



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Cultura organizacional y compromiso organizacional de los
trabajadores de un centro de salud en Chiclayo, 2023

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

AUTORA:

Mimbela Ñañez, Yessenia del Pilar (orcid.org/0000-0002-3297-4710)

ASESORES:

Mg. Ñique Carbajal, Cesar Armando (orcid.org/0000-0002-9287-9387)

Dra. Chávarry Ysla, Patricia Del Rocío (orcid.org/0000-0003-0575-3717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

CHICLAYO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por las bendiciones que me brinda
cada día agradeciéndole por la misión que
me encargó de servir a mi prójimo.

A mi madre Virginia y a mi hijo Keylor.

Yessenia Mimbela

AGRADECIMIENTO

A mi madre Virginia y a mi hijo Keylor

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Cultura organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo.	17
Tabla 2	Compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo	18
Tabla 3	Relación entre la cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo 2023	20
Tabla 4	Relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud.	21
Tabla 5	Prueba de normalidad	59

RESUMEN

El presente estudio tuvo como determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores del centro de salud Cerropón, Chiclayo 2023. La metodología corresponde a un estudio de enfoque cuantitativo, transversal y correlacional, con una muestra de 85 trabajadores, aplicándose 2 cuestionarios según las variables estudiadas. Los resultados arrojaron que la cultura organizacional, ha predominado el nivel alto, con un 62.4%; asimismo, se tiene con el compromiso organizacional, ya que el nivel predominante es el nivel medio con el 82,4%. Se ha concluido que existe una relación entre la cultura y el compromiso organizacional (valor $p < .05$), lo que indica una relación directa fuerte entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional, es decir, que a mayor cultura organizacional serán mayores los resultados en el nivel de compromiso organizacional.

Palabras clave: Cultura organizacional, compromiso organizacional, centro de salud.

ABSTRACT

The present study had to determine the relationship between organizational culture and organizational commitment in workers at the Cerropón health center, Chiclayo 2023. The methodology corresponds to a study with a quantitative, cross-sectional and correlational approach, with a sample of 85 workers, applying 2 questionnaires according to the variables studied. The results showed that the organizational culture has predominated at a high level, with 62.4%; Likewise, there is an organizational commitment, since the predominant level is the medium level with 82.4%. It has been concluded that there is a relationship between culture and organizational commitment (p value $<.05$), which indicates a strong direct relationship between organizational culture and organizational commitment, that is, the greater the organizational culture, the greater the results. At the level of organizational commitment.

Keywords: Organizational culture, organizational commitment, health center.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones sanitarias contemporáneas se enfrentan a un desafío doble que es brindar atención hospitalaria de vanguardia y conservar un ambiente laboral institucional y productivo para brindar servicios de alta calidad al paciente. En efecto, responder a la seguridad del paciente como la salud del trabajador son objetivos importantes para las instalaciones médicas. En los últimos diez años, las organizaciones sanitarias de todo el mundo han invertido mucho en diversas intervenciones destinadas a mejorar la seguridad del paciente, mientras que las medidas para proteger el bienestar del personal han atraído relativamente menos recursos organizativos (Lu et al., 2022).

En el entorno sanitario actual, los profesionales sanitarios se enfrentan a la necesidad de mejorar la competitividad de los hospitales, lo que exige la explotación de los recursos humanos. Teniendo en cuenta que al menos el 30-40% de los pacientes no reciben tratamiento basado en evidencia científica y que el 20% o más de la atención médica brindada son innecesaria o puede causar daño al paciente, esta afirmación es razonable (Almutairi et al., 2022).

A nivel internacional, en Etiopía, se ha centrado cada vez más la atención en la rotación y la intención de irse, debido a su evidente influencia en el desempeño laboral, traduciéndose en pérdidas financieras y de recursos humanos. Esto es especialmente relevante en organizaciones de salud y para las enfermeras, debido a la complejidad de los entornos de atención y el efecto sobre el desempeño y la calidad de la atención (Neves et al., 2022). En Ecuador, con el propósito de entender mejor este punto de vista, fue necesario considerar la identidad institucional, así como el compromiso del trabajador con la cultura y una idónea gestión en las diferentes organizaciones (Cedeño et al., 2021).

En el Hospital I Tingo María ESSALUD de Perú estudiaron el efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de los profesionales del C.S IESS de Portoviejo en el 2018-2019 y encontró evidencia de que los factores de cultura organizacional, pago, horas extras, estrés laboral y capacitación

inadecuada afectan la calidad o afectan negativamente el servicio en los hospitales en cuestión (Gutiérrez, 2017). En un estudio en Perú, los resultados evidenciaron que la cultura organizacional necesita mayor atención y un nivel medio de compromiso (Angulo, 2017). En otro estudio en Lima sobre cultura en una Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, se evidenció una cultura de grado regular (Suazo, 2021).

Por otra parte, en Lambayeque, un estudio en una institución de salud muestra que la cultura organizacional no ha logrado los objetivos idóneos y que es necesario realizar planes de mejoras. (Segura, 2022) Así mismo en Chiclayo, una investigación evidencia que hay bajo grado de cultura organizacional y que este problema está ocasionado por la falta de liderazgo en las instancias respectivas (Cabrera & Ordoñez, 2020).

Ante ello, en el ámbito institucional, resulta evidente que el centro de salud, no es ajeno a estos problemas relacionados a la cultura y clima organizacional; debido a que, existe desmotivación laboral, malas relaciones interpersonales, ambiente laboral inadecuado, falta de compromiso laboral hacia la institución, entre otros factores; es así, que esto se demuestra en la baja calidad de atención que le brindan al usuario paciente. La cultura organizacional en un plano internacional, nacional, regional y local es una de las preocupaciones más importantes en lo que concierne a la gestión institucional. Problemática que parte del liderazgo, falta de objetivos en este aspecto, con un nivel regular y bajo, y que por esas razones requiere una atención inmediata.

Este es el principal problema. ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo 2023? considerando los problemas específicos como sigue; ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo 2023?, ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo 2023?

Este estudio se justifica desde el aspecto teórico, porque a pesar de haberse realizado varios estudios con esta temática, todavía existen aspectos que no han sido estudiados y que conforme cambia el entorno social va

modificándose la cultura organizacional, también hay instituciones en las que nunca se ha estudiado este tema como la situación actual de la institución donde se realizará esta investigación, por esas razones se justifica. Por otra parte, este estudio tiene una justificación práctica, porque los datos obtenidos permitirán que se analicen y conozcan las dos variables en los empleados para así establecer las prioridades de mejora y poder brindar un servicio de calidad con una base en la sensibilidad del ser humano, comprendiendo el padecimiento de los seres humanos que acuden al centro de salud.

Desde un ámbito social, esta tesis aportará nuevas evidencias en los resultados, lo que permitirá mejorar las distintas dimensiones de la cultura organizacional al tener un mejor impacto, incentivando un mayor compromiso en los trabajadores como personas y como partes del engranaje organizacional, de esa manera la productividad será mejor y una mayor motivación. Teniendo en cuenta las preguntas antes mencionadas y formuladas, el propósito es; determinar la relación entre la cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo 2023 y como objetivos específicos: caracterizar la cultura organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo 2023; describir el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo 2023, así como establecer la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo 2023.

Por lo tanto, se hacen los siguientes supuestos generales: Hipótesis general: la cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo 2023.

Hipótesis específicas: El nivel de cultura organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo 2023, es medio y el compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo 2023, es regular.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se registran los estudios que anteceden y que se relacionan con esta investigación.

A nivel mundial, Baltazar et al. (2022) se planteó estudiar el grado de asociación entre el desempeño, la cultura laboral y la satisfacción de los trabajadores de la salud en Querétaro México, a través de una investigación correlacional, con una muestra de 125 trabajadores, durante el año 2022. Concluyó que hubo una correlación estadística significativa entre ambas variables, así como demostró un nivel medio de cultura organizacional.

Por otro lado, en Cuenca, López (2020) señaló que el fin de este estudio fue evaluar el compromiso y la cultura organizacional de los colaboradores de FLACSO. Metodología utilizó cuestionarios generados según las variables de estudio como herramienta de investigación para identificar los tipos dominantes de cultura y compromiso para tipificar las prácticas de gestión utilizando métodos estadísticos pertinentes. Concluyó en que se debe fortalecer las prácticas de gestión, contribuir al campo y mostrar algunas alternativas que los profesionales de RRHH deben seguir en la formación de la cultura laboral.

En el ámbito nacional se hallaron los estudios que se señalan a continuación: Alor (2022) se planteó investigar sobre engagement y cultura laboral del profesional de salud en establecimientos hospitalarios de salud mental de los distritos de Comas y Caraballo, a través de una investigación con el paradigma cuantitativo, nivel básico, no experimental y correlacional, con una muestra de 84 trabajadores. Sobre una relación directa y débil entre la cultura organizacional y el compromiso de los empleados. También muestran que la mayoría señaló un nivel regular de cultura organizacional y un nivel de engagement alto.

