



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores
de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro,
Chimbote – 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Gayoso Dhaga, Maria Claudia Pierina (orcid.org/0000-0002-5147-4340)

ASESOR:

Mg. Canchari Preciado, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-8873-8450)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mis padres y hermanos, por siempre mantenerme animada y enfocada para conseguir este importante logro académico.

Gayoso Dhaga, María Claudia

AGRADECIMIENTO

Agradezco la predisposición de los profesionales docentes en darme seguimiento, otorgándome mucho valor con sus conocimientos.

Gayoso Dhaga, María Claudia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro, Chimbote – 2023", cuyo autor es GAYOSO DHAGA MARIA CLAUDIA PIERINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

CHIMBOTE, 20 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CANCHARI PRECIADO MIGUEL ANGEL DNI: 46105455 ORCID: 0000-0002-8873-8450	Firmado electrónicamente por: MCANCHARIP el 24- 06-2023 09:48:08

Código documento Trilce: TRI - 0546047





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GAYOSO DHAGA MARIA CLAUDIA PIERINA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro, Chimbote – 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
GAYOSO DHAGA MARIA CLAUDIA PIERINA DNI: 76647107 ORCID: 0000-0002-5147-4340	Firmado electrónicamente por: MGAYOSOD el 23-06- 2023 22:22:58

Código documento Trilce: INV - 1552706



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Personal de la empresa Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro</i>	21
Tabla 2. <i>Estadística de fiabilidad del Compromiso organizacional</i>	24
Tabla 3. <i>Estadística de fiabilidad del Desempeño laboral</i>	24
Tabla 4. <i>Prueba de normalidad de los puntajes obtenidos en las variables compromiso organizacional y desempeño laboral</i>	26
Tabla 5. <i>Correlación de Rho de Spearman entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral</i>	27
Tabla 6. <i>Distribución de frecuencias del nivel de Compromiso organizacional</i>	28
Tabla 7. <i>Distribución de frecuencias del nivel de Desempeño laboral</i>	29
Tabla 8. <i>Correlación de Rho de Spearman entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral</i>	30
Tabla 9. <i>Correlación de Rho de Spearman entre el compromiso continuo y el desempeño laboral</i>	31
Tabla 10. <i>Correlación de Rho de Spearman entre el compromiso normativo y el desempeño laboral</i>	32

RESUMEN

La investigación desarrollada, tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. El estudio se elaboró bajo un nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal y tipo aplicada. Como fuente principal de información, se seleccionaron a profesionales médicos, enfermeros, administrativos, entre otros, creando una población de 50 participantes, se precisó una muestra censal de trabajadores, quienes respondieron dos cuestionarios. El procesamiento de información permitió establecer que el compromiso organizacional se presentó en un 30,0% con niveles bajos, mientras que, otro 30,0% consideró niveles deficientes de desempeño laboral. Asimismo, se evidenció un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,950 y una significancia bilateral de 0.000; sintetizando que, existe una relación directa de nivel muy alto entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral desde la perspectiva de los trabajadores del centro médico sujeto a investigación. Concluyendo así que, a mayores y mejorados estándares de compromiso organizacional, de forma axiomática, el desempeño de los colaboradores del centro médico se verá impulsado, por lo cual, se sugiere, ante la problemática de estudio, la implementación de un cronograma de actividades que se enfoquen en la potenciación de los factores representativos de las variables.

Palabras clave: Compromiso organizacional, desempeño laboral, afectivo, continuo, normativo.

ABSTRACT

The research developed, with the objective of determining the relationship between organizational commitment and work performance. The study was elaborated under a correlational level, non-experimental design of cross-sectional and applied type. As the main source of information, medical, nursing and administrative professionals, among others, were selected, creating a population of 50 participants, a census sample of workers was determined, who answered two questionnaires. The information processing allowed to establish that 30.0% of the workers had low levels of organizational commitment, while another 30.0% had poor levels of work performance. Likewise, a Rho Spearman correlation coefficient of 0.950 and a bilateral significance of 0.000 were found; synthesizing that there is a direct relationship of very high level between organizational commitment and work performance from the perspective of the workers of the medical center under investigation. Thus concluding that, the higher and improved standards of organizational commitment, axiomatically, the performance of the employees of the medical center will be boosted, therefore, it is suggested, in view of the problem under study, the implementation of a schedule of activities that focus on the enhancement of the factors representative of the variables.

Keywords: Organizational commitment, job performance, affective, continuous, normative.

I. INTRODUCCIÓN

En años venideros, ha incrementado el valor de la importancia de los entornos hospitalarios, los centros médicos y las clínicas en funciones (Peters et al., 2022). Dentro de su contexto de actividad, las instituciones sanitarias poseen características particulares, en las que la administración del capital humano es sustancial. La plantilla de centros médicos a veces se establece en situaciones críticas, donde factores como, la ausencia de personal cualificado, el cansancio o agotamiento, y la insatisfacción laboral, socavan el desempeño y disminuyen la calidad en el cuidado de los usuarios o pacientes. Por tal motivo, es que el fomento del compromiso organizacional se posiciona como herramienta a consolidar en las organizaciones médicas para hacer frente a esta problemática (Heras et al., 2021).

En un enfoque internacional, en la revista científica *Health Care Management Review*, se halló una investigación que sostiene, que cada vez existe más evidencia empírica que avala la importancia del compromiso de los trabajadores para optimizar el desempeño en hospitales, clínicas o centros médicos. A manera de ejemplificar, se reconoce que el servicio estatal sanitario de Reino Unido identificó un fuerte vínculo entre el compromiso del personal con la calidad de la atención y con el desempeño, por otro lado, indicando que ese mismo compromiso permitía a un mejor tratamiento de pacientes, retención de funcionarios y a una sólida cultura de seguridad con los pacientes (Baird et al., 2018). Del mismo modo, se establece la presencia de empleados en la gestión del desempeño de los centros de salud, ya que, las organizaciones intensivas en conocimientos, poseen servicios dependientes de la contribución y el compromiso de los empleados para su funcionamiento eficaz.

Ahora, dentro de un escenario nacional, en la base de publicaciones indexadas de la *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, se identificó en un artículo científico sobre compromiso organizacional de colectivos etarios y cómo logra influenciar en el desempeño de especialistas de una institución privada médica. Se considera que las organizaciones para contar con una gestión operacional, les es necesario contar con personas que le den un sentido e identidad, estableciendo el camino al éxito

corporativo en línea de la contribución que otorguen para el cumplimiento de objetivos. Fue posible sintetizar, que sí en efecto, existe una fuerte influencia del compromiso sobre el desempeño de los profesionales, además, se precisa que la manera en que se presenta este incremento de causalidad, se va estableciendo directa y proporcionalmente una relación de las dimensiones del compromiso organizacional según cada grupo etario identificado (Vidal, 2022).

Por otro lado, en un ámbito local, se reconoció un artículo que derivó luego en una evaluación sobre el compromiso del equipo de trabajo en enfermería de una institución de servicios generales médicos de la localidad. Aquí, se logró definir que la comprensión y positiva percepción del compromiso organizacional por parte del personal médico y administrativo, es fundamental para salvar brechas comunicativas, y posteriormente, otorgar una mejora en la calidad de servicios. Se concluye, a su vez, que el nivel de competencia profesional tiene una asociación muy fuerte con la eficiencia del cuidado enfermero, lo cual, se vincula o tiene su impulso con el grado de compromiso con la institución (Charcape, 2022).

Por último, al haber sustentado diferentes referenciales de la problemática, será posible argumentar acerca la institución sujeta a investigación. En la localidad de Chimbote, se descubre a un centro médico con 30 años en el sector, la Corporación De Servicios Y Sistemas De Salud Medicentro, esta empresa privada sanitaria dirige su atención y servicios a pobladores de clase social económica C y D, cuenta con profesionales médicos y administrativos. En referencia, a la realidad problemática del centro, desde un diagnóstico evaluativo de la institución, se estableció desde lo más alto a nivel jerárquico, ausencia de liderazgo, poca iniciativa al crear y programar reuniones y/o capacitaciones, y ninguna continuidad en el analizar el desempeño de los empleados, adjunto a ello, el personal médico, presenta acciones individualistas en el momento de realizar sus tareas, vaga capacidad de comunicación, y desgaste laboral. En general, todo el equipo de trabajo, no es capaz de proponer acciones o estrategias para mejorar el servicio, se podría asegurar que no terminan de comprometerse al cien por ciento con su centro de labores, lo que probablemente esté generando una deficiente atención al público, producto de un mal desempeño.

De acuerdo a lo argumentado, se pudo establecer la pregunta de investigación de: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Mediceentro, Chimbote – 2023?

Ahora, como párrafo de justificación, se elaboraron argumentos bajo cinco perspectivas de redacción.

Por conveniencia, la investigación prevaleció, ya que, luego de haber sobrevivido como institución de salud dentro de un escenario pandémico, lo ideal fue permanecer y prosperar a través del mejoramiento en las condiciones de la atención de servicios, para demostrar ser un agente importante dentro del sistema sanitario local y regional.

