. Para cualquier organización, una estructura de mano de obra adecuada es un enfoque para mantener un desempeño organizacional efectivo.

En el objetivo específica 3, se observó que con una sig. ,210, la comunicación no influye en el compromiso organizacional. Estos hallazgos coinciden con Quispe

(2021) en su estudio corrobora que en la dimensión planteada no influye en el compromiso organizacional. Por tal motivo que los trabajadores necesitan comunicarse y ser escuchados para tener un rendimiento de trabajo eficaz. De tal manera que, Fantahun et al. (2023) Determinaron que el clima organizacional examinado fue la comunicación, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y la motivación. El diseño organizacional se refiere al proceso de construir y ajustar la estructura de una organización para lograr sus objetivos. Comunicar significa crear un significado compartido o compartido en otra persona. El liderazgo implica influir y dirigir a las personas para que logren objetivos específicos en un momento y lugar específicos, utilizando las habilidades y destrezas de liderazgo para lograr que las personas trabajen juntas. El trabajo en equipo es el proceso de trabajar junto con un grupo de personas para lograr un objetivo. La cultura organizacional se describe como un patrón de suposiciones subyacentes que se consideran válidas y se enseñan a los nuevos miembros como una forma de percibir, pensar y sentir dentro de una organización. La satisfacción laboral es un estado emocional positivo autoinformado como resultado de la propia evaluación del trabajo o experiencia profesional. (Locke, 1976). Finalmente, se hace referencia a la motivación como un estado o condición interna que activa el comportamiento y da dirección y desarrolla el deseo o necesidad que energiza y dirige el comportamiento orientado a una meta.

En Objetivo específica 4, señala que el 0,186 manifestando que la dimensión coordinación no influye en el compromiso organizacional. Estos hallazgos coinciden con Meyer y Allen (1990) con tres dimensiones, que identificaron como compromiso afectivo, de continuidad y normativo. El vínculo emocional se refiere al apego emocional, la identificación y la participación de un empleado con la organización. Los empleados con un fuerte compromiso emocional permanecen en la organización porque así lo desean. Compromiso de continuidad significa reconocer los costos asociados con dejar una organización. Los empleados cuya principal atracción para la organización se basa en el compromiso de continuidad se quedan porque necesitan. El compromiso normativo refleja un sentido de obligación de seguir trabajando. Los empleados con altos niveles de compromiso normativo creen que deben permanecer en la organización. Finalmente, la significación de la última hipótesis es de 0,018, lo

que indica que la dimensión liderazgo tiene un nivel de influencia del 24,1% en el compromiso organizacional.

Finalmente, este estudio permite reconocer el trabajo en equipo es relevante porque se trató de investigar el trabajo de equipo y la influencia que existe en el compromiso organizacional, de tal manera que podamos facilitar a la institución a que el personal de salud se sienta comprometido con su área de trabajo y no mantener una ambiente desagradable dentro de la organización y se pueda trabajar con un grupo estable tranquilo sin resentimiento para que los usuarios demuestren su satisfacción al momento de salir del establecimiento de salud.

En las limitaciones, he podido tener dificultad en la parte de resultados al momento de tabular, el tiempo de encuestar, profesionales que a veces no quisieron apoyar con las encuestas, dificultades que se obtuvo durante el desarrollo de mi investigación.

## **VI.CONCLUSIONES**

Primera: Respondiendo al objetivo general el valor de V de Cramer indico un 51.2% existe influencia del trabajo en equipo sobre el compromiso organizacional.

Segunda: Respecto al objetivo específico 1, el coeficiente V de Cramer 0,252. Indica que existe influencia de la solidaridad del trabajo en equipo en el compromiso organizacional.

Tercera: En el objetivo específica 2, afirma que el valor es de 0,289, lo que señala que no existe influencia de la negociación sobre el compromiso organizacional.

Cuarta: En el objetivo específica 3, el valor de sig de 0,210, donde opina que no existe influencia de la comunicación sobre el compromiso organizacional.

Quinta: En el objetivo específico 4, el 0,186 y el coeficiente V de Cramer fueron de 0,173, se observa que no existe influencia de la coordinación sobre el compromiso organizacional.

Sexta: En objetivo específica 5, el 0,018 y el coeficiente V de Cramer fueron de 0,241. Manifestando que existe influencia del liderazgo en la variable.

## **VII. RECOMEDNACIONES**

Primera: Al encargado de dicho establecimiento, capacitar al personal en temas en que se puedan fomentar la confianza la empatía, la innovación y mantener una ética laboral y así mejorar el compromiso organizacional.

Segunda: Al encargado de dicho establecimiento desarrollar actividades que puedan facilitar el trabajo en equipo que se puedan conocer más y relacionarse como debe ser, de esa manera establecer una cultura de trabajo y mantener una comunicación abierta entre profesionales.

Tercera: A los profesionales de salud, comprometerse con el establecimiento a solucionar todo tipo de situaciones con los usuarios pacientes, ya que de ellos dependen su trabajo.

Cuarta: A los futuros maestrantes seguir investigando sobre estas variables para obtener resultados eficientes y puedan ser utilizados por otros investigadores que desean tomar este estudio de referencia.

## REFERENCIAS

- Arage, S. M., Daba, D. B., & Dessalegn, A. Y. (2022a). Organizational commitment of health professionals and associated factors in primary healthcare facilities of Addis Ababa, Ethiopia: A multi-center cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 10, 981621. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.981621>.
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1).
- Afrashtehfar, K. I., Assery, M. K., & Bryant, S. R. (2020). Patient satisfaction in medicine and dentistry. *International journal of dentistry*, 2020.
- Arage, S. M., Daba, D. B., & Dessalegn, A. Y. (2022b). Organizational commitment of health professionals and associated factors in primary healthcare facilities of Addis Ababa, Ethiopia: A multi-center cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 10, 981621. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.981621>.
- Aranguri, K., y Torres, F. E. (2022). Compromiso organizacional y trabajo en equipo de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Ignacio 2022 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95578/Aranguri\\_ZK-Torres\\_AFE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95578/Aranguri_ZK-Torres_AFE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Araya Sánchez, E., & Dalorzo Rojas, P. (2020). *El trabajo en equipo y su relación con la regulación emocional en equipos interdisciplinarios de primaria de la región de Heredia durante el año 2019*. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/19259>
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *Ali, BJ, & Anwar, G.(2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30.
- Babiker, A., El Hussein, M., Al Nemri, A., Al Frayh, A., Al Juryyan, N., Faki, M. O., Assiri, A., Al Saadi, M., Shaikh, F., & Al Zamil, F. (2018). Health care

professional development: Working as a team to improve patient care. *Sudanese Journal of Paediatrics*, 14(2), 9–16.