Mendoza (2022) cuyo fin ha sido medir el grado de asociación entre el compromiso y la cultura organizacional de los empleados en un establecimiento de salud en Cusco, Perú. Con respecto, al método se trata de un diseño investigativo no experimental que involucró una muestra de 124 personas, utilizando 2 instrumentos para las variables involucradas. Los

resultados muestran que el 39,5% opina que la cultura organizacional requiere atención y el 43,5% opina que el compromiso laboral es bajo y el 30,6% de los encuestados cree que la cultura organizacional está en la zona de riesgo. Los encuestados calificaron el compromiso laboral como bajo. Se concluyó que existe una correlación muy directa y significativa entre las dos variables en el Centro de Salud de Cuzco. Además, que existe una relación directa entre las dimensiones de la cultura y el compromiso laboral.

Orihuela (2020) realizó un estudio descriptivo de asociación con 60 funcionarios y de apoyo para determinar la asociación de la satisfacción y cultura organizacional laboral en el personal del centro de salud de Puente Chao. Mediante una encuesta de cultura empresarial y satisfacción laboral, encontramos que la mayoría de los empleados consideran que la cultura empresarial es normal y están satisfechos con su trabajo. Los aspectos de la cultura organizacional ante atributos laborales fueron regular, liderazgo organizacional, rutina. Se concluyó que la cultura organizacional, el estilo de liderazgo y el compromiso laboral en general se correlacionaron significativamente en un nivel moderado.

Delaó (2019) señaló que el propósito del estudio es aclarar la composición cultural de las personas de la dirección del personal de salud del Centro de Salud I-4 A partir de mayo de 2019. Como parte del estudio, se levantó un censo de 42 empleados de salud. Ha sido probado y el segundo es la gestión del servicio basada en las percepciones del cliente. Encontrando que trabajadores de la salud exhibían una cultura organizacional de nivel medio. Las variables y las dimensiones son de bajo nivel. En conclusión, no hay influencia cultural en la gestión de la salud desde la perspectiva de los profesionales médicos.

Atuncar (2018) cuyo fin de esta tesis es evaluar la relación entre cultura organizacional y compromiso. C. S. Carlos Cueto Fernandini - 2018. Método, investigación cuantitativa, diseño no experimental y afines, una muestra de 60 trabajadores, utilizando como instrumento 2 cuestionarios. Los resultados muestran que la cultura organizacional tiene un grado

medio (66,7%), y el 68,3% de los colaboradores tiene un grado medio de compromiso organizacional. Concluyendo que hay una relación media positiva y significativa entre cultura organizacional y compromiso ($\rho = 0.581$ y $p < 0.01$) en el C. S. Carlos Cueto Fernandini.

Angulo (2017) cuyo fin de este estudio es el impacto de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de la salud en la práctica privada. La metodología utiliza un diseño transversal no experimental utilizando métodos cuantitativos. La muestra fue de 88 trabajadores. Sus resultados mostraron que el 53,41% de la población estudiada creía que la cultura organizacional necesitaba atención, así mismo el 40,91% creía que había una oportunidad para mejorar la cultura organizacional y el 5,68% creía que la cultura organizacional estaba en riesgo. En cuanto a la variable compromiso, el 52,27% mostraron compromiso medio, el 42,05% compromiso bajo y el 5,68% compromiso alto. Concluyendo, se aprecia que la dimensión adaptativa de la variable C.O. incide en el compromiso laboral.

Balmaceda (2016) el presente estudio tuvo como propósito aseverar que la Cultura y compromiso se relacionan, conforme a la opinión del personal en salud en Lima. Metodología, es un estudio de relación de diseño no experimental, la muestra fue 93 personas, hipotético-deductivo se aplicó un cuestionario para las 2 variables. Los resultados arrojaron que el 57% tuvo un nivel de cultura aceptable y del compromiso el 50% fue de un nivel bajo. Concluye en que ambas variables se relacionan de manera moderada y positiva existe una relación moderada positiva entre las variables mencionadas.

A nivel regional y local: Segura (2022) propone investigar el compromiso cultural y organizacional de los colaboradores instituciones de salud de Lambayeque. Métodos, el estudio fue no experimental, descriptivo y relacional; a un grupo de 48 empleados que respondieron un cuestionario de cultura organizacional y otro de compromiso. Los resultados mostraron una correlación directa media entre cultura y compromiso con un coeficiente de correlación de 0,846. Se concluyó que existe una modesta relación directa entre las dimensiones de cultura y la variable compromiso laboral.

El progreso del conocimiento y de la tecnología, así como las diversas formas de globalización determinan grandes cambios en la cultura, por otro lado, en la sociedad moderna que se considera organizada, se convierten en instituciones dominantes en la vida de las personas. Así mismo se produce una especie de simbiosis al influirse mutuamente, produciendo cambios para conservarse y propagarse. Para poder entender este proceso. La cultura organizacional está íntimamente relacionada con la identidad, pero es idéntica a ella. La identidad de una organización estará influenciada por su cultura (Navarrate, 2022).

Desde una perspectiva organizacional, la cultura son las experiencias internas y externas significativas y significativas de los individuos en la organización, implementando estrategias para adaptarse a ella. Crea una experiencia compartida de lo que los rodea y su lugar en la organización (Navarrete, 2022).

Existen varios modelos teóricos, como el modelo multicultural de la dimensión actitud, el llamado modelo de 5 dimensiones. Describir los patrones de identidad cultural de cada grupo. En la década de 1970, el psicólogo social Gerald Hendrik Hofstede y su equipo pudieron analizar el comportamiento en relación con el entorno laboral e identificar cuatro dimensiones: Poder/distancia, aversión al riesgo, individualismo, masculinidad/feminidad (Restrepo, 2012).

Edgar Schein dividió la cultura organizacional en tres niveles o dimensiones: Suposiciones fundamentales que están muy adaptados en la cultura de una organización y se consideran un comportamiento manifiesto e inconsciente.

Con respecto a la cultura, Ansoff propone siete atributos: a) Valor de la gestión, relacionado con la forma en que opera una organización en función de sus características internas. b) enfoque conductual relacionado con lo que es importante o a lo que se está prestando atención, ya sea contextual o dirigido hacia afuera de lo que sucede en el entorno; c) provoca la respuesta organizacional al cambio, d) se remite a un evento que encadena una respuesta tisular y se mide por la fuerza de la señal requerida para desencadenarla, e)

respuesta al cambio: Se basa a la forma o naturaleza de la respuesta de una organización a la modificación.

Un ámbito de alternativas en el que la organización explora posibles cursos de acción. Esto se refiere a un marco de referencia para el comportamiento, como la experiencia pasada, los precedentes de comportamiento, el potencial holístico el potencial creativo y el potencial inferido. Disposición a asumir riesgos en la elección de alternativas. Se refiere a la versión al riesgo o apetito por el riesgo.

La cultura organizacional se forma dentro de una organización y es uno de los mecanismos por los cuales una organización tiene un grado de adaptabilidad para hacer frente con éxito a su entorno. Sin embargo, una vez establecida, la cultura es fija y perpetua, lo que puede ser un obstáculo para adaptarse a las circunstancias cambiantes.

El tipo y la calidad del apoyo administrativo disponible para lograr las metas y los resultados deseados. Puede identificar elementos de su modelo de identidad organizacional. Mecanismos para recompensar las expectativas y el buen desempeño que las personas deben estar dispuestas a aceptar y desafiar. (Suárez, 2020).

A partir del análisis de la cultura, el comportamiento organizacional y algunos conceptos básicos acuerdo sobre el significado, contenido e influencia de la cultura organizar. Estos modelos también se describen como: Una representación simplificada de la realidad, las ideas y las percepciones organizacionales organizar el mundo (Cancino & Mellado, 2021).

Los tipos de cultura organizacional basada en reglas. En este tipo de organización, los gerentes se enorgullecen de estar bien organizados y coordinar eficientemente las diferentes funciones. El objetivo principal es asegurar el funcionamiento de la organización. Como la organización está estructurada con reglas y pautas formales, la seguridad y la estabilidad son los objetivos primordiales. Los empleados que trabajan en organizaciones basadas en estándares se sienten más seguros, siempre son puntuales y es más probable que permanezcan en el trabajo a largo plazo. Esto incluye beneficios

promocionales como estados únicos y recompensas que brindan a los empleados una fuerte motivación (Cancino & Mellado, 2021).

Orientadas al poder las organizaciones orientadas al poder son competitivas y orientadas al entorno. Esta cultura está orientada a resultados y trabajan incansablemente para participar en el medio y capturar la mayor participación posible. Esta cultura asegura el éxito a largo plazo, pero los empleados a menudo se ven abrumados por las altas expectativas y las constantes demandas de producción. También puede haber menos enfoque en la experiencia del empleado y la satisfacción del empleado (Cancino & Mellado, 2021).

En una cultura orientada a las personas, la cooperación y el espíritu de equipo son valores fundamentales de la empresa. Los empleados son valiosos. En general, se refleja en la forma en que las personas interactúan con los demás. En esta cultura, los gerentes se preocupan por brindar asesoramiento, capacitación y educación a sus equipos. Una cultura organizacional centrada en el ser humano puede producir muchos resultados positivos. Esto incluye una mejor retención de empleados, una mayor participación de los mismos y una experiencia más positiva (Baez et al., 2023).