Según su relevancia social, el estudio se sostuvo en la contundente problemática sobre cómo el mínimo compromiso puede socavar enormemente la implicancia que un profesional de salud debería tener en relación a sus funciones y a los objetivos de cualquier entidad dedicada a los servicios médicos.

Bajo implicancias prácticas, la investigación se enfocó en establecer los estándares de compromiso organizacional y de desempeño laboral, lo que facilitó un análisis descriptivo de cada profesional en su propio estado según las variables, para luego, mediante un procedimiento estadístico demostrar la relación entre dichas categorías de estudio. Por otro lado, los reales beneficiarios del estudio, son los encargados gerenciales y profesionales médicos, administrativos, y de mantenimiento del centro médico, además de, reconocer que son también los usuarios o pacientes de la institución los que mayor provecho tienen.

Sobre su valor teórico, el estudio pudo citar diferentes aportes conceptuales y teóricos, comprobados por un proceso de evidencia empírica, tales argumentos sirvieron para crear una base veraz y confiable donde la investigación pueda sostener y discutir sus resultados.

De acuerdo a su utilidad metodológica, la investigación elaboró instrumentos derivados con comprobación documental y estadística, mientras que, se evidenciaron en el largo plazo aportes significativos del estudio, que volvieron al mismo un antecedente valioso.

Seguidamente, se propusieron objetivos para direccionar correctamente la investigación. Como objetivo general, determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro ., Chimbote – 2023. Y como objetivos específicos, primero, definir el nivel de compromiso organizacional en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro ., Chimbote – 2023, segundo, identificar el grado de desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro ., Chimbote – 2023, tercero, establecer la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro ., Chimbote – 2023, cuarto, establecer la relación entre el compromiso continuo y el desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro ., Chimbote – 2023, y quinto, establecer la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro ., Chimbote – 2023.

Finalmente, como intenciones de generar resultados especulativos, se determinaron hipótesis de investigación.

La hipótesis general (Hi): Sí existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro ., Chimbote – 2023.

La hipótesis nula (Ho): No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro ., Chimbote – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se redactaron diferentes antecedentes con el objetivo de contrastar las bases de resultados de la presente investigación.

En Etiopía, Deressa et al. (2022) publicaron su artículo científico para identificar el vínculo existente entre el compromiso y la justicia organizativa en especialistas sanitarios de los centros estatales de atención médica. Se llevó a cabo una investigación correlacional-descriptiva; la población fue de 10 centros de salud, delimitando una muestra de 395 profesionales sanitarios; mientras que, los datos se recogieron mediante un cuestionario de autoinforme. Las conclusiones revelaron, en términos descriptivos, que el 53,7% de los encuestados obtuvieron un nivel bajo de compromiso organizativo, y en un 46,3% niveles altos. Todas las dimensiones de la justicia organizativa mostraron una asociación positiva alta con los factores dimensionales del compromiso organizativo.

En España, De las Heras et al. (2021) redactaron un artículo científico, enfocados a desarrollar un análisis bibliométrico sobre el compromiso organizativo en los sistemas sanitarios. Un estudio descriptivo – documental, no experimental – transversal. Se utilizaron aplicaron técnicas bibliométricas a una muestra de 448 publicaciones. Las conclusiones definieron un creciente interés por el tema y una visible preocupación por la administración de los elementos humanos en las instituciones. Aquellos motivos evidenciables que provocan niveles bajos de compromiso, han sido la satisfacción laboral, las implicaciones del estrés y la alta rotación, el síndrome de burnout y la posibilidad de abandonar el trabajo. Por otro lado, en el aumento integral del compromiso, se generan el empoderamiento en el trabajo y otros relacionados con la gestión organizativa como la calidad del servicio o el rendimiento.

En Nigeria, Raji et al. (2021) elaboraron su artículo científico para analizar el compromiso organizativo, compromiso laboral y desempeño en el trabajo, estudio empírico sobre el sistema sanitario público. Una investigación correlacional cuantitativo, se empleó un cuestionario basado en una encuesta, utilizando una técnica aleatoria simple, para recoger datos de 406 enfermeras. Las conclusiones

demonstraron que el compromiso de carácter afectivo y el normativo ejercen efectos positivos y significativos sobre el desempeño de las especialistas en enfermería, asimismo, el compromiso laboral influyó significativamente en las relaciones entre el compromiso de tipo afectivo, el normativo y el desempeño laboral de las enfermeras.

En Arabia Saudita, Al-Haroon y Al-Qahtani (2020) desarrollaron su artículo científico para evaluar el compromiso organizacional del colectivo de empleados de un nosocomio estatal. Se realizó un estudio descriptivo, no experimental - transversal; se autoadministró una versión validada revisada del cuestionario del modelo de tres componentes del compromiso organizacional, a una muestra aleatoria sistemática de 384 enfermeras. Las conclusiones evidenciaron en un 48% que las expertas en enfermería estaban de acuerdo ante la escala de compromiso, y el 22% estaban en desacuerdo. La subescala de compromiso continuo recibió el mayor número de respuestas positivas. La mayoría de las enfermeras mostraron un nivel moderado de compromiso laboral.

En Irán, Khalilzadeh et al. (2018) crearon un artículo científico en aras de establecer la asociación del compromiso organizacional y el comportamiento de los cuidados de enfermería. En este estudio transversal, correlacional y cuantitativo, se trabajó con 322 enfermeras, donde los datos se recogieron a través del cuestionario de características demográficas, el modelo de compromiso organizativo de los precursores Meyer y Allen y el Inventario de Comportamiento de Cuidado (CBI). Las conclusiones determinaron que, la mayoría de los enfermeros (63%) eran mujeres. La puntuación media y la desviación estándar del compromiso organizativo y el comportamiento afectuoso de las enfermeras fueron $74,12 \pm 9,61$ y $203,1 \pm 22,46$, respectivamente. Las conclusiones mostraron una asociación directa y significativa entre el compromiso organizativo y el comportamiento y desempeño ($p=0,001$). El comportamiento asistencial de las enfermeras con mayor compromiso organizativo fue significativamente mejor que el de las demás, con mejoras importantes en el desempeño.

En Arequipa, Gonzales (2022) elaboró su investigación para definir el vínculo estadístico de la variable compromiso y la variable desempeño de especialistas

sanitarios de una Microred sanitaria. La metodología del estudio indicó un estudio correlacional, no experimental y cuantitativo; tomándose a 127 empleados como muestra, a quienes se les habilitó dos encuestas estructuradas. Las conclusiones estipularon que hubo una percepción positiva y alta del compromiso organizacional en un 46%, por otro lado, se descubrieron niveles altos y eficientes de desempeño en un 79%; y en síntesis inferencial, se indicó una correlación positiva entre variables con un p -valor= 0,015.

En Jaén, León (2021) diseñó un estudio científico sobre la búsqueda de una potencial asociación del factor compromiso organizativo con el factor desempeño en profesionales de una entidad sanitaria. Un estudio de tipo aplicada, nivel correlacional, y diseño no experimental-transversal; donde a partir de un grupo muestral de 50 profesionales médicos, enfermeros y administrativos, y se trabajó con dos clases de cuestionarios. Las conclusiones, a nivel descriptivo, determinaron en un 26% un excelente compromiso, y en un 28% pésimos niveles de compromiso, en referencia, al desempeño laboral, se halló que el 18% tuvieron niveles altos, y un 28% bajos niveles. A nivel inferencial, ante la aplicación del procedimiento Spearman, y el reconocimiento de un coeficiente correlacional de 0,998 se aseguró una asociación muy alta entre variables.

En Tarapoto, Ruiz y Ruiz (2019) elaboraron su investigación con el propósito de establecer una asociación entre la variable compromiso organizativo y la variable desempeño en empleados de un centro médico. El nivel de estudio correlacional, tipo aplicada, y enfoque cuantitativo; con una muestra total de 60 funcionarios, y con dos tipos de cuestionarios. Las conclusiones precisaron un coeficiente de 0,397 equivalente a una asociación moderada directa entre variables.

En Ayacucho, De la Paz (2018) se centró en desarrollar un estudio para demostrar una asociación entre el compromiso organizativo y el desempeño de los funcionarios de un centro sanitario. La metodología evidenció un estudio correlacional, cuantitativo, no experimental – transaccional. La muestra censal la conformaron 30 trabajadores sanitarios, a los mismos, se les implementó dos cuestionarios. Las conclusiones,

registraron que, el 60% tuvo niveles medios de compromiso, y el 23% niveles mínimos, con respecto, al desempeño el 60% sostuvo niveles moderados, y el 17% niveles deficientes. Se logró determinar, ante el reconocimiento de un coeficiente Rho Spearman de 0,458 y un p-valor de 0,011, estos datos calculados, permitieron afirmar una relación moderada positiva entre las variables.

En Chimbote, Hernández (2022) se encargó de elaborar una investigación con el fin de analizar la satisfacción y los estándares de compromiso organizacional desde la perspectiva de los profesionales de servicio de pediatría de una institución sanitaria. La metodología permitió identificar un nivel de estudio correlacional-descriptivo. Se agrupó una muestra de 50 funcionarios, empleándose en la recopilación de datos dos encuestas. Las conclusiones establecieron, sobre los grados de compromiso, un 29% de percepción baja, en un 69% una percepción media, y en un 2% niveles altos. Estos hallazgos son debido a que los trabajadores no logran consolidar sus competencias de forma eficiente, facilitándose el cumplimiento de sus deberes.