Baguer, A. (2011). Dirección de personas: un timón en la tormenta. Madrid: Díaz de Santos.

Bass, B. & Avolio, B. (2006). Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist. Estados Unidos: Press. Palo Alto. California

Castañeda, C. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y clima laboral docente en la institución educativa Jorge Basadre Grhoman de Florencia de Mora, 2017. Universidad César Vallejo.

Céspedes, V. L. (2018). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – 2018 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26219/cespedesqv.pdf?sequence=1>

De la Puente, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo en la municipalidad provincial de Trujillo. Tesis. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Trujillo. URL <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/298/delapuenterl.pdf>.

De las Heras-Rosas, C., Herrera, J., & Rodríguez-Fernández, M. (2021). Organisational Commitment in Healthcare Systems: A Bibliometric Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2271. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052271>.

Dehghani, M., & Trojovský, P. (2021). Teamwork optimization algorithm: A new optimization approach for function minimization/maximization. *Sensors*, 21(13), 4567.

Doukanari, E., Ktoridou, D., Efthymiou, L., & Epaminonda, E. (2021). The quest for sustainable teaching praxis: Opportunities and challenges of multidisciplinary and multicultural teamwork. *Sustainability*, 13(13), 7210.

- Espiritu I (2022) Compromiso laboral y trabajo en equipo de los colaboradores de un centro de salud del distrito de Lince, 2019. Tesis post grado. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91036>
- Fantahun, B., Dellie, E., Worku, N., & Debie, A. (2023). Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 23, 180. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3>.
- Farooqi, R., Ashraf, F., & Nazeer, I. (2020). Interpersonal communication, teamwork effectiveness, and organizational commitment in Pakistani Nurses. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 35(4), 675-692.
- Fernández A (2017) El compromiso organizacional. [Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/28460/TFGO%201123.pdf;jsessionid=8D33CA1FDC41B523148E32125798E8AE?sequence=1>
- Frías, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. grado de Magister en Gestión de personas y dinámica organizacional. [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS\\_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1)
- GESTIÓN, N. (2017, noviembre 21). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema | TENDENCIAS*. Gestión; NOTICIAS <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Gholami, M., Saki, M. y Hossein Pour, AH (2019). Percepción de empoderamiento de las enfermeras y su relación con el compromiso organizacional y la confianza en hospitales universitarios en Irán. *Revista de gestión de enfermería* , 27 (5), 1020-1029.
- Hanaysha, J. (2019). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and*



<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281631234>.

- Hassan , S., Ahmed Abd Allah Mohamed, N., & Hussein Yassein Hussein, N. (2022). Perspective of Teamwork Effectiveness and Its Relation with Job Attraction and Organizational Commitment among Staff Nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 13(1), 996-1008.
- Kawiana, I., Dewi, L. K. C., Hartati, P. S., Setini, M., & Asih, D. (2021). Effects of leadership and psychological climate on organizational commitment in the digitization era. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1051-1062.
- Martin, G., Khajuria, A., Arora, S., King, D., Ashrafian, H., & Darzi, A. (2019). The impact of mobile technology on teamwork and communication in hospitals: a systematic review. *Journal of the American Medical Informatics Association*, 26(4), 339-355.
- Mejía, K. M. (2021). Compromiso Organizacional y Presión Laboral en la Gerencia de Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021 [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71706/Mej%C3%ADa\\_ZKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71706/Mej%C3%ADa_ZKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A Three Component conceptualization of organizational commitment, *Human resource management review*
- Méndez (2015). Clima y Compromiso Organizacional percibido por los empleados del parque ecoarqueológico en México. Universidad de Montemorelos. México
- Mohammed, E., McDonald, W. G., & Ezike, A. C. (2022). Teamwork in Health Care Services Delivery in Nigeria: A Mixed Methods Assessment of Perceptions and Lived Experiences of Pharmacists in a Tertiary Hospital. *Integrated Pharmacy Research & Practice*, 11, 33–45. <https://doi.org/10.2147/IPRP.S331041>
- Mukhtar, M. Q., Niazi, H. K., Abro, S., Shaukat, O., & Saeed, H. T. (2022). Transformational leadership and its impact on organizational commitment and

work motivation: Moderating role of teamwork at workplace. *South Asian Journal of Management & Administrative Sciences*, 2(1), 78-92.

Montoya (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un Contact Center*. Universidad Privada de Ciencias Aplicadas. Perú.

Oyewobi, L. O., Oke, A. E., Adeneye, T. D., & Jimoh, R. A. (2019). Influence of organizational commitment on work–life balance and organizational performance of female construction professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*.

Olivera, S. A., & Ravillet Paredes, I. M. (2013). *El trabajo en equipo desde la percepción del profesional de salud Servicio de Neonatología Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo 2012*.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2795553>

Omar, A. (2010). Las organizaciones positivas. En Castro, A. (Eds.), *Fundamentos de Psicología Positiva* (pp. 216-255). Buenos Aires: Paidós.

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.

Paravic Klijn, T., Lagos Garrido, M. E., Paravic Klijn, T., & Lagos Garrido, M. E. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y enfermería*, 27.  
<https://doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>

Portilla, R. (2017). Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima – Perú.  
[http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/621718/2/portilla\\_br.pdf](http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/621718/2/portilla_br.pdf)

Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61-69.

- Quispe, M. E. (2021). Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud de la microrred Alca. Arequipa 2021. *Repositorio Institucional - UNSA*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3058637>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12).
- Romani, S. A. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla, 2017. *Repositorio institucional – UNAC*. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3998>.
- Roca, E. (2014). Como mejorar tus habilidades sociales. (4ta ed.). Valencia: ACDE
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2010). Administración. México: Pearson.
- Rosen, M. A., Diaz, D., Dietz, A. S., Benishek, L. E., Thompson, D., Pronovost, P. J., & Weaver, S. J. (2018). Teamwork in Healthcare: Key Discoveries Enabling Safer, High-Quality Care. *The American psychologist*, 73(4), 433-450. <https://doi.org/10.1037/amp0000298>.
- Saadeh, I. M., & Suifan, T. S. (2020). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226-242.
- Soboleva, E. V., & Karavaev, N. L. (2020). Characteristics of the Project-Based Teamwork in the Case of Developing a Smart Application in a Digital Educational Environment. *European Journal of Contemporary Education*, 9(2), 417-433.
- Specchia, ML, Cozzolino, MR, Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W. y Damiani, G. (2021). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de las enfermeras. Los resultados de una revisión sistemática. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública* , 18 (4), 1552.
- Tannenbaum, S. I., Traylor, A. M., Thomas, E. J., & Salas, E. (2021). Managing teamwork in the face of pandemic: evidence-based tips. *BMJ quality & safety*, 30(1), 59-63.