Referente a las funciones de la cultura organizacional, presenta ciertas características que permiten comprenderla desde otras dimensiones, como desde la consistencia del comportamiento observado, en la que los participantes usan un lenguaje común y usan sus propios términos y rituales relacionados con el comportamiento y las diferencias. Otro de los aspectos es lo que corresponde a la normatividad que orienta el qué hacer. También es necesario tener en cuenta que los valores centrales, son aquellos que la institución representa principalmente y espera que sus miembros compartan, por ejemplo, calidad y eficiencia de servicios y productos.

Reforzar la filosofía de la política para un mejor trato a los trabajadores, así como a los usuarios externos. Por otra parte, la cultura organizacional definida como emociones generadas por el ambiente de trabajo, cómo interactúan los participantes, actitudes, servicio al cliente, etc (Reyes & Fernández, 2019).

Ante ello, las dimensiones del estudio son: la innovación toma de riego, donde las organizaciones actuales confían en la innovación como un medio crítico para adaptarse a un entorno empresarial que cambia rápidamente y es altamente competitivo con expectativas exigentes de los clientes. Las organizaciones no pueden innovar; las personas que trabajan en organizaciones sí lo hacen (Elsayed et al., 2023).

Como segunda dimensión se tiene a la atención a los detalles, el cual recae en la calidad de la atención médica, en la atención oportuna y los recursos de la institución; ya que, es importante manejar un marco para ampliar estrategias equilibradas y valorar los factores clave de manera continua y basada en el tiempo. Lograr esto solicita muchos líderes clave que puedan ver colectivamente el panorama general en este momento, visualizar una hoja de ruta para el futuro para trazar un camino inteligente y ajustar la ruta con regularidad (Dixon, 2021).

Como tercera dimensión se tiene a la orientación a los resultados, el cual, está basada en Rillera et al. (2021) el cual trata de monitorear el desempeño de la institución contra otros hallazgos en términos de satisfacción del usuario o rentabilidad. Por lo tanto, una apropiada atención médica está en la capacidad de equilibrar las interacciones complejas entre el dinero, los recursos, la salud y la satisfacción con el fin de mantener y mejorar la calidad de la atención médica.

La cuarta dimensión le corresponde a la orientación a la gente, el cual, reconoce la estructura del ente de salud, los conocimientos del personal y su nivel de motivación permitiéndoles mejorar sus competencias y alcanzar un desarrollo personal y organizacional continuo. La quinta dimensión recae en la orientación a los equipos, es decir, la modalidad de trabajo en equipo para desempeñar las funciones que se les asignan a cada uno de los trabajadores mediante la comunicación, la participación y coordinación con su jefe inmediato (Leeftink et al., 2020).

Asimismo, se tiene al dinamismo, el cual el comportamiento de los empleados afecta el desempeño innovador de la empresa, pero también se ve profundamente afectado por el entorno de trabajo dinámico. Frente a la

incertidumbre y la dinámica del entorno, las instituciones deben solucionar el inconveniente de cómo fomentar el crecimiento organizacional a largo plazo mediante la innovación, optimar el desempeño laboral y proteger una única ventaja competitiva en una era de repetición y cambio (Wang, 2021).

Finalmente, se tiene a la estabilidad, esto significa persistencia en el trabajo, que el trabajador se sienta conforme con sus labores que desempeña y considere que tiene una buena remuneración e incentivos por parte de la institución donde labora.

La diversidad en la conceptualización y medición del compromiso organizacional dificulta la evaluación de los resultados de las áreas de investigación acumuladas. Esto se ha teorizado como un estado psicológico, que representa al menos tres estados solucionables, indican: (a) una necesidad (obligación emocional) (b) una necesidad (obligación continua) y (c) una obligación de continuar trabajando (obligación normativa) elementos dentro de la organización.

Esto tiene en cuenta que cada componente se ejecuta en diferentes historias y existen múltiples intervenciones para el comportamiento durante el ejercicio de la tarea (Nava et al., 2021).

Vale decir que los tres componentes en el compromiso organizacional. El vínculo que desarrolla un empleado con su organización de trabajo se puede definir como compromiso emocional. Es necesario alcanzar un nivel suficiente de satisfacción, motivación y éxito debido a la percepción de las características subjetivas y objetivas de la institución. Así mismo Las obligaciones continuas se relacionan con la percepción del empleado de lo que le costará abandonar la instalación. Finalmente, las obligaciones normativas se refieren a las obligaciones morales de los trabajadores de permanecer en el establecimiento donde laboran porque creen que se ha hecho una inversión en ellos al otorgarles ciertos beneficios que crean un sentido de pertenencia.

Según, Estrada (2020) el compromiso organizacional está directamente relacionado con el sentido de pertenencia y responsabilidad de una persona en el lugar de trabajo. Los empleados leales y competentes son cruciales para garantizar la eficiencia y la eficacia de una organización. Los empleados leales

y efectivos son muy importantes ya que garantizarán una alta eficiencia y eficacia de la organización (Baez et al., 2023).

Un fuerte deseo de mantener el statu quo es lo que aporta un beneficio sustancial a la organización. Personas que forman parte de la organización. La segunda forma de estudio es el compromiso de continuidad. La teoría de la "demarcación" de Becker es la base del compromiso organizacional. Desde los años 60. Una inversión personal es "Page Pack". Será una pérdida si se va. Esta categoría Mañana es el último día de cómputo de obligaciones. Luz a los empleados. Hay otro que organizar. Significa que la gente está comprometida con la continuidad. Debe conocer los costos de dejar la organización para la que trabaja. Tanto Meyer como Allen escribieron al respecto.

El más importante es el deber reglamentario. Hay muy pocos estudios empíricos. Los sentimientos están relacionados con esta percepción. El compromiso de una persona para permanecer en una organización se debe a su creencia en ella. Lo que debes hacer es lo correcto. Las personas tienen lealtad personal hacia los demás. Las presiones culturales o familiares pueden estar detrás de la organización (Ávila & Faura, 2020).

Las metas de correspondencia se relacionan con discontinuidades aceptables de experiencias pasadas en las elecciones de comportamiento. Esto se refiere al nivel de mantenimiento o desviación del statu quo (Suárez, 2020).

Los profesionales de la salud en general y los médicos en particular son considerados la piedra angular de los sistemas de salud. Hoy en día, las organizaciones sanitarias de todo el mundo se enfrentan a una preocupante escasez de personal y dificultades en la gestión de los recursos humanos. El compromiso de los profesionales de la salud con su organización/empleador, junto con la satisfacción laboral de los empleados, se considera uno de los factores más determinantes de la eficacia organizacional. Los empleados de las instituciones de salud enfrentan muchos desafíos a diario, lo que resulta en insatisfacción laboral, que se ha relacionado con el estrés, errores médicos, intención de irse, reducción en la calidad de la atención, aumento de los costos

de atención médica, menor cumplimiento del consejo médico por parte del paciente y agotamiento profesional (Rodríguez et al., 2021).

Meyer & Allen (citado por Gregoriou et al., 2023) sugieren tres tipos de compromiso, el cual, son tomados como las dimensiones del estudio y estas son:

El compromiso afectivo está relacionado con la conexión emocional, identificación y participación del empleado en la organización. Se inclina hacia una perspectiva psicológica, donde se enfatiza el vínculo entre la persona y la organización. Se le atribuye por los deseos del empleado de persistir como integrante de la institución, aceptando las metas y valores de la organización a cambio de recompensas psicológicas, como reconocimiento o apoyo.

El compromiso normativo se trata de los sentimientos de responsabilidad de los empleados hacia la organización; los empleados que tienen un alto nivel de compromiso normativo tienden a permanecer en su organización porque sienten que deben hacerlo. Enfatiza la ética de trabajo y el compromiso que tiene el trabajador, lo que lo motiva a realizar sus laborales en toda circunstancia. Es así, que el compromiso normativo es base de muchas interpretaciones sobre su independencia como factor de investigación.

El compromiso de continuidad se asocia con los costos percibidos relacionados con la salida de la organización; se trata de la evaluación de los empleados de si las desventajas de dejar la organización son mayores que el valor de quedarse. Los empleados que ven que los costos de abandonar la organización son mayores que los costos de continuar permanecerán en la organización.

III. METODOLOGÍA

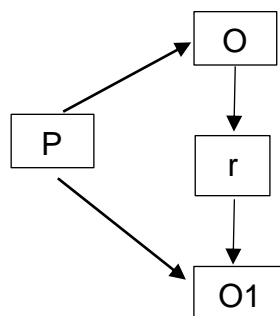
3.1 Tipo y diseño de investigación

Esta tesis se ejecutó con el único propósito de generar nuevos conocimientos sobre el tema que se investiga, por lo que es de tipo básica, según (Concytec, 2018).