En Chimbote, Palma (2022) diseñó una investigación enfocada a evaluar los niveles de compromiso organizacional y clima laboral en un centro médico especializado. El estudio fue no experimental, cuantitativo, correlacional-descriptivo, y aplicada. La muestra elegida estuvo compuesta por un total de 20 colaboradores, a quienes se les pudo suministrar dos cuestionarios con interrogantes cerradas de escala Likert. Las conclusiones descriptivas, afirmaron niveles altos de compromiso organizacional en un 55%, en contraste, el 45% restante aseguró niveles medios, además, se destacó la ausencia de estándares negativos o bajos de compromiso.

En Huaraz, Aguilar (2020) elaboró su estudio científico con el objetivo de analizar el estado del desempeño laboral y clima organizacional desde la óptica del personal de asistencia de un centro de salud. Esta investigación se trabajó siendo descriptiva-correlacional. La población ascendió a 45 asistentes médicos. Las conclusiones en términos descriptivos, hallaron en un 47% que siempre se tiene un desempeño eficiente, en un 35% casi siempre se tiene un óptimo desempeño, y en un 18% algunas

veces se logra obtener buenos niveles de desempeño por parte del personal asistencial.

Adjunto a ello, se desarrollará un marco lleno de conceptos y argumentos teóricos que faciliten la fundamentación de las variables de investigación.

La teoría del compromiso organizacional está basada en la perspectiva teórica de las normativas de reciprocidad y del intercambio social. Esta última, es una muy importante para entender el comportamiento en el lugar de trabajo y, se ha utilizado para explicar la asociación entre las actitudes de los empleados, como el bienestar en el trabajo, el compromiso organizativo y el desempeño profesional. Mientras que, la de reciprocidad se define como un valor social que obliga a los individuos a ayudar a quien les ha ayudado. También es importante tener en cuenta que los individuos nunca deben perjudicar o dañar a las personas. Lo cual es cierto y se confirma sobre todo para las interacciones entre empleados y empleadores, en las que, independientemente de que los recursos sean tangibles o intangibles, ambas partes se benefician de dicha relación. En la actualidad, el compromiso se considera un intercambio de beneficios y un compromiso de doble naturaleza que puede producirse simultáneamente o junto con otras formas de compromiso laboral (Khan y Iqbal, 2020).

Los entornos inciertos y cambiantes caracterizan el contexto en el que las organizaciones tienen que desarrollar su actividad actualmente. Para hacer frente a estas dificultades, uno de los aspectos clave para ganar ventaja competitiva es conseguir que los trabajadores se impliquen en su totalidad, que se identifiquen con la institución y acepten sus valores y objetivos como reflejo de sus propios intereses (Juaneda et al., 2018).

Existen varias definiciones de compromiso organizacional, una de ellas, según Herrera y De las Heras (2021) el compromiso organizacional es definido como el grado de identificación y lealtad de los empleados con la organización donde trabajan, el grado de compromiso que muestran y si están dispuestos a abandonarla; reconociendo el tiempo y esfuerzo que invierten. Es el deseo por parte del empleado a partir de

características personales y laborales de actuar por el bien de la institución, anhelando permanecer en ella y aceptar sus principales objetivos y valores.

Hasta la fecha, desde la perspectiva de Miedaner et al. (2018) se han examinado diversos factores que influyen en el compromiso de un empleado con su organización. Los elementales pueden dividirse en tres categorías: Características demográficas o disposiciones personales de un empleado (características personales), factores relacionados con el trabajo que un empleado experimenta durante su trabajo (experiencias laborales) y características de la organización en la que trabaja (estructuras organizativas).

El compromiso organizacional es una perspectiva psicológica de los elementos de una entidad hacia su estima de la organización donde laboran (Eliyana y Maarif, 2019). Este compromiso ejerce un rol primordial al momento de precisar si un colaborador formará parte de la institución durante un espacio de tiempo prolongado y, si se esforzará trabajando para la consecución de objetivos organizacionales (De Aguiar et al., 2019). El estudio del compromiso comenzó con las teorías sociológicas que analizan el efecto de los métodos punitivos hacia los valores aceptados desde el contexto social (Kasimoglu, 2021). Pese a ello, se adoptó un enfoque sociológico y psicológico, el cual posiblemente haya sido la ascendencia de la investigación de los vínculos entre el ser humano y la organización a expectativas del comportamiento organizativo (Robbins, et al., 2019).

De esta manera, es posible evidenciar específicos enfoques teóricos que ayudan a sostener a la variable compromiso organizacional.

La contribución teórica de la neurociencia a la interpretación del comportamiento humano puede explicarse sistemáticamente dentro de modelos y marcos relacionados. Uno de los más conocidos es el modelo SCARF (Estatus, Certeza, Autonomía, Relación, Equidad). Este modelo explica cómo funciona la motivación en el cerebro humano ante situaciones de recompensa o amenaza, además, el mismo modelo explica la experiencia social humana bajo cinco dimensiones: El estatus es el sentido de importancia y valía de la persona según los demás. La certeza hace énfasis

en la necesidad del individuo en tener claridad y capacidad de hacer predicciones precisas. La autonomía significa tener un impacto en los propios comportamientos y un amplio control en los sucesos cotidianos. El parentesco expresa la sensación de apego de una persona a otra y la sensación de vínculo que ha establecido. La equidad hace hincapié en el sentimiento de intercambio justo y no sesgado entre las personas (Gocen, 2021).

La fundamentación teórica de la toxicidad organizacional surge como resultado de los efectos de factores organizacionales clasificados como cambios organizacionales, políticas organizacionales, traumas, crisis e intrusiones organizacionales, incompetencia para asegurar la adherencia a los objetivos y valores institucionales, comentarios negativos relacionados con el género/raza, hilos verbales/físicos, ausentismo de los empleados, deficiencias en la comunicación institucional, aumento de los chismes y del mecanismo de rumores, conflictos personales, luchas por el puesto y la promoción del personal, gestión abusiva, clima organizativo malsano, estructura organizativa vertical, injusticia en la recompensa y el reconocimiento, abuso de poder organizativo, carga de trabajo excesiva y desequilibrio entre la vida laboral y la personal. Además de los factores organizativos, los factores individuales clasificados como comportamientos tóxicos de los empleados/líderes y los rasgos de personalidad también pueden ser eficaces (Kasalak, 2019).

La perspectiva teórica sobre el clima puede considerarse como un constructo individual y psicológico o como una propiedad de una organización, dado que las percepciones individuales se agregan y se puede demostrar el consenso. Dada la necesidad de examinar la organización, limitamos el estudio a examinar el clima organizativo. El clima organizativo incluye las percepciones de los elementos organizativos actuales (por ejemplo, los patrones de relaciones, la atmósfera, las estructuras organizativas) que tienen el potencial de incidir en los actos y conductas (Walter et al., 2021).

En las investigaciones relacionadas con el compromiso organizacional se pueden distinguir tres perspectivas diferentes (Minh, 2020).

La primera nace de la perspectiva del intercambio social, donde el compromiso del individuo con la institución es producto de los esfuerzos que ha otorgado a lo largo del tiempo y que frenarían su desvinculación voluntaria de la organización. Esta perspectiva fue desarrollada posteriormente por Meyer y Allen en los años 1991 y 1997, donde se denominó Compromiso de Continuidad (CC). Este tipo se asocia con la creencia del empleado de que dejar el trabajo es demasiado caro. Un empleado siente una compulsión por permanecer en la organización. Cree que debe trabajar en ella, porque los costes de dejarla son demasiado altos, ha invertido demasiado en ella o no puede encontrar otro trabajo. Refleja el grado en que una persona siente la necesidad de estar en una organización. Un empleado con un alto nivel de esta dimensión del compromiso realiza peor sus funciones y tiene peor contacto con los compañeros (Grego, 2020).

El segundo modelo, el Compromiso Afectivo (CA), se inclina hacia una perspectiva psicológica, donde se hace hincapié en la fuerza vinculante entre la persona y la organización. Se singulariza por el anhelo del trabajador de todavía formar parte de la institución, acogiendo los objetivos, reglas y valores de ésta en retribución de incentivos psicológicos, como el reconocimiento y la ayuda (Mercurio, 2016). El compromiso afectivo permite a las personas trabajar con dedicación, aceptar las metas y los objetivos de sus empleadores y contribuir al éxito de la organización (Hashmi et al., 2021; Ullah et al., 2021). Un compromiso afectivo debería traducirse en un mayor nivel de felicidad en el trabajo, un mayor nivel de compromiso y menos rotación (Khan y Iqbal, 2020). Cuando un individuo considera el coste percibido en términos monetarios, de nivel de esfuerzo y de tiempo invertido en la organización antes de abandonarla, se convierte en un compromiso continuo. El último componente, conocido como compromiso normativo, es un sentimiento de obligación de permanecer en una organización. Si un trabajador cree que seguir siendo miembro de la organización es moral y legalmente correcto, es más probable que permanezca en ella (Khan et al., 2021).