- Teymoori, E., Rahmani, V., Fereidouni, A., Khachian, A., & Hannani, S. (2022). Ethical climate of the operating room from the perspective of the surgical team and its relationship with organizational culture and organizational commitment. *Perioperative Care and Operating Room Management*, 26, 100238.
- Vera K (2022) Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la unidad ejecutora de salud Ascope, 2021. Tesis post grado. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87137>.
- Welsch, H. P., & LaVan, H. (2019). Inter-relationships between organizational commitment and job characteristics, job satisfaction, professional behavior, and organizational climate. *Human relations*, 34(12), 1079-1089. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872678103401205?journalCode>
- Wildman, J. L., Nguyen, D. M., Duong, N. S., & Warren, C. (2021). Student teamwork during COVID-19: challenges, changes, and consequences. *Small Group Research*, 52(2), 119-134.
- Zaheer, S., Ginsburg, L., Wong, H. J., Thomson, K., Bain, L., & Wulffhart, Z. (2019). Turnover intention of hospital staff in Ontario, Canada: Exploring the role of frontline supervisors, teamwork, and mindful organizing. *Human resources for health*, 17(1), 1-9.
- Zegarra E. R. (2018). Compromiso organizacional en profesionales de la salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales y servicio de medicina pediátrica del instituto nacional de Salud del niño. Lima 2017. *Universidad César Vallejo*. <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3231067>
- Zuñiga, S. (2019). Comunicación interna y su influencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Florería y Regalos La Estación E.I.R.L..Tesis. Repositorio de la Universidad Privada de Tacna. Tacna. URL <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/1357>.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

| Variables         | Dimensiones  | Indicadores   | Escala  |
|-------------------|--------------|---|---|
| Trabajo en equipo | Solidaridad  | Colaboración mutua.<br>Buscan un bien común.<br>Practican el valor de la solidaridad.                 | Muy en desacuerdo=1<br>En desacuerdo=2<br>Indiferente=3<br>De acuerdo=4<br>Muy de acuerdo=5 |
|                   | Negociación  | Intercambio de información.<br>Llegar a acuerdos aceptables.  |   |
|                   | Comunicación | Transmisión de información. Propicia relaciones entre sí.<br>Participar de una idea a otras personas  |   |
|                   | Coordinación | Designación de tarea.<br>Cumplimiento de tareas.<br>Cumplimiento de tareas en los plazos solicitados. |   |
|                   | Liderazgo    | Tomar decisiones.<br>Brindar ayuda mutua.   |   |

**Tabla 2***Variable compromiso organizacional*

| Variables                 | Dimensiones | Indicadores   | Escala   |
|---------------------------|-------------|---|--|
| Compromiso organizacional | Afectivo    | Se siente identificado;<br>Expresa vínculos emocionales | Muy en desacuerdo=1  |
|                           | Continuidad | Evalúa su permanencia,<br>Expresa su necesidad laboral  | En desacuerdo=2<br>Indiferente=3<br>De acuerdo=4<br>Muy de acuerdo=5 |
|                           | Normativo   | Siente lealtad<br>Evalúa los beneficios.                |  |

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### Escala de medición del trabajo en equipo

**INSTRUCCIONES:** El cuestionario está conformado por preguntas de las cuales cada una consigna varias alternativas que deberás marcar con una X en los espacios.

| 1                 | 2             | 3           | 4          | 5              |
|-------------------|---------------|-------------|------------|----------------|
| Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Muy de acuerdo |

Marque con una x la respuesta según corresponda:

| N°                      | Preguntas   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------|---|---|---|---|---|---|
|                         | D1: Solidaridad   |   |   |   |   |   |
| 1                       | Cuando realizo mi trabajo busco el bien común en la elaboración de los instrumentos de gestión                                |   |   |   |   |   |
| 2                       | Cuando realizo mi trabajo practico la colaboración mutua  |   |   |   |   |   |
| 3                       | Cuando trabajo practico el valor de la solidaridad  |   |   |   |   |   |
| <b>D2: Negociación</b>  |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4                       | Cuando trabajo realizó el intercambio de información en forma oportuna.   |   |   |   |   |   |
| 5                       | Cuando surgen discrepancias en el trabajo gracias a la negociación llegamos a acuerdos aceptables.                            |   |   |   |   |   |
| <b>D3: Comunicación</b> |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6                       | Cuando trabajo soy capaz de transmitir la información solicitada oportunamente a mis compañeros de labores.                   |   |   |   |   |   |
| 7                       | Cuando trabajo promuevo un clima positivo   |   |   |   |   |   |
| 8                       | La comunicación oportuna, clara y positiva contribuye con la consolidación de los equipos de trabajo.                         |   |   |   |   |   |
| <b>D4: Coordinación</b> |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9                       | Cuando desarrollo un trabajo en equipo nos dividimos las tareas equitativamente y definimos plazos de entrega                 |   |   |   |   |   |
| 10                      | Cuando nos dividimos los trabajos se respeta el nivel de experticia de los integrantes y su perfil profesional.               |   |   |   |   |   |
| 11                      | Cuando desarrollo el trabajo en equipo soy capaz de cumplir con las tareas solicitadas oportunamente.                         |   |   |   |   |   |
| <b>D5: Liderazgo</b>    |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12                      | Cuando observo que las cosas no marchan adecuadamente, tomo la decisión de asumir el liderazgo del equipo.                    |   |   |   |   |   |
| 13                      | Cuando asumo el liderazgo del equipo, respeto las opiniones de mis compañeros, llegando a consensos en el logro de objetivos. |   |   |   |   |   |

## Cuestionario de compromiso laboral

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan sus sentimientos hacia la organización para la que trabaja. Marque con un aspa (x) su respuesta de elección. No existe respuesta correcta o incorrecta. Por favor sea sincero. La escala Likert.