Por lo tanto, el estudio ha sido básico porque es utilizada en el campo de la ciencia para percibir y ampliar nuestro conocimiento sobre un fenómeno o campo en particular (Hernández, 2018). De igual manera, es cuantitativo, dado que se tiende a reconocer muestras, frecuencias, medias y correlaciones, comprender relaciones, generalizar y probar teorías a través del análisis estadístico.

Es una investigación no experimental, transversal correlacional, porque las variables van a interactuar entre sí. (Hernández, 2018) porque se lleva a cabo en un determinado momento y se establece la relación existente entre las variables; se observa y se realiza el registro de los datos del fenómeno de estudio.

Esquema del diseño



Dónde:

P: población de estudio o muestra

O: Cultura organizacional

O1: Compromiso

r: Relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional

Definición conceptual:

Moral colectiva expresada en términos del significado de los participantes de una organización que los distingue de los demás miembros e institucionaliza y estandariza su conducta social (Alboleda, 2017).

Definición operacional:

Resulta evidente que la variable en mención, ha sido evaluada por medio de un cuestionario y haciendo uso de la escala Likert, por un total de 28 preguntas.

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual:

El compromiso laboral es un factor influyente en el sentido de responsabilidad de los trabajadores de una empresa, tanto con la labor que desempeñan como con los propósitos y las normas de la organización (López, 2019).

Definición operacional:

La variable en mención ha sido evaluada por medio de una encuesta que consta de un total de 24 ítems distribuido en cada una de sus dimensiones e indicadores.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población: Ha estado conformada por 85 trabajadores, tanto administrativos como asistenciales. Se consideró toda la población como muestra, se trata de un universo muestral, siendo un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Muestra: Como resulta notorio, la muestra en el estudio será la misma cantidad descrita en la población (85 trabajadores); es decir ha sido una muestra censal, por ser menor a 100.

Muestreo: La autora ha trabajado con el muestreo no probabilístico, por conveniencia.

Unidad de análisis: Trabajador de salud.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicó fue la encuesta para ambas variables y los instrumentos son 2 cuestionarios que han sido diseñados para los resultados e evidencias de cada una de las variables; en consecuencia para la cultura organizacional se ha trabajado con un instrumento ya validado, donde su ficha técnica se encuentra en la parte de anexos; es así, que contiene un total de 28 preguntas el cual han sido evaluadas mediante una escala Likert.

Lo mismo ocurre con el compromiso organizacional, porque se planteado un cuestionario de 24 ítems, distribuido en cada una de sus dimensiones e indicadores que presenta la variable. Además es importante mencionar que este cuestionario también cuenta con su nivel de confiabilidad, el cual, su ficha técnica se encuentra en los anexos de la investigación.

3.5 Procedimientos

Como parte de la metodología, se ha solicitado la correspondiente aprobación al director del centro de salud; para que posteriormente se brinde información sobre el estudio al personal que ha sido seleccionado como los agentes informantes de la investigación. Luego, se ha establecido el tiempo de la toma de los cuestionarios, teniendo en cuenta las firmas de los consentimientos informados de cada uno, con el fin, de tener una mayor credibilidad de los datos y asegurar la participación del personal de salud. En síntesis, y siendo la última fase, la información extraída ha sido valorada por un software estadístico.

3.6 Método de análisis de datos

Las estadísticas descriptivas e inferenciales se aplicaron utilizando tablas de entrada simple y doble. El proceso de la Información se llevó a cabo con el paquete Statistics para software (SPSS versión 27.0 en español). La prueba no paramétrica de Rho Spearman también se utilizó para comparar hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Cumplen con lo previsto en los artículos 15, 16 y 17 del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, aprobado en Resolución N° 0126-2017/UCV del Consejo Universitario.

Se consideraron las directrices del Consejo de Organizaciones Médicas Internacionales (CIOMS).

El respeto por las personas incluye el consentimiento informado, que debe de incluir: la decisión se trata con respecto por la capacidad de autodeterminación. Protección de las personas cuya autonomía se ve reducida o menoscabada; Esto significa que todas las personas dependientes o vulnerables deben estar protegidas contra daños y abusos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Cultura organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo

Niveles	N	%
Alto	53	62,4%
Regular	32	37,6%

Nota: cuestionario sobre Cultura Organizacional

Atendiendo al primer objetivo específico sobre conocer el grado de la cultura organizacional de los trabajadores del centro de salud de Cerropón 2023, se obtuvo que el nivel predominante es el nivel alto con un 62.4%, seguido por el nivel medio con un 37.6%. Por tanto, es evidente que hay una buena cultura organizacional en el centro de salud de Chiclayo, es así como, hay propuestas de innovación y creatividad; buena atención al detalle; precisión y análisis; orientación a resultados; personas; equipos y empleos competentes.

Tabla 2

Compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo

Niveles	N	%
Alto	9	10,6%
Regular	70	82,4%
Bajo	6	7,0%

Nota: cuestionario sobre Cultura Organizacional

Atendiendo al segundo objetivo específico sobre conocer el grado del compromiso organizacional; es así como el nivel predominante es el nivel medio con el 82,4%, seguido del 10,6% considera un nivel alto y 7,0% considera un nivel bajo de compromiso organizacional del centro de salud. Por ende, se evidencia que existen deficiencias en el compromiso organizacional pues a veces no se siente conforme con su permanencia en el centro salud; considera además que podría encontrar mejores oportunidades y no se siente reconocido; sin embargo, permanece en la institución por obligación o agradecimiento.

Tabla 3

Relación entre la cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo 2023

				Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	de	,835
		Sig. (bilateral)		,000
		N		85

Estos resultados involucran que existe una significativa correlación ($p = 0,000 < 0,05$) entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo; por tanto; rechazamos H_0 . Además, el resultado de (Rho de Spearman; 0,835) señala una relación directa fuerte entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional, lo que indica que a mayor cultura organizacional serán mayores los resultados en el nivel de compromiso organizacional.

Para cumplir con el objetivo específico 2 se proponen los siguientes supuestos

H.E.1. Las dimensiones de la cultura organizacional se relacionan directamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo 2023.

H.E.0. Las dimensiones de la cultura organizacional no se relacionan directamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo 2023.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud.

		Compromiso organizacional		
Rho de Spearman	Innovación y forma de riesgos	Coeficiente de correlación	de	,714**
	Atención a los detalles	Coeficiente de correlación	de	,733**
	Orientación a los resultados	Coeficiente de correlación	de	,809**
	Orientación a las personas	Coeficiente de correlación	de	,790**
	Orientación a los equipos	Coeficiente de correlación	de	,719**
	Dinamismo	Coeficiente de correlación	de	,762**
	Estabilidad	Coeficiente de correlación	de	,751**
		Sig (bilateral)		< .001
		N		85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6 se muestra una correlación significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre las dimensiones de la cultura organizacional y la variable compromiso de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo; por tanto, rechazamos la hipótesis nula. Además, el resultado para la dimensión innovación y forma de riesgos (Rho, 0,714**), muestra una relación positiva alta entre la dimensión innovación y forma de riesgos y el compromiso organizacional; para la dimensión atención a los detalles (Rho, 0,733**), muestra una relación positiva alta entre la dimensión atención a los detalles y el compromiso organizacional; el resultado para la dimensión orientación a los resultados (Rho, 0,809**), muestra una

relación positiva alta entre la dimensión orientación a los resultados y el compromiso organizacional; para la dimensión orientación a la gente (Rho, 0,790**), muestra una relación positiva alta entre la dimensión orientación a la gente y el compromiso organizacional; también, el resultado para la dimensión orientación a los equipos (Rho, 0,719**), muestra una relación positiva alta entre la dimensión orientación a los equipos y el compromiso organizacional; el resultado para la dimensión dinamismo (Rho, 0,762**), muestra una relación positiva alta entre la dimensión dinamismo y el compromiso organizacional; por último, para la dimensión estabilidad (Rho, 0,751**), muestra una relación positiva alta entre la dimensión estabilidad y el compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

La existencia de una cultura organizacional permite que las personas observen que una organización tiene ciertos rasgos idiosincrásicos que son similares a los rasgos de personalidad a nivel individual y que son relativamente estables en el tiempo, brindando un sentido de pertenencia e individualidad a la organización. Referente a la variable cultura organizacional, Navarrete (2022) señala que, desde una perspectiva organizacional, la cultura son las experiencias internas y externas significativas de los individuos en la organización, implementando estrategias para adaptarse a ella. Crea una experiencia compartida de lo que los rodea y su lugar en la organización. El investigador en mención señala que la cultura organizacional está íntimamente relacionada con la identidad, pero es idéntica a ella y que la identidad de una organización estará influenciada por su cultura.