La tercera perspectiva, o Compromiso Normativo (CN) desarrollado por Meyer y Allen en el año 1991, se centra en la ética laboral y la responsabilidad que adquiere el

trabajador, que le impulsa a hacer bien su trabajo en cualquier circunstancia. Este compromiso normativo ha sido fuente de múltiples interpretaciones sobre su independencia como elemento de estudio. Por otro lado, las organizaciones han asimilado que los empleados representan su activo más importante (Millar et al., 2017). El compromiso normativo se refiere al sentido de beneficiar y cumplir voluntariamente con las expectativas de la organización; los individuos que están altamente comprometidos con su trabajo tienden a tener una creencia interna de que pueden cumplir con las expectativas y demandas de sus trabajos. Este compromiso y la alta inclusión en su trabajo también aumentarán su compromiso normativo (Inam et al., 2021).

En los últimos años, se han considerado los efectos de las cuestiones psicológicas de la organización y del comportamiento de los empleados, como el compromiso organizativo, y su influencia en desempeño de trabajadores. Muchas organizaciones intentan ofrecer soluciones adecuadas para crear los entornos óptimos deseables para aumentar la satisfacción laboral, la implicancia con el puesto y el desempeño profesional. El estudio del desempeño laboral y del compromiso organizacional desempeña un papel esencial para la alta dirección de las organizaciones (Rafiei y Taghi, 2016). Particularmente, el factor compromiso afectivo se encuentra asociada sólidamente con el desempeño laboral para colaboradores con un entero compromiso ocupacional (Jisuvei et al., 2019).

Para Sait (2018) el desempeño laboral se precisa como una medición de los resultados vinculado al trabajo, con un enfoque certero al logro de objetivos organizacionales, establecido por el uso óptimo de recursos y competencias para el cumplimiento de tareas laborales. También se comprende como la calidad y la cantidad adquirida por empleados o colectivos tras culminar exitosamente una actividad. En el entorno corporativo contemporáneo, al ser competitivo, las organizaciones requieren colaboradores con un alto estándar de rendimiento para alcanzar sus metas y consolidar una ventaja competitiva.

El desempeño, según Bakhit y Azmi (2018) se clasifica en dos categorías: el desempeño de la tarea y el contextual. El desempeño de la tarea comprende las responsabilidades del rol que difieren de un trabajo a otro, se refiere a los comportamientos específicos del puesto de trabajo, incluidas las responsabilidades fundamentales del mismo. Es la implicación directa de los empleados en las tareas prácticas en el proceso de consecución de resultados prácticos, representando las actividades laborales que se especifican en una descripción oficial del puesto.

Mientras que, según Le Sante et al. (2021) el desempeño contextual representa la contribución de los empleados en las actividades que conforman los contextos de trabajo. Este mismo, se refiere a las actividades extraprofesionales que apoyan el entorno social y organizativo, reconociendo comportamientos no específicos del puesto de trabajo, como el voluntariado para realizar trabajos adicionales o el cumplimiento de las normas y reglamentos.

El desempeño laboral puede sostenerse bajo el modelo de investigación holística disponible sobre una cuestión específica, para investigar cómo los conceptos tradicionales de la psicología organizativa pueden afectar al desempeño individual u organizativo. Se sugiere que la capacidad y el ambiente de trabajo pueden afectar al desempeño laboral a través de dos canales diferentes, incluyendo (a) el impacto directo y (b) la mediación de la intención de trabajo. Al mismo tiempo, la satisfacción laboral, la motivación y la autoeficacia tienen un impacto directo en la intención de trabajo y, además, influyen indirectamente en el desempeño laboral. También proponemos la posibilidad de que la intención de trabajar y el desempeño laboral estén recíprocamente relacionados. Este argumento teórico se hace eco del estudio de la psicología organizacional, y refuerza la comprensión sobre cómo los antecedentes tradicionales producen un efecto integrador en el desempeño laboral y cómo interactúan entre sí (Wang y Yang, 2018).

El desempeño laboral, según Rosina y Tuzlukaa (2019) es una temática muy evaluada en la disciplina del comportamiento organizacional. Se refieren al desempeño como el logro del trabajo de un empleado después de utilizar las habilidades, los conocimientos

y la dedicación requeridos que están vinculados con la adquisición de un trabajo significativo realizado. Asimismo, se mantiene la idea de que el desempeño de los empleados es conductual, evaluativo, episódico y multidimensional, mientras que es necesario evaluarlo durante un período de tiempo y está compuesto por un conjunto de objetivos.

El desempeño laboral es un constructo abstracto y latente que no se puede señalar ni medir directamente. Está formado por múltiples componentes o dimensiones (Barradas et al., 2021; Ramos et al., 2019).

El rendimiento, son resultados adquiridos de específicos indicadores de cada organización, reconociéndose mejoras en un equipo de trabajo en el momento de evaluarlo, de forma que, se logren alcanzar metas planeadas, de lo contrario, todo esfuerzo sería deficiente (Ghalem et al., 2017).

La eficiencia, se define como aquellos valores y las respectivas ganancias generadas por los empleados, a través, de los cargos laborales que se les designan, y desde el óptimo manejo de elementos institucionales, provocando la optimización de procesos para garantizar mejoras y resultados (Hinrichs y Grant, 2017).

La eficacia, es el nivel de coherencia presente entre metas organizacionales y resultados evidenciables. El término, es correctamente definido, solo si tanto las metas como los resultados, están bien planteados y comparados uno del otro, será significativo (Calvo et al., 2018).

La efectividad es la competencia de generar resultados proyectados, algo es efectivo cuando determinar sagazmente resultados preestablecidos, produciendo así, una importante impresión (Halaweh, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada, según Supo y Zacarías (2020a) un estudio de tipología aplicada, tiene el propósito de resolver una particular situación problemática o un planteamiento específico, centrándose puramente en la recopilación y consolidación de aspectos cognitivos para su uso y aplicación, lo que, de forma simultánea, sirve para enriquecer el desarrollo científico.

3.1.2. Diseño de investigación

La actual investigación fue según su diseño de estudio, no experimental de corte transversal, para Hernández et al. (2017a) un estudio no experimental es aquel que promueve el análisis de las variables de forma objetivo y en su entorno natural, sin manipulación alguna; y siendo de corte transversal, representa que la investigación tendrá un periodo de tiempo estimado para su elaboración, permitiendo, además, que el proceso de adquisición de datos se aplique una sola vez.

Nivel de investigación

El presente estudio fue de nivel correlacional, según Supo y Zacarías (2020b) las investigaciones correlacionales persiguen el objetivo de lograr asociar estadísticamente dos variables de estudio, reconociendo el comportamiento de una sobre la otra.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

- **Definición conceptual:** El compromiso organizacional es definido como el grado de identificación y lealtad de los empleados con la organización donde trabajan, el grado de compromiso que muestran y si están dispuestos a abandonarla; reconociendo el tiempo y esfuerzo que invierten. Es el deseo por parte del empleado a partir de características personales y laborales de actuar por el bien de la institución, anhelando permanecer en ella y aceptar sus principales objetivos y valores (Herrera y De las Heras, 2021).
- **Definición operacional:** El compromiso organizacional se reconoce como una variable cualitativa, de clase ordinal, esta misma es evaluada y procesada en su categorización por medio de un cuestionario con alternativas de respuesta de escala Likert, herramienta estructurada según sus dimensiones el compromiso afectivo, el compromiso continuo y el compromiso normativo.
- **Indicadores:** Características personales, Características relativas al trabajo, Experiencias profesionales, Inversión de tiempo en la institución, Inversión de esfuerzo en la institución, Identificación con la institución, Lealtad a la institución.
- **Escala de medición:** Ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral

- **Definición conceptual:** El desempeño laboral se precisa como una medición de los resultados vinculado al trabajo, con un enfoque certero al logro de objetivos organizacionales, establecido por el uso óptimo de recursos y competencias para el cumplimiento de tareas laborales. También se comprende como la calidad y la cantidad adquirida por empleados o colectivos tras culminar exitosamente una actividad. En el entorno corporativo contemporáneo, al ser competitivo, las organizaciones requieren colaboradores con un alto estándar de rendimiento para alcanzar sus metas y consolidar una ventaja competitiva (Sait, 2018).

- **Definición operacional:** El desempeño laboral se reconoce como una variable cualitativa, de clase ordinal, esta misma es evaluada y procesada en su categorización por medio de un cuestionario con alternativas de respuesta de escala Likert, herramienta estructurada según sus dimensiones el rendimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad.
- **Indicadores:** Medición de los resultados, Enfoque, Recursos, Competencias, Cumplimiento, Logro de resultados.
- **Escala de medición:** Ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población:

Según Hernández et al. (2017b) la población designada en una investigación científica, es un conjunto de participantes u objetos que cumplen con características que se establecen como criterios o requisitos, los elementos de un grupo poblacional trabajan como unidades de estudio que facilitan información para su análisis.

La población elegida dentro del esquema del presente trabajo de investigación, la compusieron los profesionales médicos, enfermeros, administrativos y abogados de la empresa privada Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro, esta institución sanitaria posee un total de 50 trabajadores.