| 1                 | 2             | 3           | 4          | 5              |
|-------------------|---------------|-------------|------------|----------------|
| Muy en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Muy de acuerdo |

| N°  | Preguntas  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| <b>Dimensión 1; Compromiso afectivo</b>       |  |   |   |   |   |   |
| 1   | Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución.  |   |   |   |   |   |
| 2   | Realmente siento los problemas de mi institución como propios.   |   |   |   |   |   |
| 3   | Esta institución significa mucho para mí.  |   |   |   |   |   |
| 4   | No me siento como parte de la familia en mi institución  |   |   |   |   |   |
| 5   | No me siento parte de institución  |   |   |   |   |   |
| 6   | No me siento emocionalmente vinculado con esta institución   |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 2: Compromiso de continuidad</b> |  |   |   |   |   |   |
| 7   | Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi institución ahora                    |   |   |   |   |   |
| 8   | Me sentiría culpable si renunciara a mi institución en este momento  |   |   |   |   |   |
| 9   | Esta institución merece mi lealtad   |   |   |   |   |   |
| 10  | No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual  |   |   |   |   |   |
| 11  | No renunciaría a mi institución ahora porque me siento comprometido con si gente                               |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>      |  |   |   |   |   |   |
| 12  | Le debo muchísimo a mi institución   |   |   |   |   |   |
| 13  | Si yo no hubiera invertido tanto en esta institución, consideraría trabajar en otra parte                      |   |   |   |   |   |
| 14  | Renunciar a mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo                           |   |   |   |   |   |
| 15  | Permanecer en mi institución actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo                         |   |   |   |   |   |
| 16  | Si renunciaría a esta institución pienso que tendría muy pocas opciones o alternativas de conseguir algo mejor |   |   |   |   |   |
| 17  | Una de las consecuencias de renunciar a esta institución sería la escases de alternativas                      |   |   |   |   |   |
| 18  | Sería muy difícil dejar mi institución en este momento, incluso si   |   |   |   |   |   |



|  |           |  |  |  |  |  |  |
|--|-----------|--|--|--|--|--|--|
|  | lo desea. |  |  |  |  |  |  |
|--|-----------|--|--|--|--|--|--|

## Anexo 3: Validación de instrumentos

### Experto 1 de la variable Trabajo en equipo

**Dimensiones del instrumento:** compromiso organizacional

• Primera dimensión: solidaridad

• Objetivos de la Dimensión:

| Indicadores                          | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--------------------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Colaboración mutua                   | Cuando realizo mi trabajo practico la colaboración mutua                                       | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Buscan un bien común                 | Cuando realizo mi trabajo busco el bien común en la elaboración de los instrumentos de gestión | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Practican el valor de la solidaridad | - Cuando trabajo practico el valor de la solidaridad   | 4        | 4          | 4          |                                   |

• Segunda dimensión: Negociación

• Objetivos de la Dimensión

| INDICADORES                  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|------------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Intercambio de información   | - Cuando trabajo realicé el intercambio de información en forma oportuna.                           | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Llegar a acuerdos aceptables | - Cuando surgen discrepancias en el trabajo gracias a la negociación llegamos a acuerdos aceptables | 4        | 4          | 4          |                                   |

• Tercera dimensión: Comunicación

• Objetivos de la Dimensión:

| INDICADORES                  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|------------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Transmisión de información   | - Cuando trabajo soy capaz de transmitir la información solicitada oportunamente a mis compañeros de labores. | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Propicia relaciones entre sí | Cuando trabajo promuevo un clima positivo   | 4        | 4          | 4          |                                   |

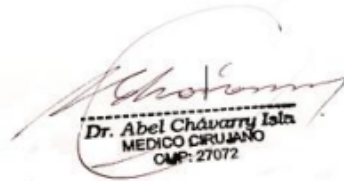
|   |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|---|--|
| Participar de una idea a otras personas | - La comunicación oportuna, clara y positiva contribuye con la consolidación de los equipos de trabajo. | 4 | 4 | 4 |  |
|---|---|---|---|---|--|

- Cuarta dimensión: Coordinación
- Objetivos de la Dimensión:

| INDICADORES                                      | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Designación de tareas                            | Cuando desarrollo un trabajo en equipo nos dividimos las tareas equitativamente y definimos plazos de entrega     | 4        | 4          | 4          |                                |
| Cumplimiento de tareas                           | - Cuando nos dividimos los trabajos se respeta el nivel de experticia de los integrantes y su perfil profesional. | 4        | 4          | 4          |                                |
| Cumplimiento de tareas en los plazos solicitadas | - Cuando desarrollo el trabajo en equipo soy capaz de cumplir con las tareas solicitadas oportunamente.           | 4        | 4          | 4          |                                |

- Quinta dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión:

| INDICADORES        | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Tomar decisiones   | - Cuando observo que las cosas no marchan adecuadamente, tomo la decisión de asumir el liderazgo del equipo                     | 4        | 4          | 4          |                                |
| Brinda ayuda mutua | - Cuando asumo el liderazgo del equipo, respeto las opiniones de mis compañeros, llegando a consensos en el logro de objetivos. | 4        | 4          | 4          |                                |



Dr. Abel Chavarry Isla  
MEDICO CIRUJANO  
C.M.P.: 27072



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHAVARRY ISLA**  
Nombres **ABEL EDUARDO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **16644393**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional **MEDICO CIRUJANO**  
Fecha de Expedición  
Resolución/Acta **889-93-R**  
Diploma

Fecha de emisión de la constancia:  
06 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001318072

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Fecha: 06/06/2023 10:58:38-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un lector de códigos QR descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27209 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**Dimensiones del instrumento:** compromiso organizacional

• Primera dimensión: solidaridad

• Objetivos de la Dimensión:

| Indicadores                          | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--------------------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Colaboración mutua                   | Cuando realizo mi trabajo practico la colaboración mutua                                       | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Buscan un bien común                 | Cuando realizo mi trabajo busco el bien común en la elaboración de los instrumentos de gestión | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Practican el valor de la solidaridad | - Cuando trabajo practico el valor de la solidaridad   | 4        | 4          | 4          |                                   |

• Segunda dimensión: Negociación

• Objetivos de la Dimensión

| INDICADORES                  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|------------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Intercambio de información   | - Cuando trabajo realizó el intercambio de información en forma oportuna.                           | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Llegar a acuerdos aceptables | - Cuando surgen discrepancias en el trabajo gracias a la negociación llegamos a acuerdos aceptables | 4        | 4          | 4          |                                   |