En la tabla 1, se registraron los hallazgos con relación al primer objetivo específico, relacionado a la cultura organizacional, predominando la cultura organizacional de nivel alto, con un 62.4%, seguido por el nivel medio, con un 37.6%; asimismo, no se encontró ningún porcentaje con un nivel de cultura organizacional bajo; por tanto, es evidente que hay una buena cultura organizacional en el centro de salud de Chiclayo, es así como, hay propuestas de innovación y creatividad; buena atención al detalle; precisión y análisis; orientación a resultados; personas; equipos y empleos competentes. Analizando las dimensiones, se observa que la orientación a las personas fue la dimensión que obtuvo puntajes mayores (78.8%), seguido de la dimensión dinamismo (71.8%) y la orientación a los resultados con un 68.8%. En consecuencia, estos resultados son corroborados por Balmaceda (2016) en su estudio realizado en Lima, ya que los resultados arrojaron que el 57% tuvo un nivel de cultura aceptable.

Sin embargo, difieren con Orihuela (2020) porque en su estudio sobre satisfacción y cultura organizacional del personal en un centro hospitalario de Puente Chao, encontró que un mayor porcentaje de empleados considera que la cultura organizacional es normal (83,3%), resultados que difieren del presente estudio. Así mismo, Delaó (2019) encontró que según la percepción del personal de salud el 100% de los sujetos informantes muestran un nivel medio de cultura organizacional, siendo un estudio con resultados muy diferente a esta investigación. Lo mismo ocurre con Alor (2022) debido a que la mayoría del personal señaló un nivel regular de cultura organizacional, a diferencia del presente estudio que se halló una predominancia de la cultura organizacional con un nivel alto.

Por lo tanto, el impacto de la cultura organizacional es un sentimiento hacia la institución, además de ser vista como una identidad de los diversos componentes de la organización a través de los cuales se crea un compromiso con las personas para hacer algo más allá del beneficio; es decir, la cultura se considera un factor de control que conduce a la predicción del comportamiento humano, proponiendo estándares apropiados para los trabajadores o problemas con la organización (Baez et al., 2023).

Pasando a la descripción del segundo objetivo específico se tiene el compromiso organizacional es nivel medio, con un 82.4%, seguido por el nivel alto, con un 10.6% y solo el 7.1 % presentó nivel de compromiso bajo; evidenciando que existen deficiencias en el compromiso organizacional pues a veces no se siente conforme con su permanencia en el centro salud; considera además que podría encontrar mejores oportunidades y no se siente reconocido; sin embargo, permanece en la institución por obligación o agradecimiento ante ello, los resultados pueden ser corroborados por Segura (2022) quien evidenció que el 60.42% de integrantes expresaron un nivel moderado de compromiso organizacional, y un 20.83% un nivel alto, resultados semejantes a los hallazgos de este estudio. Lo mismo ocurre con Angulo (2017) quien

encontró que alrededor del 50% de los colaboradores tuvieron un nivel medio de compromiso y el 42,05% un bajo nivel de compromiso, estos resultados coinciden con los encontrados en el presente estudio. Asimismo, Atuncar (2018) ha referido que el 68,3% de los colaboradores tiene un grado medio de compromiso organizacional.

No obstante, difiere con Mendoza (2022) porque en su estudio que ha desarrollado llegó a encontrar que el 43,5% de los sujetos evaluados muestran un compromiso laboral bajo. Por lo tanto, se puede mencionar que el compromiso es la conexión emocional entre un empleado y la empresa que lo motiva a permanecer en la empresa más allá de su salario. También se puede definir como una identificación psicológica con los valores e ideas de la empresa del socio. Los empleados con un fuerte vínculo emocional abrazan, participan e inician el cambio organizacional. Además, fomenta una fuerte lealtad a través del sentido de pertenencia a la organización y reduce la rotación. Una buena solución es brindar a los empleados oportunidades de crecimiento a través de la planificación de carrera, educación superior, oportunidades de promoción a otros puestos o simplemente aprender cosas nuevas.

Pasando a los resultados del tercer objetivo específico, se muestra una correlación significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre las dimensiones de la cultura organizacional y la variable compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo; por tanto, para la dimensión innovación y forma de riesgos (Rho, 0,714**), muestra una relación positiva alta entre la dimensión innovación y forma de riesgos y el compromiso organizacional; para la dimensión atención a los detalles (Rho, 0,733**), muestra una relación positiva alta entre la dimensión atención a los detalles y el compromiso organizacional; el resultado para la dimensión orientación a los resultados (Rho, 0,809**), presenta una positiva relación entre el compromiso y la dimensión orientación a los resultados; para la dimensión orientación a las personas (Rho, 0,790**), muestra una relación positiva alta entre la dimensión orientación a la gente y el compromiso organizacional; también, el resultado para la

dimensión orientación a los equipos (Rho, 0,719**), muestra una relación positiva alta entre la dimensión orientación a los equipos y el compromiso organizacional; el resultado para la dimensión dinamismo (Rho, 0,762**), muestra una relación positiva alta entre la dimensión dinamismo y el compromiso organizacional; por último, para la dimensión estabilidad (Rho, 0,751**), muestra una relación positiva alta entre la dimensión estabilidad y el compromiso laboral.

Es así como estos hallazgos concuerdan con lo encontrado por Mendoza (2022) quien ha sostenido que existe una relación directa entre las dimensiones de la cultura y el compromiso laboral. Lo mismo sucede con Segura (2022) ya que existe una modesta relación directa entre las dimensiones de cultura y la variable compromiso laboral.

En consecuencia las oportunidades de progreso profesional o académico dentro de la empresa son grandes incentivos para que los empleados amen su trabajo. Otra razón por la que amas tu trabajo es que es una oportunidad para el crecimiento personal. Equilibrar los objetivos personales con el mundo laboral, horarios de trabajo flexibles, un buen ambiente de trabajo, reuniones y entretenimiento fuera de la oficina son cosas que todos los empleados realmente disfrutan. La gratitud también conduce a un compromiso emocional más profundo con los colegas. Mencionar sus logros y contribuciones a la empresa es una excelente manera de demostrar que se aprecian sus esfuerzos y que su opinión es trascendental para el desarrollo de las organizaciones.

Por último, se tiene al objetivo general, donde se muestra que existe una correlación significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo; por tanto; rechazamos H_0 . Además, el resultado de (Rho de Spearman; 0,835) señala una relación directa fuerte entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional, lo que indica que a mayor cultura organizacional serán mayores los resultados en el nivel de compromiso organizacional.

Por lo tanto, los resultados concuerdan con Segura (2022) mostró una correlación directa muy alta entre las variables estudiadas de los empleados del Centro Regional de Salud de Lambayeque con un valor de 0,846, aunque en este estudio mostró una tendencia a un mayor compromiso. Sumado a ello, se tiene el estudio de Baltazar et al. (2022) quien concluyó que hubo una correlación estadística significativa entre ambas variables, así como demostró un nivel medio de cultura organizacional. Balmaceda (2016) y Mendoza (2022) quienes manifiestan una asociación media positiva entre ambas variables, hallazgos que coinciden con los de esta tesis.

Por su parte, Atuncar (2018) ha indicado que hay una relación media significativa y positiva entre cultura organizacional y compromiso ($\rho = 0.581$ y $p < 0.01$) en el C. S. Carlos Cueto Fernandini.

En consecuencia, se puede afirmar que mantener este compromiso es una necesidad personal. Si los empleados no siguen los lineamientos y deberes definidos, están sujetos a sanciones externas que los perjudican directamente. Además, se imponen sanciones internas como evaluaciones de comportamiento dentro de la empresa, que pueden hacerte sentir culpable. Los valores y principios personales juegan un papel importante en los asuntos regulatorios, ya que garantizan que los empleados asuman la responsabilidad total de sus acciones y cumplan con las políticas y normas de la organización sin un escrutinio constante de sus acciones. Aunado a esta dimensión como la afectividad y de continuidad.

El personal médico y asistencial es considerado como la piedra angular de los sistemas de salud. Hoy en día, los establecimientos hospitalarios en todas las partes del mundo se enfrentan a una preocupante escasez de personal y dificultades en la gestión de los recursos humanos. El compromiso de los profesionales de la salud con su organización/empleador, junto con la satisfacción laboral de los empleados, se considera uno de los factores más determinantes de la eficacia organizacional.