- **Criterios de inclusión:** Profesionales especialistas medicina general, enfermería, farmacia, ciencias empresariales, derecho, y mantenimiento; y practicantes con más de un año de experiencia en el centro médico.
- **Criterios de exclusión:** Profesionales con especialidad de departamentos que no cuenta el centro médico; y practicantes con menos de un año de experiencia en la organización.

Tabla 1

Personal de la empresa Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro.

Departamentos	Profesionales	
	N°	%
Dirección y Gerencia	02	4%
Administración	04	8%
Contabilidad y Finanzas	04	8%
División de Medicina	10	20%
División de Cirugía	08	16%
División de Apoyo	12	24%
División de Investigación y Capacitación	03	6%
Jurídico	02	4%
Otros empleados	05	10%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

3.3.2. Muestra

La muestra es la cifra simplificada de una población, que generalmente se calcula o define para tener una estimación más aproximada de la realidad sujeta a estudio (Hernández et al., 2017c).

La muestra seleccionada en la presente investigación se supo que mantuvo la misma cifra poblacional, debido a que es un total reducido, por lo tanto, la muestra fue censal, 50 trabajadores.

3.3.3. Muestreo

No aplica porque se ha tomado a toda la población.

3.3.4. Unidad de análisis de datos

A todos los trabajadores de la empresa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según García (2021a) la técnica es el grupo de reglas y procedimientos que facilitan a un investigador determinar asociación con el sujeto u objeto de análisis.

La investigación eligió una técnica que se adapte a las necesidades en posibilitar una recopilación de datos rápida y segura, para ello, se seleccionó a la encuesta como técnica.

Instrumento

Para García (2021b) el instrumento es un mecanismo que emplea un investigador para recopilar y registrar información de manera ordenada, con el objetivo de abordar un determinado hecho, fenómeno o problema.

Los instrumentos que se desarrollaron en el presente estudio, fueron los cuestionarios, dicho esto se consideraron dos estructuras de presentación con ítems secuenciales representantes de cada variable de investigación

Cuestionario de compromiso organizacional

El presente cuestionario estuvo estructurado en 24 ítems, adecuado en un formato de escala Likert, con específicas alternativas de respuestas (Siempre = 5, Casi siempre = 4, A veces = 3, Casi nunca = 2, Nunca = 1). Este instrumento se desarrolló según las dimensiones evidenciadas en su composición de la variable independiente, compromiso afectivo, compromiso continuo, y compromiso normativo.

Cuestionario de desempeño laboral

El presente cuestionario estuvo estructurado en 20 ítems, adecuado en un formato de escala Likert, con específicas alternativas de respuestas (Siempre = 5, Casi siempre = 4, A veces = 3, Casi nunca = 2, Nunca = 1). Este instrumento se desarrolló según las dimensiones evidenciadas en su composición de la variable dependiente, rendimiento, eficiencia, eficacia, y efectividad.

Validez

La validez, según Villasís et al. (2018a) es un concepto que se refiere a la determinación de solidez y veracidad de un contenido, libre de errores y sesgos, logrando establecer el grado de precisión que necesita.

El procedimiento para validar la instrumentación creada dentro de la presente investigación, fue el juicio de expertos, que consistió en la elaboración de documentos formales que fueron evaluados por los profesionales expertos, para que, bajo su perspectiva y revisión, puedan habilitar el uso y aplicación de los cuestionarios sujetos a validación.

Confiabilidad

La confiabilidad, para Villasís et al. (2018b) es un proceso que indica en qué medida existe coherencia en las interrogantes de un instrumento de investigación, obteniendo sistemáticamente resultados de información.

El procedimiento de confiabilidad, fue una segunda alternativa de contrastación de los instrumentos de recolección de datos, esta fase definió la congruencia interna de las preguntas que conformaron cada cuestionario, lo dicho, se desarrolló a través de la Prueba Estadísticas de confiabilidad Alfa Cronbach. Ante los hallazgos de la fiabilidad de los instrumentos, se demostró con un coeficiente Alfa de 0,994 para compromiso organizacional y 0,995 para desempeño laboral, se concluyó una confiabilidad muy fuerte, lo habilitó completamente el uso de los cuestionarios sujetos a evaluación.

Tabla 2

Estadística de fiabilidad del Compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	24

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad del Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,995	20

Fuente: Elaboración propia.

3.5. Procedimientos

El presente apartado estableció la secuencia de avance del desarrollo de la investigación. En primer lugar, se creó un documento de presentación formalizado por la universidad, que fue presentado a la institución sujeta a estudio, para obtener una carta de autorización, asegurando el suministro de información confidencial y personal con fines investigativos. En segundo lugar, al crearse dos herramientas de recolección de datos, fueron validadas por estadística y documentación física, para garantizar su estructura intrínseca, una vez realizado esto, se pudo crear formatos de cuestionarios online, para enviarlos por plataformas de mensajería y así obtener información necesaria para procesar. Y, en tercer lugar, se posibilitó el procesamiento de datos, mediante estadística, que permitió crear una hoja integral de resultados, equivalentes a las potenciales síntesis del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

En la presente investigación se reconoció dos clases de métodos de evaluación de la información, una vez, se adquirió la base de datos se pudo procesar; inicialmente, a través del análisis descriptivo con la distribución de frecuencias en tablas, posteriormente, se implementó una prueba de normalidad, que permitió elegir un potencial e ideal procedimiento estadístico de correlación, para dar respuesta al objetivo general.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos se evidenciaron en todo el marco de elaboración de cada apartado de la investigación, ajustándose a criterios de redacción bajo lineamientos estipulados por el Código de Ética de la universidad. Se garantizó el descarto de plagio, al citar las fuentes documentales empleadas en el estudio. Por otro lado, al contar con el consentimiento por parte de la institución, se connotaron una disposición libre sin coacción de los participantes del estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Prueba de normalidad de los puntajes obtenidos en las variables compromiso organizacional y desempeño laboral

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,913	50	,001
Desempeño laboral	,881	50	,000

Nota. Base de datos de estudio.

Interpretación: De acuerdo a los hallazgos, se evidencia que ambas variables desde la perspectiva de sus puntuaciones mantienen un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,05$. Lo precisado en la presente tabla permite determinar que la distribución de los datos para las dos variables no posee normalidad, aseverando así, que es fundamental para contrastar la hipótesis general de investigación el uso de una prueba no paramétrica, eligiéndose de esta manera, la prueba de correlación Rho (ρ) de Spearman.

Objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Mediceentro, Chimbote – 2023.

Tabla 5

Correlación de Rho de Spearman entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral

Rho de Spearman		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	,950**
Compromiso organizacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

Nota. Base de datos del estudio

Interpretación: De la tabla 5, se identifica una correlación directa de nivel muy alto (Rho=0,950) y significativa (P-valor=0.000 menor a $\alpha =0.05$). Según lo planteado, se pudo rechazar la hipótesis nula y afirma posteriormente que: Sí existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Mediceentro ., Chimbote – 2023.

Objetivo específico 1: Definir el nivel de compromiso organizacional en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro, Chimbote – 2023.

Tabla 6

Distribución de frecuencias del nivel de Compromiso organizacional

Nivel de Compromiso organizacional	Encuestados	
	fi	%
Alto	25	50,0%
Medio	10	20,0%
Bajo	15	30,0%
Total	50	100%

Nota. Base de datos del estudio.

Interpretación: La tabla 6 precisa el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro ., de Chimbote en el año 2023; donde se evidencia que, el 50,0% (25) de los encuestados consideran tener niveles altos de compromiso hacia al centro médico donde laboran, el 20,0% (10) indicaron niveles medios de compromiso organizacional, y en contraste, el 30,0% (15) afirmaron tener problemas en su implicancia para con el centro médico, al sostener niveles bajos de compromiso organizacional.

Objetivo específico 2: Identificar el grado de desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Mediceentro, Chimbote – 2023.

Tabla 7

Distribución de frecuencias del nivel de Desempeño laboral

Nivel de Desempeño laboral	Encuestados	
	fi	%
Excelente	27	54,0%
Regular	8	16,0%
Deficiente	15	30,0%
Total	50	100%

Nota. Base de datos del estudio.

Interpretación: La tabla 7 determina el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Mediceentro ., de Chimbote en el año 2023; donde se establece que, el 54,0% (27) de los encuestados aseguran que su desempeño es excelente, por otro lado, el 16,0% (8) afirma haber desarrollado únicamente niveles regulares de desempeño laboral, y en contraposición, el 30,0% (15) reafirma su disconformidad con su propio rendimiento, al contrastar niveles deficientes de desempeño laboral.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Mediceentro, Chimbote – 2023.

Tabla 8

Correlación de Rho de Spearman entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral

Rho de Spearman		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	,990**
Compromiso afectivo	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

Nota. Base de datos del estudio

Interpretación: De la tabla 8, se establece una correlación directa de nivel muy alto (Rho=0,990) y significativa (P-valor=0.000 menor a $\alpha =0.05$). Según lo definido, se declara que el comportamiento de la dimensión compromiso afectivo está asociado al estado de la variable desempeño laboral, lo que precisa que, a mayores estándares de compromiso afectivo, mejores serán los niveles de desempeño laboral.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre el compromiso continuo y el desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Mediceentro, Chimbote – 2023.