• Tercera dimensión: Comunicación

• Objetivos de la Dimensión:

| INDICADORES                  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|------------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Transmisión de información   | - Cuando trabajo soy capaz de transmitir la información solicitada oportunamente a mis compañeros de labores. | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Propicia relaciones entre sí | Cuando trabajo promuevo un clima positivo   | 4        | 4          | 4          |                                   |

|   |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|---|--|
| Participar de una idea a otras personas | - La comunicación oportuna, clara y positiva contribuye con la consolidación de los equipos de trabajo. | 4 | 4 | 4 |  |
|---|---|---|---|---|--|

• Cuarta dimensión: Coordinación

• Objetivos de la Dimensión:

| INDICADORES                                      | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Designación de tareas                            | Cuando desarrollo un trabajo en equipo nos dividimos las tareas equitativamente y definimos plazos de entrega     | 4        | 4          | 4          |                                |
| Cumplimiento de tareas                           | - Cuando nos dividimos los trabajos se respeta el nivel de experticia de los integrantes y su perfil profesional. | 4        | 4          | 4          |                                |
| Cumplimiento de tareas en los plazos solicitadas | - Cuando desarrollo el trabajo en equipo soy capaz de cumplir con las tareas solicitadas oportunamente.           | 4        | 4          | 4          |                                |

• Quinta dimensión: Liderazgo

• Objetivos de la Dimensión:

| INDICADORES        | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Tomar decisiones   | - Cuando observo que las cosas no marchan adecuadamente, tomo la decisión de asumir el liderazgo del equipo                     | 4        | 4          | 4          |                                |
| Brinda ayuda mutua | - Cuando asumo el liderazgo del equipo, respeto las opiniones de mis compañeros, llegando a consensos en el logro de objetivos. | 4        | 4          | 4          |                                |

MAESTRÍA EN CIENCIA Y GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD  
C.D. WILDER GONZÁLEZ FORTENLA  
C.C.P. 07332714  
COP: 12022



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

|                                  |                  |
|----------------------------------|------------------|
| Apellidos                        | GIRALDO FONTENLA |
| Nombres                          | WILDER ENRIQUE   |
| Tipo de Documento de Identidad   | DNI              |
| Numero de Documento de Identidad | 07452714         |

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

|                    |                                   |
|--------------------|-----------------------------------|
| Nombre             | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO |
| Rector             | LLEMPEN CORONEL HUMBERTO          |
| Secretario General | BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA |
| Director           | PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL      |

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

|                     |  |
|---------------------|--|
| Grado Académico     | MAESTRO  |
| Denominación        | MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD |
| Fecha de Expedición | 30/05/16   |
| Resolución/Acta     | 0233-2016-UCV                                    |
| Diploma             | UCV31234   |
| Fecha Matricula     | 08/05/2014                                       |
| Fecha Egreso        | 31/12/2015                                       |

Fecha de emisión de la constancia:  
03 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001314400

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/06/2023 13:03:32-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**Dimensiones del instrumento:** compromiso organizacional

• Primera dimensión: solidaridad

• Objetivos de la Dimensión:

| Indicadores                          | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--------------------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Colaboración mutua                   | Cuando realizo mi trabajo practico la colaboración mutua                                       | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Buscan un bien común                 | Cuando realizo mi trabajo busco el bien común en la elaboración de los instrumentos de gestión | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Practican el valor de la solidaridad | - Cuando trabajo practico el valor de la solidaridad   | 4        | 4          | 4          |                                   |

• Segunda dimensión: Negociación

• Objetivos de la Dimensión

| INDICADORES                  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|------------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Intercambio de información   | - Cuando trabajo realizó el intercambio de información en forma oportuna.                           | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Llegar a acuerdos aceptables | - Cuando surgen discrepancias en el trabajo gracias a la negociación llegamos a acuerdos aceptables | 4        | 4          | 4          |                                   |

• Tercera dimensión: Comunicación

• Objetivos de la Dimensión:

| INDICADORES                  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|------------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Transmisión de información   | - Cuando trabajo soy capaz de transmitir la información solicitada oportunamente a mis compañeros de labores. | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Propicia relaciones entre sí | Cuando trabajo promuevo un clima positivo   | 4        | 4          | 4          |                                   |



|   |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|---|--|
| Participar de una idea a otras personas | - La comunicación oportuna, clara y positiva contribuye con la consolidación de los equipos de trabajo. | 4 | 4 | 4 |  |
|---|---|---|---|---|--|

• Cuarta dimensión: Coordinación

• Objetivos de la Dimensión:

| INDICADORES                                      | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Designación de tareas                            | Cuando desarrollo un trabajo en equipo nos dividimos las tareas equitativamente y definimos plazos de entrega     | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Cumplimiento de tareas                           | - Cuando nos dividimos los trabajos se respeta el nivel de experticia de los integrantes y su perfil profesional. | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Cumplimiento de tareas en los plazos solicitadas | - Cuando desarrollo el trabajo en equipo soy capaz de cumplir con las tareas solicitadas oportunamente.           | 4        | 4          | 4          |                                   |

• Quinta dimensión: Liderazgo

• Objetivos de la Dimensión:

| INDICADORES        | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Tomar decisiones   | - Cuando observo que las cosas no marchan adecuadamente, tomo la decisión de asumir el liderazgo del equipo                     | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Brinda ayuda mutua | - Cuando asumo el liderazgo del equipo, respeto las opiniones de mis compañeros, llegando a consensos en el logro de objetivos. | 4        | 4          | 4          |                                   |



MINISTERIO DE SALUD  
Mg. Dr. Carlos Roffo Rojas



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

|                                  |                |
|----------------------------------|----------------|
| Apellidos                        | SOLIS ROJAS    |
| Nombres                          | BETZABET ZAIDA |
| Tipo de Documento de Identidad   | DNI            |
| Numero de Documento de Identidad | 25835064       |

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

|                    |                                   |
|--------------------|-----------------------------------|
| Nombre             | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO |
| Rector             | LLEMPEN CORONEL HUMBERTO          |
| Secretario General | BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA |
| Director           | PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL      |

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

|                     |  |
|---------------------|--|
| Grado Académico     | MAESTRO  |
| Denominación        | MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD |
| Fecha de Expedición | 30/05/16   |
| Resolución/Acta     | 0233-2016-JCV                                    |
| Diploma             | UCV31263   |
| Fecha Matricula     | 09/05/2014                                       |
| Fecha Egreso        | 31/12/2015                                       |

Fecha de emisión de la constancia:  
03 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001314416



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 03/06/2023 13:18:08-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**Dimensiones del instrumento:** compromiso organizacional