Los recursos humanos están comprometidos a impulsar una organización hacia sus objetivos, pero la falta de compromiso puede arrastrar a errores médicos, hospitalizaciones prolongadas y repetidas que resultan en una mala calidad de atención. Una organización responsable también se esforzará por tener un ambiente de trabajo positivo y garantizar que el marco y la estructura organizacionales proporcionen recursos para el compromiso organizacional del empleado.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación entre la cultura y el compromiso organizacional (valor $p < .05$), lo que indica una relación directa fuerte entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional, es decir, que a mayor cultura organizacional serán mayores los resultados en el nivel de compromiso organizacional.
2. Con respecto a la cultura organizacional, ha predominado el nivel alto, con un 62.4%; es evidente que hay una buena cultura organizacional en el centro de salud de Chiclayo, es así como, hay propuestas de innovación y creatividad; buena atención al detalle, orientación a resultados y sobre todo se labora en un adecuado ambiente de trabajo.
3. Con respecto al compromiso organizacional ha predominado el nivel medio, con un 82.4%, por lo tanto, se evidencia que existen deficiencias en el compromiso organizacional pues a veces no se siente conforme con su permanencia en el centro salud.
4. Se ha demostrado que existe relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y la variable compromiso organizacional; es así que para la dimensión innovación y forma de riesgos (Rho, 0,714**), la relación es positiva alta; lo mismo ocurre con la dimensión atención a los detalles (Rho, 0,733**), la orientación a los resultados (Rho, 0,809**), la dimensión orientación a las personas (Rho, 0,790**), orientación a los equipos (Rho, 0,719**), la dimensión dinamismo (Rho, 0,762**) y por último, para la dimensión estabilidad (Rho, 0,751**), mostrando todas ellas, una relación positiva alta con el compromiso organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Dirección del C.S. implementar y ejecutar estrategias o planes para mejorar la cultura y asegurar un mayor compromiso en los trabajadores.
2. Asesorar a la gestión del C.S. para establecer canales de comunicación entre los trabajadores para coordinar e integrar a todos y de esa manera realizar un desempeño con mayor eficiencia. Teniendo en cuenta las normas establecidas por el Ministerio de salud.
3. Se recomienda aumentar la intervención de los empleados con equipos de trabajo, para que los empleados asuman su responsabilidad, respeten sus funciones correspondientes y les den autonomía compartida, creatividad para trabajar y resolver cualquier situación.
4. Al director del centro de salud, desarrollar estrategias de intervención basadas en la evidencia para promover la cultura organizacional, enfatizando la importancia del desarrollo profesional y las oportunidades de mejora para un mejor compromiso al personal asistencial.

REFERENCIAS

- Almutairi, R., Aditya, R., Kodriyah, L., Yusuf, A., Solikhah, F., Razeeni, D., & Kotijah, S. (2022). Analysis of organizational culture factors that influence the performance of health care professionals: A literature review. *Journal of Public Health in Africa*, 13(Suppl 2), 2415. <https://doi.org/10.4081/jphia.2022.2415>
- Aldana, E., Tafur, J., y Leal, M. (2018) Organizational commitment as a dynamic of the institutions of the Health Sector in Barranquilla – Colombia (2018). *Espacios*. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/18391113.html>
- Angulo, G. (2017) Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima [Tesis de maestría en gestión de los servicios de la salud, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21334>
- Alor, M. (2022). Cultura Organizacional y Engagement del Personal en los Centros de salud Mental de los Distritos de Comas y Carabayllo. [Tesis de maestría en gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110405>
- Arboleda, I., y López M. (2017). Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. *Revista Ciencias de la salud*, 15(2), 247-258. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.5761>
- Atuncar, J. (2018). Cultura y compromiso organizacionales en el centro de salud Carlos Cueto [Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21395/Atuncar_SJT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ávila, S., y Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época, 1(2020), 201-226. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014>

- Báez, R., Zayas, P., Velázquez, R., y Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial, XL* (1), 14-23. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&tlng=es.
- Balmaceda, B. (2016). Cultura y compromiso organizacionales según el personal de la DISA IV Lima Este, año 2016. *La Referencia*. http://lareferencia.org/vufind/Record/PE_ee5ff16cb4708c00bb6b382c24ca41e8
- Baltazar, D., Rosas, I., Ibarra, M. y Pirez, M. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *SANUS* [Internet]. 13 de diciembre de 2022 [citado 17 de abril de 2023], 7(1). <https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/295>
- Barreto, R. (2017). Satisfaction and Organizational Commitment of the workers of a mental Health Hospital. University Peruvian School of Applied Sciences (UPC). [Tesis de Grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/621718>
- Bustamante J., Fernández M., Moscoso, Y., y Vera, J. (2016). Compromiso organizacional e intención de rotación laboral en el sector [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica Del Perú]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8312>
- Caballero, L., y Estrada, R. (2020). Compromiso laboral y su incidencia en desempeño de los profesionales de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho, periodo 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/30763>
- Cabrera, J., Ordoñez, B. (2020). Modelo de liderazgo transformacional para mejorar la cultura organizacional del área de logística de Geres, Lambayeque.

- Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: Una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 11-15. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Cancino, V., y Mellado, C. (2021). Cultura organizacional en centros de salud de la región del Maule, Chile: Evaluación Psicométrica de la Escala de Denison (DOCS) 2021. *Interciencia*, 46(7), 21-25. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2021/08/04_6812_Com_Cancino_v46n7_8_7.pdf
- Cedeño, A, Villegas, B y Bello, J. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud-Seguro Campesino Portoviejo. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(5), 752-768. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016914>
- Checa, N. (2023). Cultura organizacional y la calidad del servicio del hospital Universitario de Guayaquil en el 2022. *Espíritu Emprendedor TES*, 7(2), 68–87. <https://doi.org/10.33970/eetes.v7.n2.2023.33>
- Chiguano, M. y Ramírez, A. (2020). Modelo Estratégico de compromiso y cultura organizacional para una institución de educación superior [tesis de grado, Escuela de Psicología, Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2997>
- Córdoba, N. (2018). La cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores médicos y enfermeros de UCIN de una maternidad pública de la ciudad de Rosario, Argentina. [Tesis de maestría en Salud Pública.]. Repositorio universidad del Rosario. <https://rephip.unr.edu.ar/handle/2133/18892>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., y Alvarado, A. (2020). Organizational Commitment: Antecedents and Consequences. *Technological*

awareness, 60(8), 25-29.
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>

Cuenca, R, López, H. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO, Ecuador. Pódium [Internet]. 25 de junio de 2020

[Citado 17 de abril de 2023], 37(2), 43-56.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/433>

De la Torre, I. (2017). Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú. Lima. [Tesis de posgrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/20.500.14005/2878>

De la Paz, G. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Miraflores, Ayacucho 2017 [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20451>

Delaó, K. (2019). Influencia de la cultura organizacional en la gestión de servicios según percepción del personal de salud de un centro de salud nivel I-4. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37726>

Del Castillo, M., Ojeda, G., y Molina, H. (2022). Relación entre cultura y compromiso organizacionales en analistas de tecnología de una empresa peruana de Servicios Tecnológicos. *Know And Share Psychology*, 3(4), 7–22. <https://doi.org/10.25115/kasp.v3i4.8610>

Dixon, J. (2021). Improving the quality of care in health systems: Towards better strategies. *Israel Journal of Health Policy Research*, 10, 15. <https://doi.org/10.1186/s13584-021-00448-y>

Domínguez, S. (2018). Compromiso organizacional según variables socio laborales en trabajadores de una institución educativa de Lima Metropolitana. [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/574297f9-6432-4862-b2d9-213beb51ae3d/content>

- Elsayed, A., Zhao, B., Goda, A., & Elsetouhi, A. (2023). The role of error risk taking and perceived organizational innovation climate in the relationship between perceived psychological safety and innovative work behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1042911. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1042911>
- Fernández, J., Pesantes, R., Uriol, S. (2022) Propuesta de mejora de la cultura organizacional y desempeño laboral en el departamento de emergencia del complejo hospitalario PNP Luis N. Sáenz. [Tesis de maestría en Gerencia de Servicios de salud, Repositorio ESAN]. https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/3218/2/022_MAGSS_19-2_04_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Félix, R., García, C., Espinoza, D., Mercado, S., y Ochoa, E. (2018). Compromiso organizacional en trabajadores de pequeñas y medianas empresas. *Cultura Científica y Tecnológica*, *15*(66), 12-16. <http://dx.doi.org/10.20983/culcyt.2018.3.4>
- Flores, I. (2019). Compromiso organizacional relacionado con el desempeño laboral en trabajadores del hospital I-EsSalud Florencia de Mora. [Tesis de maestría en gestión de los servicios de la salud, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38469>
- Fonseca, D. (2018). *Cultura organizacional y motivación laboral del personal de salud de la Micro Red Llata – Huamalíes 2018*. [Maestría en Administración y Gerencia en la Salud, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5010>
- Gallup, M. (2017). State of the Global workplace: Executive Summary [Estado del lugar de trabajo global: resumen ejecutivo]. Washington D. C: Gallup, Inc., http://www.managerlenchanteur.org/wp-content/uploads/Gallup-State-of-theGlobalWorkplace-Report-2017_Executive-Summary.pdf
- Gregoriou, I., Papastavrou, E., Charalambous, A., Economidou, E., Soteriades, E. S., & Merkouris, A. (2023). Organisational commitment, job satisfaction and intention to leave among physicians in the public health sector of

Cyprus: A cross-sectional survey. *BMJ Open*, 13(5), e067527.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-067527>