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman entre el compromiso continuo y el desempeño laboral

Rho de Spearman		Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	,935**
Compromiso continuo	Sig. (bilateral)	,000
	N	50

Nota. Base de datos del estudio.

Interpretación: De la tabla 9, se indica una correlación directa de nivel muy alto (Rho=0,935) y significativa (P-valor=0.000 menor a $\alpha =0.05$). Según lo determinado, se contrasta que el comportamiento de la dimensión compromiso continuo está asociado al estado de la variable desempeño laboral, lo que precisa que, a mayores estándares de compromiso continuo, mejores serán los niveles de desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

El presente desarrollo investigativo tuvo su origen ante la objetiva y contundente realidad y necesidad de describir el estado de un centro médico, desde la perspectiva de factores administrativos de implicancia y rendimiento, acorde con lo expuesto en el estudio, se decidió definir niveles según cada empleado administrativo y médico de las diferentes áreas. Lo realmente resaltante, sería si el compromiso organizacional como variable determinante en el grado de participación de empleados ante lo planificado por una institución, y su magnitud de involucramiento con las acciones estratégicas y funcionales, es totalmente capaz de promover los niveles de desempeño laboral.

Asimismo, se realizó el estudio desde sus aspectos metodológicos, facilitando el trabajo en un contexto de investigación cuantitativo para posibilitar criterios de medición secuenciales y precisos en términos de cálculo, a su vez, destacando el propósito central, el abordar una asociación entre variables, ayuda a animar a estudiar más esta clase de factores organizacionales que repercuten en el éxito de las instituciones del campo de la salud. Por otro lado, sobre los modelos o consideraciones teóricas para justificar la medición de las variables, inicialmente, lo expuesto documentariamente a nivel científico permitió prosperar con el uso de particulares dimensiones e indicadores y, en segundo lugar, los procesos de validación de instrumentos, dieron un matiz de seguridad y confiabilidad para su aplicabilidad como herramientas de recolección de datos.

Ante ello, y logrando asegurar los procedimientos elementales de recopilación y procesamiento, se pudo obtener una serie de hallazgos representativos, que de alguna u otra manera debían someterse a escrutinio argumentativo, refiriéndose así, a las discusiones desarrolladas, a continuación:

Respecto al objetivo general sobre la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro de Chimbote, a óptica y juicio de los trabajadores administrativos, médicos y enfermeros,

se halló una correlación directa de nivel muy alto ($Rho=0,950$) y significativa (P -valor= 0.000 menor a $\alpha =0.05$). Ante lo planteado, se pudo rechazar la hipótesis nula y afirma posteriormente que, sí existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del centro médico, aseverando, por tanto, que son las clases de compromisos, desarrollados a nivel afectivo, normativo y continuidad, los que permiten definir estándares potenciados de desempeño.

Este acontecimiento hecho resultado, se pudo equiparar a lo identificado en dos investigaciones locales. En primera instancia, en Tarapoto, Ruiz y Ruiz (2019) donde persiguiendo también el objetivo de asociar variables en el contexto de un centro médico, descubrieron con un coeficiente de correlación Rho de $0,397$ que la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral era directamente proporcional, pero en un nivel moderado, y con un p -valor de $0,000$, sí se valida la hipótesis de asociación aunque en una menor magnitud, esto se deberá al propio contexto donde se alzó la información, la variabilidad en la percepción de los encuestados, y las condiciones de la problemática presentada. Y, en segunda instancia, en Ayacucho, De la Paz (2018) también abordó en un centro sanitario un proceso inferencial para definir la correlación entre variables, indicando con un coeficiente Rho Spearman de $0,458$ y un p -valor de $0,011$ que, a más altos niveles de compromiso organizacional, mayores serán los niveles de desempeño laboral en funcionarios del centro de salud sujeto a investigación.

Adicionalmente, en una investigación internacional, en Irán, Khalilzadeh et al. (2018) crearon un artículo científico para evaluar el compromiso organizacional frente a otros factores de carácter administrativo dentro de una entidad de salud. Se logró precisar una correlación directa y significativa entre el compromiso organizativo y el comportamiento y desempeño laboral ($p=0,001$). El comportamiento asistencial de las profesionales sanitarias con mayor compromiso organizativo fue significativamente mejor que el de las demás, con mejoras destacadas en su desempeño laboral.

Lo adjuntado, como serie de hallazgos esenciales en calidad de un único objetivo, se contrastó en términos teóricos. En los últimos años, se han considerado los efectos de las cuestiones psicológicas de la organización y del comportamiento de los empleados, como el compromiso organizativo, y su influencia en desempeño de trabajadores. Muchas organizaciones intentan ofrecer soluciones adecuadas para crear los entornos óptimos deseables para aumentar la satisfacción laboral, la implicancia con el puesto y el desempeño profesional. El estudio del desempeño laboral y del compromiso organizacional desempeña un papel esencial para la alta dirección de las organizaciones (Rafiei y Taghi, 2016).

Ahora, en referencia al objetivo específico primero sobre definir el nivel de compromiso organizacional en la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro . de Chimbote, a óptica y juicio de los trabajadores administrativos, médicos y enfermeros, se determinó bajo distribución de frecuencias que, el 50,0% (25) de los encuestados consideraron tener niveles altos de compromiso hacia al centro médico donde laboran, el 20,0% (10) indicaron niveles medios de compromiso organizacional, y en contraste, el 30,0% (15) afirmaron tener problemas en su implicancia para con el centro médico, al sostener niveles bajos de compromiso organizacional. Lo enmarcado en los resultados descriptivos de esta variable, permitió evidenciar el panorama inconsistente del grado de fidelidad e implicancia que poseen los trabajadores del centro médico chimbotano, ya que, se identificaron niveles medios y bajos de compromiso organizacional, lo cual no es para nada una garantía para los ejecutivos o gerentes de la institución sanitaria, al verse en un escenario donde podrían sucumbir a la pérdida potencial de sus profesionales por la falta de confianza de estos últimos con el centro médico, más aún, la ausencia de una completa cobertura de sus necesidades de forma personalizada.

Ante lo definido anteriormente, fue necesario encontrar evidencia científica con la cual compararse, y de acuerdo a lo hallado, a nivel internacional, en Etiopía, se encontró por parte de Deressa et al. (2022) un artículo científico que concluyó según métodos de análisis descriptivos, dentro de la realidad de centros de atención médica, a

perspectiva de especialistas de sanidad, que el 53,7% de los encuestados obtuvieron un nivel bajo de compromiso organizativo, y en un 46,3% niveles altos. También, en Arabia Saudita, se contó con el artículo científico de Al-Haroon y Al-Qahtani (2020) que mantuvo el propósito de analizar el compromiso organizacional de un colectivo de empleados de un nosocomio estatal, donde como conclusiones descriptivas, se indicó en un 48% que las expertas en enfermería estaban de acuerdo ante la escala de compromiso, y el 22% estaban en desacuerdo.

Por otro lado, en estudios en el ámbito nacional, se encontró en Jaén, la investigación de León (2021) donde según la percepción de los profesionales (médicos, enfermeros y administrativos) de una entidad de salud, se estableció en un 26% un excelente compromiso organizacional, y en un 28% pésimos niveles de compromiso organizacional. Mientras que, en un nivel local, en Chimbote, de parte de Hernández (2022) encargado de elaborar una investigación donde secundariamente se buscó analizar los estándares de compromiso organizacional desde la perspectiva de los profesionales de servicio de pediatría de una institución sanitaria. Las conclusiones establecieron, sobre los grados de compromiso organizacional, un 29% de percepción baja, en un 69% una percepción media, y en un 2% niveles altos. Estos hallazgos connotan claramente que los trabajadores no lograron consolidar sus competencias de forma eficiente, impidiendo el cumplimiento de sus deberes, ya que no se sienten enteramente comprometidos con la institución de salud donde laboran.

Una vez, se redactaron las afirmaciones o contradicciones sobre los niveles de compromiso organizacional, se declara según Herrera y De las Heras (2021) que, el compromiso organizacional es definido como el grado de identificación y lealtad de los empleados con la organización donde trabajan, el grado de compromiso que muestran y si están dispuestos a abandonarla; reconociendo el tiempo y esfuerzo que invierten. El compromiso organizacional es una perspectiva psicológica de los elementos de una entidad hacia su estima de la organización donde laboran (Eliyana y Maarif, 2019). Este compromiso ejerce un rol primordial al momento de precisar si un colaborador formará parte de la institución durante un espacio de tiempo prolongado y, si se

esforzará trabajando para la consecución de objetivos organizacionales (De Aguiar et al., 2019).

Y, seguidamente, con respecto al objetivo específico segundo sobre identificar el grado de desempeño laboral en la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro . de Chimbote, a óptica y juicio de los trabajadores administrativos, médicos y enfermeros, se precisó que, el 54,0% (27) de los encuestados aseguran que su desempeño fue excelente, por otro lado, el 16,0% (8) afirmó haber desarrollado únicamente niveles regulares de desempeño laboral, y en contraposición, el 30,0% (15) reafirmó su disconformidad con su propio rendimiento, al contrastar niveles deficientes de desempeño laboral. Lo expuesto en términos descriptivos de la presente variable, rechazó un óptimo ambiente de trabajo, debido a que no se reconocieron niveles de desempeño laboral integrales para todo el grupo de profesionales. Cuando una institución no encuentra una línea de mejora o peor aún, no es capaz de mantener su capacidad operativa de acuerdo al comportamiento eficiente de su capital humano, muy difícilmente podrá resaltar efectividad en el largo plazo.