• Primera dimensión: solidaridad

• Objetivos de la Dimensión:

| Indicadores                          | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--------------------------------------|--|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Colaboración mutua                   | Cuando realizo mi trabajo practico la colaboración mutua                                       | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Buscan un bien común                 | Cuando realizo mi trabajo busco el bien común en la elaboración de los instrumentos de gestión | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Practican el valor de la solidaridad | - Cuando trabajo practico el valor de la solidaridad   | 4        | 4          | 4          |                                   |

• Segunda dimensión: Negociación

• Objetivos de la Dimensión

| INDICADORES                  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|------------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Intercambio de información   | - Cuando trabajo realizó el intercambio de información en forma oportuna.                           | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Llegar a acuerdos aceptables | - Cuando surgen discrepancias en el trabajo gracias a la negociación llegamos a acuerdos aceptables | 4        | 4          | 4          |                                   |

• Tercera dimensión: Comunicación

• Objetivos de la Dimensión:

| INDICADORES                  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|------------------------------|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Transmisión de información   | - Cuando trabajo soy capaz de transmitir la información solicitada oportunamente a mis compañeros de labores. | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Propicia relaciones entre sí | Cuando trabajo promuevo un clima positivo   | 4        | 4          | 4          |                                   |

|   |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|---|--|
| Participar de una idea a otras personas | - La comunicación oportuna, clara y positiva contribuye con la consolidación de los equipos de trabajo. | 4 | 4 | 4 |  |
|---|---|---|---|---|--|

• Cuarta dimensión: Coordinación

• Objetivos de la Dimensión:

| INDICADORES                                      | Ítem   | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--|--|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Designación de tareas                            | Cuando desarrollo un trabajo en equipo nos dividimos las tareas equitativamente y definimos plazos de entrega      | 4        | 4          | 4          |                                |
| Cumplimiento de tareas                           | - Cuando nos dividimos los trabajos se respeta el nivel de experiencia de los integrantes y su perfil profesional. | 4        | 4          | 4          |                                |
| Cumplimiento de tareas en los plazos solicitadas | - Cuando desarrollo el trabajo en equipo soy capaz de cumplir con las tareas solicitadas oportunamente.            | 4        | 4          | 4          |                                |

• Quinta dimensión: Liderazgo

• Objetivos de la Dimensión:

| INDICADORES        | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------|---|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Tomar decisiones   | - Cuando observo que las cosas no marchan adecuadamente, tomo la decisión de asumir el liderazgo del equipo                     | 4        | 4          | 4          |                                |
| Brinda ayuda mutua | - Cuando asumo el liderazgo del equipo, respeto las opiniones de mis compañeros, llegando a consensos en el logro de objetivos. | 4        | 4          | 4          |                                |

  
 Dr. Juan Carlos Rodríguez  
 C.O.P. 10109  
 CENTRO MEDICO CARAZ  
 Bogotá



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

|                                  |                    |
|----------------------------------|--------------------|
| Apellidos                        | PORTELLA IZQUIERDO |
| Nombres                          | JUAN CHRISTHIAN    |
| Tipo de Documento de Identidad   | DNI                |
| Numero de Documento de Identidad | 33342316           |

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

|                    |                                   |
|--------------------|-----------------------------------|
| Nombre             | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO |
| Rector             | LLEMPEN CORONEL HUMBERTO          |
| Secretario General | BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA |
| Director           | PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL      |

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

|                     |  |
|---------------------|--|
| Grado Académico     | MAESTRO  |
| Denominación        | MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD |
| Fecha de Expedición | 30/05/16   |
| Resolución/Acta     | 0233-2016-UCV                                    |
| Diploma             | UCV31254   |
| Fecha Matricula     | 08/05/2014                                       |
| Fecha Egreso        | 31/12/2015                                       |

Fecha de emisión de la constancia:  
03 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001314374

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/06/2023 12:30:06-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Experto 1 de la variable compromiso organizacional

Dimensiones del instrumento: compromiso organizacional

• Primera dimensión: Componente afectivo

• Objetivos de la Dimensión: afectividad.

| Indicadores  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo | -Estoy orgulloso de pertenecer a este establecimiento<br>-Me siento ligado emocionalmente a mi organización.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Vinculación afectiva con la organización                   | -No me siento plenamente integrado a mi organización<br>-Realmente tomo los problemas del establecimiento como míos   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Solidaridad con los problemas de la organización           | -Este establecimiento significa personalmente mucho para mí<br>-No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización<br>- Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa. | 4        | 4          | 4          |                                   |

• Segunda dimensión: (componente de continuidad)

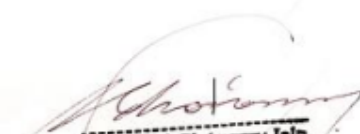
• Objetivos de la Dimensión: continuo

| INDICADORES  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización | -Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo<br>-Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Dificultad para conseguir un nuevo empleo  | -Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera   | 4        | 4          | 4          |                                   |

|   |  |   |   |   |  |
|---|--|---|---|---|--|
|   | -Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización            |   |   |   |  |
| Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable | Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo | 4 | 4 | 4 |  |

- Tercera dimensión: (componente normativo)
- Objetivos de la Dimensión: normativo

| INDICADORES  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Sentimiento de obligación de permanencia en la organización                      | -Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora<br>-No abandonaría al establecimiento en estos momentos                     | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización     | -Estoy en deuda con la organización<br>-Esta organización merece mi lealtad   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos | -Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización<br>-No siento obligación alguna de permanecer | 4        | 4          | 4          |                                   |

  
**Dr. Abel Chavarría Isla**  
 MEDICO CIRUJANO  
 C.M.P.: 27072  
 Firma del evaluador  
 DNI



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

|                                  |               |
|----------------------------------|---------------|
| Apellidos                        | CHAVARRY ISLA |
| Nombres                          | ABEL EDUARDO  |
| Tipo de Documento de Identidad   | DNI           |
| Numero de Documento de Identidad | 16644393      |

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

|        |                                       |
|--------|---------------------------------------|
| Nombre | UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO |
|--------|---------------------------------------|

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

|                     |                 |
|---------------------|-----------------|
| Título profesional  | MEDICO CIRUJANO |
| Fecha de Expedición |                 |
| Resolución/Acta     | 889-93-R        |
| Diploma             |                 |

Fecha de emisión de la constancia:  
06 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001318072

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un lector de códigos QR descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**Dimensiones del instrumento:** compromiso organizacional