- Góngora, G. (2022). La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Centro de Altos Estudios Nacionales. [Tesis de Maestría, Centro de altos estudios nacionales].
<http://repositorio.caen.edu.pe/handle/20.500.13097/292>
- Gutiérrez, A. (2017). Cultura organizacional y calidad de los servicios de salud en Tingo María. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Agraria la Molina] <https://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/20.500.12996/2915>
- Hernández, R. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa y cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill- educación, 2018.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Levine, J., Carmody M., Silk, J. (2020). The influence of organizational culture, climate and commitment on speaking up about medical errors. *J Nurs Manag.* 2020 Jan;28(1):130-138. doi: 10.1111/jonm.12906.
- Lu, L., Ko, Y., Chen, H., Chueh, J., Chen, P., & Cooper, L. (2022). Patient Safety and Staff Well-Being: Organizational Culture as a Resource. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3722. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063722>
- Murayari, C. (2019). Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A. 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión].
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2247>
- Mendoza, L. (2022). Cultura organizacional y compromiso laboral en el personal de un centro de salud de Cusco, 2022. [Tesis de maestría en gestión de los servicios de la salud, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108773>
- Meulenbroek, P., & Turkstra, L. (2016). Job stability in skilled work and communication ability after moderate-severe traumatic brain injury. *Disability and rehabilitation*, 38(5), 452-461.
<https://doi.org/10.3109/09638288.2015.1044621>

- Navarrete, O. (2022). La cultura organizacional, elemento clave para la construcción de la identidad organizacional. *Analéctica Arkho Ediciones, Argentina. Periodicidad*, 8 (3), 3-15. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/251/2513390005/html/>
- Nava, M., Ramos, P., y García, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 10 (29). <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S105348229190011Z>
- Neves, T., Parreira, P., Rodrigues, V., & Graveto, J. (2022). Organizational Commitment and Intention to Leave of Nurses in Portuguese Hospitals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2470. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042470>
- Orihuela, E. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19. Centro de Salud Puente Chao, 2020. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47458>
- Orozco, M., Bravo, H., Ruvalcaba, N., Ángel, M., Vázquez, C., y Vázquez, J. (2022) Socialización organizacional y salud mental positiva ocupacional como predictores del compromiso organizacional en docentes de educación superior. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 42-55. <https://doi.org/10.14718/acp.2022.25.1.4>
- Ramírez S, V., & Mapén, F. J. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166-171. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>
- Rengifo, J. y Maldonado, L. (2018). Clima laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Base II de la Red Asistencial ESSALUD. [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1398/Jhon_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- Restrepo, E. (2012). Intervenciones en teoría cultural. Popayán: Editorial Universidad del Cauca 2012. <https://www.aacademica.org/eduardo.restrepo/6.pdf>
- Reyes, J., y Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230801322019000100201
- Rodríguez, M., Herrera, J., & Heras, C. (2021). Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4496. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094496>
- Ruiz, E. (2019). Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31205>
- Segura, S. (2022). Cultura y compromiso organizacional de los colaboradores de un centro de salud de la Región de Lambayeque. [Tesis de maestría en gestión de los Servicios de la Salud, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71149>
- Suazo, L. (2021). Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur. [Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86478>
- Suárez, M. (2020). La cultura organizacional, a través de las teorías organizacionales nacimiento, crecimiento y madurez. *Revista San Gregorio*, 4(12). doi:<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1387>.
- Wang, J. (2021). Research on the Influence of Dynamic Work Environment on Employees' Innovative Performance in the Post-epidemic Era – The Role of Job Crafting and Voice Behavior. *Frontiers in Psychology*, 12, 795218. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.795218>

- Zeballos, R. (2018). Estudio descriptivo de cultura organizacional y estilos de liderazgo en un Centro de Salud del MINSA, 26. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5ac435b6-0907-42de-b0fe-6ec7aea8885d/content>
- Zorrilla, C. (2019). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo del centro de salud de San Juan de Miraflores – 2019*. [Maestría Gerencia Social y Recursos Humanos, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/6858/TESES%20CELENE%20ZORRILLA%20BELLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Moral colectiva expresada en términos del significado de los participantes de una organización que los distingue de los demás miembros e institucionaliza y estandariza su conducta social (Alboleda, López 2017).	Será evaluada por un cuestionario, donde se tendrá en cuenta 6 dimensiones.	Innovación y riesgos Atención al detalle Orientación a los resultados Orientación a las personas Orientación a los equipos Dinamismo Estabilidad	Creatividad Iniciativa Desafíos Atención oportuna Precisión y análisis Atención a las necesidades Beneficios Trabajo en equipo Participación Comunicación y coordinación Personal dinámico Personal competente Conformidad al cambio Logro de metas Productividad	Nominal
Compromiso organizacional	El compromiso laboral es un factor influyente en el sentido de responsabilidad de	Fue evaluada por una encuesta que consta de 3 dimensiones y	Compromiso afectivo	Felicidad por la prestación del servicio Alta importancia personal Identificación con la organización	Nominal

los trabajadores de una empresa, tanto con la labor que desempeñan como con los propósitos y las normas de la organización. (López De Romaña 2019).

con un total de 24 ítems.

Compromiso
continuidad

de

Compromiso
normativo

Orgullo de permanecer en la organización
Participación
Ser parte de la familia
Necesidad de trabajar
Miedo a dejar la institución
Pocas oportunidades de empleo
Salario estable
Impacto financiero de dejar la organización
Tiempos y costos laborales
Tiempo y carga de trabajo
Dejar la organización
Lealtad a la organización.
Culpa
Endeudamiento con la organización
Formación profesional
Obligación de permanecer

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: CULTURA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario es de carácter confidencial y anónimo, tiene como finalidad identificar el compromiso organizacional del centro de salud como parte de una investigación. INDICACIONES: Contestar las preguntas en forma SINCERA y marque con un aspa (X) según corresponde:

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

PREGUNTAS		RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
Innovación y toma de riesgos						
1	Considera que la institución le brinda la posibilidad de expresar su creatividad en su labor.					
2	Cree que la institución le reconoce públicamente los trabajos que realiza con iniciativa.					
3	Opina que la institución valora a cada uno de los trabajadores que innovan.					
4	Considera que la institución valora a los trabajadores que asumen nuevos retos.					
Atención a los detalles						
5	Brinda usted una atención rápida y oportuna.					
6	Considera que el desarrollo de sus labores contribuye a la calidad de atención.					
7	Los recursos que la institución le brinda son necesarios para realizar su trabajo con precisión.					
8	Antes de tomar una decisión usted analiza el caso.					
Orientación a los resultados						
9	Opina que cada uno de los trabajadores cumple con las metas establecidas por la institución.					
10	Las evaluaciones que realizan los jefes se cumplen de acuerdo a los objetivos institucionales.					
11	Considera que los jefes de su institución se centran en el logro de objetivos.					
12	Considera que los reportes mensuales evidencian la productividad del trabajador					
Orientación a las personas						

13	Considera que la institución atiende a las necesidades del trabajador.					
14	Cree que en la institución se valora la labor del trabajador					
15	Considera que en su institución se realiza programas para el desarrollo profesional					
16	Cree que la institución se interesa por mejorar las condiciones laborales.					
	Orientación a los equipos					
17	Piensa que en su institución se estimula para trabajar en equipo.					
18	Considera que los jefes de su institución delegan funciones de modo que exista participación del personal.					
19	Opina que en su institución se promueve la comunicación entre los servicios para un trabajo en equipo.					
20	Considera que en su institución existe coordinación para realizar actividades en grupo.					
	Dinamismo					
21	Cree que en su institución los trabajadores son competitivos.					
22	Considera que el personal posee las características para un desempeño exitoso.					
23	Opina que el personal de la institución es dinámico.					
24	Cree que la competencia entre los equipos es positiva.					
	Estabilidad					
25	Está conforme con el cargo que desempeña actualmente.					
26	Piensa que el salario del personal es lo único que vincula al trabajador.					
27	Cree que los trabajadores de su institución se resisten al cambio.					
28	Considera que en su institución tiene un sistema de méritos e incentivos para estimular al personal.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Cuestionario: Compromiso organizacional

El presente cuestionario es de carácter confidencial y anónimo, tiene como finalidad identificar el compromiso organizacional del centro de salud como parte de una investigación. INDICACIONES: Contestar las preguntas en forma SINCERA y marque con un aspa (X) según corresponde:

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

N°	PREGUNTAS	RESPUESTA				
	Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
1	Se siente feliz de prestar sus servicios en esta organización.					
2	Considera que esta organización tiene un gran significado para usted.					
3	Se siente identificado con la organización a la que pertenece.					
4	Se siente orgulloso de pertenecer a esta organización.					
5	Realmente siente como si los problemas de esta organización fueran los suyos.					
6	Considera que tiene una relación de pertenencia con su organización.					
7	Siente que su participación es valorada en su organización.					
8	Se siente como "parte de la familia" en esta organización.					
	Compromiso de continuidad					
9	Considera que necesita permanecer en esta organización es una cuestión de necesidad.					
10	Siente temor de renunciar a su trabajo por no tener otra alternativa mejor.					
11	Siente que tiene muy pocas oportunidades de trabajo si deja de permanecer a esta organización.					
12	Considera que continúa en la organización por su salario estable.					
13	Considera que su economía se vería afectada si deja de trabajar en esta organización.					