En parte de lograr la contrastación de los resultados descriptivos del desempeño laboral, se pudieron presentar estudios en el contexto nacional y local, que aportaron información recurrente para originar discusiones atractivas sobre el objetivo planteado. En primer lugar y, en Arequipa, según Gonzales (2022) se hallaron niveles de desempeño de acuerdo a los especialistas sanitarios de una Microred sanitaria. Las conclusiones descubrieron en adecuado escenario laboral, donde los niveles de desempeño laboral fueron buenos en un 79%, y en un 21% muy buenos, descartando la evidencia de niveles de desempeño regulares o deficientes. En segundo lugar, en Huaraz, Aguilar (2020) elaboró su estudio científico analizando el estado del desempeño laboral desde la óptica del personal de asistencia de un centro de salud. Las conclusiones hallaron en un 47% que siempre los trabajadores tienen un desempeño eficiente, en un 35% casi siempre se desenvuelven en un óptimo desempeño, y en un 18% algunas veces se logran obtener buenos niveles de desempeño por parte del personal asistencial. En ambos casos, el contexto de trabajo

sanitario de acuerdo a los estándares de desempeño, aparentemente parece el ideal, sin embargo, no siempre se replica eso en todos los ámbitos investigativos. En Ayacucho, con respecto a lo hallado por De la Paz (2018) el desempeño de los funcionarios de un centro sanitario en un 60% se identificaron niveles moderados, y en un 17% se manifestaron niveles deficientes.

Lógicamente, se expone que nunca será posible mantener una uniforme potenciación del desempeño laboral en los empleados, dado que no hablamos de profesionales idénticos, podrán mantener una misma idiosincrasia y cultura institucional, pero eso no avala que el comportamiento será eficaz y el mismo en todos, lo cual termina resaltando la problemática reconocida en la etapa primigenia de la presente investigación. Para Sait (2018) el desempeño laboral se precisa como una medición de los resultados vinculado al trabajo, con un enfoque certero al logro de objetivos organizacionales, establecido por el uso óptimo de recursos y competencias para el cumplimiento de tareas laborales. También se comprende como la calidad y la cantidad adquirida por empleados o colectivos tras culminar exitosamente una actividad. En el entorno corporativo contemporáneo, al ser competitivo, las organizaciones requieren colaboradores con un alto estándar de rendimiento para alcanzar sus metas y consolidar una ventaja competitiva.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general, se logró concluir que existe una correlación directa de nivel muy alto ($Rho=0,950$) y significativa ($P\text{-valor}=0.000$) entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Mediceentro, Chimbote.
2. De acuerdo al primer objetivo específico, se pudo concluir que el 50,0% (25) de los trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Mediceentro, Chimbote aseveraron tener niveles altos de compromiso hacia al centro médico donde laboran, el 20,0% (10) consideraron niveles medios de compromiso organizacional, y en contraposición, el 30,0% (15) reconocieron tener niveles bajos de compromiso organizacional.
3. De acuerdo al segundo objetivo específico, se pudo concluir que el 54,0% (27) de los trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Mediceentro . de Chimbote afirmaron tener niveles excelentes de desempeño laboral, por otro lado, el 16,0% (8) determinó haber desarrollado niveles regulares de desempeño laboral, y en contraste, el 30,0% (15) contrastó niveles deficientes de desempeño laboral.
4. De acuerdo al tercer objetivo específico, se logró concluir que existe una correlación directa de nivel muy alto ($Rho=0,990$) y significativa ($P\text{-valor}=0.000$) entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral.
5. De acuerdo al cuarto objetivo específico, se logró concluir que existe una correlación directa de nivel muy alto ($Rho=0,935$) y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha =0.05$) entre el compromiso continuo y el desempeño laboral.
6. De acuerdo al cuarto objetivo específico, se logró concluir que existe una correlación directa de nivel muy alto ($Rho=0,950$) y significativa ($P\text{-valor}=0.000$ menor a $\alpha =0.05$) entre el compromiso normativo y el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro:

1. En referencia a la relación entre variables, se recomienda implementar un cronograma de actividades, equivalente a estrategias, aplicables durante un semestre de trabajo. Una de las actividades, podrán ser eventos sociales que evoquen la participación y la interacción asertiva de los empleados enfocados a crear un ambiente de trabajo activo y saludable.
2. Con respecto al compromiso organizacional identificado, se recomienda que, es clave la promoción de la identidad, adecuando a los empleados a implicarse más con el centro médico, dando énfasis en la relevancia que poseen cada uno de ellos según la jerarquía y el nivel de participación y autonomía que representan sus puestos. Se deberá actuar con reciprocidad, empatía y respeto desde la línea gerencial y supervisora hasta la línea de subordinados.
3. Con respecto al desempeño laboral evidenciado, se recomienda que, desarrollar y aplicar sesiones de evaluaciones periódicas para precisar los niveles de desempeño de cada empleado, para posibilitar el reconocimiento de resultados más certeros. De esta manera, se podrán definir óptimamente las tareas y habrá una comunicación más objetiva sobre los planes.
4. En relación a la dimensión compromiso afectivo, se recomienda incentivar el trabajo colaborativo, reuniones sociales fuera del centro médico y/o actividades recreacionales, así, formar empleados más identificados, que se sientan apreciados.
5. En relación a la dimensión compromiso continuo, se recomienda evaluar potenciales planes de compensaciones para los trabajadores de acuerdo a sus resultados.
6. En relación a la dimensión compromiso normativo, se recomienda ofrecer oportunidades de crecimiento a los empleados, como capacitaciones y/o entrenamientos técnicos.

REFERENCIAS

- Aguilar, G. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, Centro de Salud Palmira, Huaraz, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4428/T033_45881813_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Al-Haroon, H. y Al-Qahtani, M. (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13 (1), 519-526. <https://www.dovepress.com/getfile.php?fileID=58912>
- Baird, K., Tung, A. y Yu, Y. (2018). Employee organizational commitment and hospital performance. *Health Care Management Review*, 44 (3), 1-28. https://www.researchgate.net/publication/319836056_Employee_organizational_commitment_and_hospital_performance
- Bakhit, S. y Azmi, N. (2018). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance. *International Review of Management and Marketing*, 7 (2), 151-160. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/367522>
- Barradas, M., Rodríguez, J. y Maya, I. (2021). Organizational performance. A theoretical review of its dimensions and measurement form. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 10(28), 1-10. <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968301002/html/>
- Calvo, J., Pelegrín, A. y Saturnina, M. (2018). Theoretical Approaches to Evaluate Efficiency and Efficacy in Primary Healthcare Services in the Public Sector. *Retos de la Dirección*, 12 (1), 96-118. <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v12n1/rdir06118.pdf>
- Charcape, S. (2022). *Clima organizacional y su relación con el compromiso del personal de enfermería del servicio de central de esterilización del hospital la Caleta de Chimbote, Perú - 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Norbert Wiener]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3157650>

- De Aguiar, A., Bittencourt, A. y Campos, D. (2019). Delimiting the concept of organizational commitment: empirical evidence of the overlap between the entrenchment and the continuance mindset. *Organizações & Sociedade*, 26 (89), 338-358.
<https://www.scielo.br/j/osoc/a/ss8PSDWwBSpGdsDJy45tJ9M/?format=pdf&lang=en>
- De la Paz, G. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Miraflores. Ayacucho - 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20451/delapaz_ag.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De las Heras, C., Herrera, J. y Rodríguez, M. (2021). Organisational Commitment in Healthcare Systems: A Bibliometric Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (5), 1-21.
https://www.researchgate.net/publication/349626163_Organisational_Commitment_in_Healthcare_Systems_A_Bibliometric_Analysis
- Deressa, B., Adugna, K., Bezane, B., Jabessa, M., Wayessa, G., Kebede, A., Tefera, G. y Demissie, Y. (2022). The Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Justice Among Health Care Workers in Ethiopian Jimma Zone Public Health Facilities. *Journal of Healthcare Leadership*, 14 (1), 1-16.
https://www.researchgate.net/publication/358533432_The_Relationship_Between_Organizational_Commitment_and_Organizational_Justice_Among_Health_Care_Workers_in_Ethiopian_Jimma_Zone_Public_Health_Facilities
- Eliyana, A. y Maarif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25 (3), 144-150.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418300196>
- García, J. (2021). *Metodología de la investigación para administradores*. Colombia: Ediciones de la U.