- Primera dimensión: Componente afectivo
- Objetivos de la Dimensión: afectividad.

| Indicadores  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo | -Estoy orgulloso de pertenecer a este establecimiento<br>-Me siento ligado emocionalmente a mi organización.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Vinculación afectiva con la organización                   | -No me siento plenamente integrado a mi organización<br>-Realmente tomo los problemas del establecimiento como míos   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Solidaridad con los problemas de la organización           | -Este establecimiento significa personalmente mucho para mí<br>-No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización<br>- Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa. | 4        | 4          | 4          |                                   |

- Segunda dimensión: (componente de continuidad)
- Objetivos de la Dimensión: continuo

| INDICADORES  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización | -Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo<br>-Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Dificultad para conseguir un nuevo empleo  | -Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera   | 4        | 4          | 4          |                                   |

|   |  |   |   |   |  |
|---|--|---|---|---|--|
|   | -Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización            |   |   |   |  |
| Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable | Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo | 3 | 3 | 3 |  |

- Tercera dimensión: (componente normativo)
- Objetivos de la Dimensión: normativo

| INDICADORES  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Racomentaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Sentimiento de obligación de permanencia en la organización                      | -Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora<br>-No abandonaría al establecimiento en estos momentos                     | 3        | 3          | 3          |                                   |
| Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización     | -Estoy en deuda con la organización<br>-Esta organización merece mi lealtad   | 3        | 3          | 3          |                                   |
| Sentimiento de retribución hacia la organización a causa de beneficios recibidos | -Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización<br>-No siento obligación alguna de permanecer | 3        | 3          | 3          |                                   |

  
 Dr. Juan G. Pineda Acosta  
 C.C.P.S. 40909  
 CENTRO MÉDICO CARIAZ  
 Registrado  
 Firma del evaluador  
 DNI



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

|                                  |                           |
|----------------------------------|---------------------------|
| Apellidos                        | <b>PORTELLA IZQUIERDO</b> |
| Nombres                          | <b>JUAN CHRISTHIAN</b>    |
| Tipo de Documento de Identidad   | <b>DNI</b>                |
| Numero de Documento de Identidad | <b>33342316</b>           |

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

|                    |  |
|--------------------|--|
| Nombre             | <b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b> |
| Rector             | <b>LLEMPEN CORONEL HUMBERTO</b>          |
| Secretario General | <b>BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA</b> |
| Director           | <b>PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL</b>      |

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

|                     |   |
|---------------------|---|
| Grado Académico     | <b>MAESTRO</b>  |
| Denominación        | <b>MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b> |
| Fecha de Expedición | <b>30/05/16</b>   |
| Resolución/Acta     | <b>0233-2016-UCV</b>                                    |
| Diploma             | <b>UCV31254</b>   |
| Fecha Matricula     | <b>08/05/2014</b>                                       |
| Fecha Egreso        | <b>31/12/2015</b>                                       |

Fecha de emisión de la constancia:  
03 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001314374

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/06/2023 12:39:06-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\* ) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**Dimensiones del instrumento:** compromiso organizacional

- Primera dimensión: Componente afectivo
- Objetivos de la Dimensión: afectividad.

| Indicadores  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo | -Estoy orgulloso de pertenecer a este establecimiento<br>-Me siento ligado emocionalmente a mi organización.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Vinculación afectiva con la organización                   | -No me siento plenamente integrado a mi organización<br>-Realmente tomo los problemas del establecimiento como míos   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Solidaridad con los problemas de la organización           | -Este establecimiento significa personalmente mucho para mí<br>-No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización<br>- Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa. | 4        | 4          | 4          |                                   |

- Segunda dimensión: (componente de continuidad)
- Objetivos de la Dimensión: continuo

| INDICADORES  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización | -Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo<br>-Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Dificultad para conseguir un nuevo empleo  | -Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera   | 4        | 4          | 4          |                                   |

|   |  |   |   |   |  |
|---|--|---|---|---|--|
|   | -Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización            |   |   |   |  |
| Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable | Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo | 3 | 3 | 3 |  |

• Tercera dimensión: (componente normativo)

• Objetivos de la Dimensión: normativo

| INDICADORES  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Sentimiento de obligación de permanencia en la organización                  | -Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora<br>-No abandonaría al establecimiento en estos momentos | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización | -Estoy en deuda con la organización<br>-Esta organización merece mi lealtad                                   | 4        | 4          | 4          |                                   |

MAESTRÍA EN CIENCIA Y GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD  
  
C. D. WILDER CIRIACO FONTENLA  
C. I. I. S. 07130214  
C. P. 12022

Firma del evaluador  
DNI



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

|                                  |                  |
|----------------------------------|------------------|
| Apellidos                        | GIRALDO FONTENLA |
| Nombres                          | WILDER ENRIQUE   |
| Tipo de Documento de Identidad   | DNI              |
| Numero de Documento de Identidad | 07452714         |

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

|                    |                                   |
|--------------------|-----------------------------------|
| Nombre             | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO |
| Rector             | LLEMPEN CORONEL HUMBERTO          |
| Secretario General | BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA |
| Director           | PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL      |

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

|                     |  |
|---------------------|--|
| Grado Académico     | MAESTRO  |
| Denominación        | MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD |
| Fecha de Expedición | 30/05/16   |
| Resolución/Acta     | 0233-2016-UCV                                    |
| Diploma             | UCV31234   |
| Fecha Matricula     | 08/05/2014                                       |
| Fecha Egreso        | 31/12/2015                                       |

Fecha de emisión de la constancia:  
03 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001314400

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/06/2023 13:03:32-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**Dimensiones del instrumento:** compromiso organizacional

- Primera dimensión: Componente afectivo
- Objetivos de la Dimensión: afectividad.

| Indicadores  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo | -Estoy orgulloso de pertenecer a este establecimiento<br>-Me siento ligado emocionalmente a mi organización.  | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Vinculación afectiva con la organización                   | -No me siento plenamente integrado a mi organización<br>-Realmente tomo los problemas del establecimiento como míos   | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Solidaridad con los problemas de la organización           | -Este establecimiento significa personalmente mucho para mí<br>-No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización<br>- Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta empresa. | 4        | 4          | 4          |                                   |

- Segunda dimensión: (componente de continuidad)
- Objetivos de la Dimensión: continuo

| INDICADORES  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Deseos de permanencia a causa del tiempo, energía y trabajo invertido en la organización | -Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo<br>-Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Dificultad para conseguir un nuevo empleo  | -Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera   | 4        | 4          | 4          |                                   |

|   |  |   |   |   |  |
|---|--|---|---|---|--|
|   | -Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización            |   |   |   |  |
| Necesidad de poseer una fuente de ingreso estable | Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo | 4 | 4 | 4 |  |