14	Cree que ha invertido tiempo y esfuerzo para permanecer en la organización.					
15	Opina que le costaría cambiar de trabajo.					
16	Considera que es difícil dejar esta organización, incluso si deseara hacerlo.					
	Compromiso normativo					
17	Considera que dejar la organización es incorrecto.					
18	Cree que la organización donde trabajo merece mi lealtad.					
19	Considera que dejar la organización trae sentimientos de culpa.					
20	Siente que le debe mucho a su organización.					
21	Considera que permanecer en esta organización le brinda capacitaciones laborales.					
22	Se siente obligado a permanecer en esta organización.					
23	Cree que es un deber seguir laborando en esta organización.					
24	Siente que permanece en esta organización en gratitud a los beneficios recibidos.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Anexo 3. Fichas técnicas de los instrumentos

FICHA TÉCNICA 1	
Instrumento	Cuestionario de cultura organizacional
Autora	Br. Jenny Teresa Atuncar Salazar
Objetivo	Determinar el nivel de la cultura organizacional
Duración	Aproximadamente 15 minutos.
Estructura	El instrumento consta de 28 ítems distribuidos en 7 dimensiones: innovación y asunción de riesgos, disposición al detalle, orientación a resultados, orientación a las personas, orientación al equipo, dinamismo y estabilidad. Cada dimensión contiene cuatro elementos.
Escala	Tipo Likert: nunca (1), rara vez (2), a veces (3), casi siempre (4), y siempre (5).
Baremos	Bajo (28-65) , Medio (66-103), Alto (104-140)

TÉCNICA 2: VARIABLE COMPROMISO	
Instrumento	Cuestionario de compromiso organizacional
Autores	Meyer y Allen
Adaptación	Br. Jenny Teresa Atuncar Salazar
Objetivo	determinación del nivel del compromiso organizacional
Duración	Alrededor de 15 minutos.
Estructura	El instrumento consta de 24 ítems con tres dimensiones: Apego Emocional, Compromiso de Continuidad y Normas, con teniendo cada dimensión ocho ítems.
Escala	Tipo Likert: nunca (1), rara vez (2), a veces (3), casi siempre (4), y siempre (5).
Baremos	Bajo (24-55), Medio (56-87), Alto (88-120)

Anexo 4. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL	GENERAL			
¿Qué relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en del centro de salud Cerropón, Chiclayo 2023	Determinar la relación entre la cultura organizacional con el compromiso organizacional en trabajadores del centro de salud Cerropón, Chiclayo 2023	La cultura organizacional se relaciona directamente con el compromiso en trabajadores administrativos y asistenciales del centro de salud Cerropón, Chiclayo 2023.	V. Independiente: cultura organizacional	Innovación y Asunción de Riesgos Atención al detalle Precisión y análisis Orientación a resultados Orientación a personas Orientación a equipos Empleados competentes	Diseño no experimental, correlacional transversal. Muestra Censal Toda la población U=M (85 trabajadores)
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS			
¿Cuál es el nivel de cultura organizacional en trabajadores del centro de salud Cerropón, Chiclayo 2023? ¿¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en trabajadores del centro de salud Cerropón, Chiclayo 2023	Conocer el nivel de la cultura organizacional en trabajadores del centro de salud Cerropón, Chiclayo 2023 Identificar el nivel de compromiso organizacional en trabajadores del centro de salud Cerropón, Chiclayo 2023	El nivel de la cultura organizacional en trabajadores del centro de salud Cerropón, Chiclayo 2023, es medio El nivel del compromiso organizacional en trabajadores del centro de salud Cerropón, Chiclayo 2023. es regular.	V. Dependiente: compromiso organizacional	Implicación emocional Continuidad Obligaciones reglamentarias	Técnica e instrumentos: Entrevista estructurada 2 cuestionarios de cultura organizacional y Compromiso organizacional Métodos de análisis: estadística descriptiva e inferencial, mediante tablas de una y doble entrada y gráficos de resumen

Anexo 5. Carta de consentimiento informado

Yo,N° de DNIcertifico que he sido informado(a) sobre la investigación de la Lic. Mimbela Ñañez, Yessenia del Pilar titulada: Cultura Organizacional y Compromiso de trabajadores administrativos y asistenciales en el centro de salud Cerropón, Chiclayo 2023, y el objetivo de la misma, teniendo en cuenta que la información obtenida será de tipo confidencial, sólo para fines de estudio, no existiendo ningún riesgo y además siendo informado(a) que puedo retirarme de la investigación en el momento que lo desee. Por lo que doy mi consentimiento voluntariamente sin ninguna presión para mi participación en la investigación mencionada.

Firma del participante

Anexo 6. Tablas de resultados

Tabla 6

Cultura organizacional en sus dimensiones de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo 2023

	Innovación y forma de riesgos		Atención a los detalles		Orientación a los resultados		Orientación a las personas		Orientación a los equipos		Dinamismo		Estabilidad	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	55	64.7	45	52.9	58	68.2	67	78.8	53	62.4	61	71.8	52	61.2
Medio	30	35.3	40	47.1	27	31.8	18	21.2	32	37.6	24	28.2	33	38.8
Total	85	100	85	100	85	100	85	100	85	100	85	100	85	100

En la tabla 6 se observa el nivel de cultura organizacional en sus dimensiones, En la dimensión innovación y forma de riesgos se observa 64,7% un nivel alto; esto debido a la creatividad e iniciativa que demuestran en los trabajadores en cada una de sus actividades; en la dimensión atención a los detalles 52,9% indican un nivel alto, esto refleja que la atención en el centro de salud es oportuna. En la dimensión orientación a los resultados 68,2% indican un nivel alto; esto debido a que el centro de salud conoce las necesidades de los pacientes. En la dimensión orientación a las personas 78,8% indican un nivel alto, pues se conoce las necesidades del trabajador, el desarrollo profesional y las condiciones laborales. En la dimensión orientación a los equipos 62,4% indica un nivel alto; pues considera que la institución estimula el trabajo de equipo. En la dimensión dinamismo 71,8% indica un nivel alto, esto porque la competencia entre equipos, se evalúa de manera positiva. En la dimensión estabilidad 61,2% se tiene un nivel alto, pues consideran que la institución brinda estímulos e incentivos al personal.

Tabla 7

Compromiso organizacional en sus dimensiones de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo.

	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	N	%	N	%	N	%
Malo	9	10.6	8	9.4	10	11.8
Regular	67	78.8	72	84.7	71	83.5
Bueno	9	10.6	5	5.9	4	4.7

En la tabla 7 se observa el nivel de compromiso organizacional en sus dimensiones, teniendo que en la dimensión compromiso afectivo se observa 78,8% de los trabajadores indican que es regular; corroborando las dificultades en cuanto a la identificación que tiene con la institución y lo que implica en su compromiso con ella; en la dimensión compromiso de continuidad 84,7% de los trabajadores indican que es regular, pues a veces su permanencia en la institución es por compromiso y en la dimensión compromiso normativo 83,5% de los trabajadores indican que es regular, esto debido a que a veces considera que la institución no tiene una buena organización que tome en cuenta la importancia de fidelizar al trabajador

Anexo 7. Autorización de ejecución

AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO

Pimentel, 31 de mayo de 2023

Doctores Elba Anzell Abramonte Polar
Jefa Centro de Salud Cerropon
Cerropon.

ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual Usted representa.

La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo ofrece los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor, a cuyo efecto deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica (Tesis), cuyos resultados benefician tanto al estudiante investigador como a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, solicito a usted tenga a bien autorizar la realización de la investigación que se detalla en la institución que dignamente dirige.

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Mimbela Ráñez Yessonia del Pilar
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría gestión servicios de la salud
- 4) Ciclo de estudios : II
- 5) Título de la investigación : "Relación entre la cultura organizacional y el compromiso en trabajadores administrativos y asistenciales del centro de salud Cerropon, Chiclayo 2023"
- 6) Asesor : Mag. Cesar Rique Carbajal

Le anticipo mi agradecimiento por su gentil colaboración.

Atentamente,



[Handwritten signature]

Dr. Juan Pablo Muro Moreno
Jefe de la Unidad de Posgrado - Chiclayo

EPG-CP-202301-306

[Handwritten signature]
Dr. Elba Anzell Abramonte Polar
MEDICO LIFE
C.A. CERROPON
31/05/2023

Anexo 8. Tablas de resultados

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	GI	Sig.
Cultura organizacional	,265	85	,000
Compromiso organizacional	,308	85	,000

Considerando que la muestra es mayor a 50 se considera la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov luego al medir si los datos tienen distribución normal, es así como al obtener un nivel de sig de $0,000 < 0,05$ se rechaza H_0 y se afirma que los datos no tienen distribución normal, por tanto, para medir la relación entre las variables se emplea la prueba de correlación Rho de Spearman.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ÑIQUE CARBAJAL CESAR ARMANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y compromiso organizacional de los trabajadores de un centro de salud en Chiclayo, 2023", cuyo autor es MIMBELA ÑAÑEZ YESSENIA DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

CHICLAYO, 09 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ÑIQUE CARBAJAL CESAR ARMANDO DNI: 16797150 ORCID: 0000-0002-9287-9387	Firmado electrónicamente por: CANIQUEN el 11-08- 2023 11:14:18

Código documento Trilce: TRI - 0646051