• Tercera dimensión: (componente normativo)

• Objetivos de la Dimensión: normativo

| INDICADORES  | Ítem  | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|--|---|----------|------------|------------|-----------------------------------|
| Sentimiento de obligación de permanencia en la organización                  | -Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora<br>-No abandonaría al establecimiento en estos momentos | 4        | 4          | 4          |                                   |
| Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización | -Estoy en deuda con la organización<br>-Esta organización merece mi lealtad                                   | 4        | 4          | 4          |                                   |



MINISTERIO DE SALUD  
Mg. Dora María Solla Rojas

Firma del evaluador  
DNI





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SOLIS ROJAS**  
Nombres **BETZABET ZAIDA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **25835064**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO**  
Secretario General **BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**  
Fecha de Expedición **30/05/16**  
Resolución/Acta **0233-2016-UCV**  
Diploma **UCV31263**  
Fecha Matricula **09/05/2014**  
Fecha Egreso **31/12/2015**

Fecha de emisión de la constancia:  
03 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001314416

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/06/2023 13:18:08-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Anexo 4: Matriz de consistencia

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA  | OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN   | HIPÓTESIS  | VARIABLES                              | POBLACIÓN Y MUESTRA   | ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO                   | TÉCNICA / INSTRUMENTO  |
|---|---|--|--|---|--|--|
| <b>Problema Principal:</b>  | <b>Objetivo Principal:</b>  | <b>Hipótesis general</b>   | <b>V.I: Trabajo en equipo</b>          | <b>Unidad de Análisis</b><br><br>Profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas                            | <b>Enfoque de investigación:</b><br><br>Cuantitativo | <b>Técnica:</b> Encuesta   |
| ¿Cómo influye el trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023?  | Determinar la influencia del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023.  | Existe influencia directa y significativa entre el trabajo de equipo y el compromiso organizacional del personal de salud en un Hospital de Huaylas, 2023  |  |   |  |  |
| <b>Problemas específicos:</b><br>1.¿Cuál es la influencia de la dimensión solidaridad del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas , 2023?<br>2.¿Cuál es la influencia de la dimensión negociación del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas 2023?<br>3.¿Cuál es la influencia de la dimensión comunicación del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023?<br>4.¿Cuál es la influencia de la dimensión coordinación del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023?<br>5. ¿Cuál es la influencia de la dimensión liderazgo del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023?. | <b>Objetivos Específicos:</b><br>1.Identificar la influencia de la dimensión solidaridad del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas , 2023; 2.Identificar la influencia de la dimensión negociación del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas 2023; 3.Identificar la influencia de la dimensión comunicación del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023; 4.Identificar la influencia de la dimensión coordinación del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023; 5. Identificar la influencia de la dimensión liderazgo del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023. | <b>Hipótesis específicas</b><br>1.Medir la influencia significativa de la dimensión solidaridad del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas , 2023;<br>2. Medir la influencia significativa de la dimensión negociación del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas 2023;<br>3.Medir la influencia significativa de la dimensión comunicación del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023;<br>4. Medir la influencia significativa de la dimensión coordinación del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023;<br>5. Medir la influencia significativa de la dimensión liderazgo del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023. | <b>V.D.: Compromiso organizacional</b> | <b>Población</b><br><br>La población estuvo conformada por 140 profesionales de salud en un hospital de Huaylas | <b>Tipo:</b><br>Básica                               | <b>Métodos de Análisis de Investigación:</b><br>Después de consolidar datos, se exportaron al programa Microsoft Excel para ordenarlos y jerarquizarlos. Posteriormente, pasarlos a SPSS para obtener gráficos estadísticos y respuestas en base a tablas. |
|   |   |  |  | <b>Muestra</b><br><br>Se calculó por medio de una formula la cual fue de 103                                    | <b>Alcance:</b><br><br>Correlacional                 |  |
|   |   |  |  |   | <b>Diseño:</b><br><br>No experimental, transversal   |  |

## Anexo 5: Calculo de la muestra

Muestra, será conforme una fórmula que se aplica para poblaciones finitas.

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

Dónde:

N= es el total de la población =140

p=0.70

q = 0.30

Z=Nivel de confianza al 95% = 1.96

e=Error 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.95 \times 140}{0.05^2(140 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.95}$$

$$n = 103$$

## Anexo 6: confiabilidad

Tabla 2

*Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach de los instrumentos de toma de datos de las dos variables*

Confiabilidad

|                           |      |
|---------------------------|------|
| Trabajo en equipo         | ,819 |
| Compromiso organizacional | ,915 |

## **Anexo 7: Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023

Investigadora: Neponuceno Ibañez, Pedro Fortunato

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada Trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023, cuyo objetivo es Determinar la influencia del trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (posgrado) de la carrera profesional servicios de salud o programa académico en gestión de los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de un establecimiento de Lima.

Describir el impacto del problema de la investigación. Problemas de masticación de hoja de coca y enfermedades bucodentales en pacientes.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de un establecimiento de Lima. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\*Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Neponuceno Ibañez, Pedro Fortunato, email: \_\_\_\_\_ y Docente asesora Dra. Yris Díaz Mujica.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

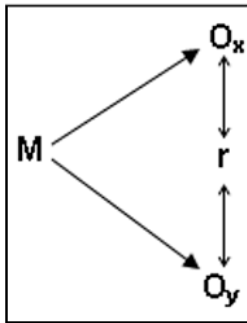
Nombre y apellidos: .....  .....

Fecha y hora: .....

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: nombre y firma. En el caso que sea cuestionado virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.*

## Figura 2

*Esquema de diseño correlacional*



Donde:

M: Muestra del estudio (Personal de salud)

Ox: Trabajo en equipo

Oy: compromiso organizacional

r: relación de variables



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

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

Yo, DIAZ MUJICA JUANA YRIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023", cuyo autor es NEPONUCENO IBAÑEZ PEDRO FORTUNATO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 30 de Julio del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>  |
|---|---|
| DIAZ MUJICA JUANA YRIS<br><b>DNI:</b> 09395072<br><b>ORCID:</b> 0000-0001-8268-4626 | Firmado electrónicamente<br>por: JDIAZMU el 01-08-<br>2023 12:37:44 |

Código documento Trilce: TRI - 0628868