- Ghalem, A., Okar, C., Chroqui, R. y Semma, E. (2017). Performance: A concept to define. *Scientific Journal of Hassan University*, 1 (1), 1-10. https://www.researchgate.net/publication/316630175_Performance_A_concept_to_define
- Gocen, A. (2021). Neuroleadership: A Conceptual Analysis and Educational Implications. *International Journal of Education in Mathematics, Science, and Technology*, 9 (1), 63-82. <https://doi.org/10.46328/ijemst.1237>
- Gonzales, E. (2022). *Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de salud de la Microred Ampliación Paucarpata, Arequipa - 2020*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13924/UPgodieh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Grego, D. (2020). Three dimensions of organizational commitment of sports school employees. *Journal of Physical Education and Sport*, 20 (2), 1150-1155. <https://efsupit.ro/images/stories/april2020/Art%20160.pdf>
- Halaweh, M. (2018). Paper Impact Effectiveness (PIE): A New Way to Measure the Impact of Research Papers. *Procedia Computer Science*, 132 (1), 404-411. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050918308974>
- Hashmi, A., Ahmad, M. y Nawaz, M. (2021). The Role of Coordination, Decision Making and Special Data Infrastructure on the Disaster Management in Pakistan: Moderating Role of Information System. *Review of Applied Management and Social Sciences*, 4 (1), 79-91. <https://ramss.spcrd.org/index.php/ramss/article/view/100>
- Heras, C., Herrera, J. y Rodríguez, M. (2021). Organisational Commitment in Healthcare Systems: A Bibliometric Analysis. *International Journal Environmental Research and Public Health*, 18 (5), 1-21. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7967696/pdf/ijerph-18-02271.pdf>
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

- Hernández, Y. (2022). *Satisfacción y compromiso organizacional en trabajadores del servicio de pediatría del Hospital Essalud III - Chimbote, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86794/Hern%c3%a1ndez_SYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Herrera, J. y De las Heras, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*, 11 (1), 1-17. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.609211/full>
- Hinrichs, S. y Grant, J. (2017). Exploring the effectiveness, efficiency and equity (3e's) of research and research impact assessment. *Humanities & Social Sciences Communications*, 1 (1), 1-10. <https://www.nature.com/articles/palcomms201690>
- Inam, A., Ho, J., Sheikh, A., Shafqat, M. y Najam, U. (2021). How self-leadership enhances normative commitment and work performance by engaging people at work? *Curr Psychol*, 1 (1), 1-14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8043442/#:~:text=Normative%20commitment%20occurs%20when%20an,Meyer%20%26%20Allen%2C%201997>
- Jisuvei, L., Weng, Q. y Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 1 (1), 1-20. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/ijsa.12256>
- Juaneda, E., Clavel, M. y González, C. (2018). Person-Organization Commitment: Bonds of Internal Consumer in the Context of Non-profit Organizations. *Frontiers in Psychology*, 8 (1), 1-15. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01227/full>
- Kasalak, G. (2019). Toxic Behaviors in Workplace: Examining the Effects of the Demographic Factors on Faculty Members' Perceptions of Organizational Toxicity. *International Journal of Research in Education and Science*, 5 (1), 272-282. <https://www.ijres.net/index.php/ijres/article/view/512/pdf>
- Kasimoglu, M. (2021). Investigations of organizational commitment of healthcare professionals in terms of personal and business factors. *International Journal on*

- Social and Education Sciences*, 3 (2), 267-286.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1294423.pdf>
- Khalilzadeh, M., Zagheri, M., Naderi, M., Shakeri, N., Bolourchifard, F. y Sedghi, N. (2018). The relationship between organizational commitment and nursing care behavior. *Electron Physician*, 9 (7), 4835-4840.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5587001/>
- Khan, A., Bashir, F., Nasim, I. y Ahmad, R. (2021). Understanding Affective, Normative & Continuance Commitment through the Lens of Training & Development. *Journal of Management*, 3 (2), 105-113.
https://www.researchgate.net/publication/355110093_Understanding_Affective_Normative_Continuance_Commitment_through_the_Lens_of_Training_Development
- Khan, A. y Iqbal, J. (2020). Do High Performance Work Practices Increase the Organizational Performance of Public Sector Companies? An Investigation of Mediation Mechanism. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 40 (2), 1007-1021.
<http://pjss.bzu.edu.pk/index.php/pjss/article/view/906>
- Khan, A. y Iqbal, J. (2020). Training and Employee Commitment: The Social Exchange Perspective. *Journal of Management Sciences*, 7 (1), 88-100.
https://www.researchgate.net/publication/339540519_Training_and_Employee_Commitment_The_Social_Exchange_Perspective
- León, D. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69952/Leon_SD_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Le Sante, D., Eaton, A., Viswesvaran, C. (2021). How Contextual Performance Influences Perceptions of Personality and Leadership Potential. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37 (2), 93-106.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2021a10>
- Mercurio, Z. (2016). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development*

- Review*, 14 (4), 389-414.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1534484315603612>
- Miedaner, F., Kuntz, L., Enke, C., Roth, B. y Nitzsche, A. (2018). Exploring the differential impact of individual and organizational factors on organizational commitment of physicians and nurses. *BMC Health Services Research*, 18 (180), 1-13.
<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-2977-1>
- Minh, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10 (1), 3307-3312.
https://www.researchgate.net/publication/342160900_The_influence_of_organizational_commitment_on_employees'_job_performance_The_mediating_role_of_job_satisfaction
- Millar, C., Chen, S. y Waller, L. (2017). Leadership, knowledge and people in knowledge-intensive organisations: implications for HRM theory and practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 28 (2), 261-275.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2016.1244919>
- Palma, L. (2022). *Compromiso Organizacional y Clima Laboral en la Maternidad de María de Chimbote, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76518/Palma_AL-J-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peters, A., Schmid, M., Parneix, P., Lebowitz, D., De Kraker, M., Sauser, J., Zingg, W. y Pittet, D. (2022). Impact of environmental hygiene interventions on healthcare-associated infections and patient colonization: a systematic review. *Antimicrobial Resistance & Infection Control*, 11 (38), 1-25.
<https://aricjournal.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13756-022-01075-1>
- Rafiei, M. y Taghi, M. (2016). Studying the impact of the organizational commitment on the job performance. *Management Science Letters*, 4 (8), 1841-1848.

- https://www.researchgate.net/publication/272912779_Studying_the_impact_of_the_organizational_commitment_on_the_job_performance
- Raji, I., Ladan, S., Alam, M. y Idris, I. (2021). Organisational Commitment, Work Engagement and Job Performance: Empirical Study on Nigeria's Public Healthcare System. *Journal for Global Business Advancement*, 14 (1), 115-137. <https://osf.io/6v9jw/download/?format=pdf>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E. y Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35 (3), 195-205. https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1576_5962_rpto_35_3_0195.pdf
- Robbins, C., Bishop, J., y Tarman, B. (2019). Against Reactionary Populism: Opening a Needed Conversation in Education. *Journal of Culture and Values in Education*, 2 (3), 1-6. <https://doi.org/10.46303/jcve.03.02.ed>
- Rosina, L. y Tuzlukaa, S. (2019). The relationship of the dimensions of job satisfaction to job performance: A case study of a multinational company in Lesotho. *Journal of Research in Emerging Markets*, 1 (3), 8-19. https://www.researchgate.net/publication/335088683_The_relationship_of_the_dimensions_of_job_satisfaction_to_job_performance_A_case_study_of_a_multinational_company_in_Lesotho
- Ruiz, B. y Ruiz, F. (2019). *Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Centro Médico de la Mujer Corazón de Jesús, Tarapoto - 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2262/Belinda_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sait, D. (2018). Organizational commitment components and job performance: Mediating role of job satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11 (3), 773-789. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/188316/1/pjcss394.pdf>

- Supo, J. y Zacarías, H. (2020). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales. (3ra. ed.). España: Independently published.
- Ullah, M., Kamran, H., Akram, S., Nawaz, M. y Rehman, F. (2021). Organizational antecedents and talent turnover: A relational analysis of credit card departments of banks. *Management Science Letters*, 11 (4), 1211-1220. https://www.researchgate.net/publication/348127079_Organizational_antecedents_and_talent_turnover_A_relational_analysis_of_credit_card_departments_of_banks
- Vidal, J. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6 (3), 3600-3631. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2487>
- Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G. y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Wang, Y. y Yang, Y. (2018). Job Performance Modeling: A Holistic Theoretical Analysis. *Management Science and Engineering*, 11 (4), 20-29. <https://core.ac.uk/download/pdf/236302461.pdf>
- Walter, E., Beach, A., Henderson, C., Williams, C. y Ceballos, I. (2021). Understanding Conditions for Teaching Innovation in Postsecondary Education: Development and Validation of the Survey of Climate for Instructional Improvement (SCII). *International Journal of Technology in Education*, 4 (2), 166-199. <https://doi.org/10.46328/ijte.46>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es definido como el grado de identificación y lealtad de los empleados con la organización donde trabajan, el grado de compromiso que muestran y si están dispuestos a abandonarla; reconociendo el tiempo y esfuerzo que invierten. Es el deseo por parte del empleado a partir de características personales y laborales de actuar por el bien de la institución, anhelando permanecer en ella y aceptar sus principales objetivos y valores (Herrera y De las Heras, 2021).	El compromiso organizacional se reconoce como una variable cualitativa, de clase ordinal, esta misma es evaluada y procesada en su categorización por medio de un cuestionario con alternativas de respuesta de escala Likert, herramienta estructurada según sus dimensiones el compromiso afectivo, el compromiso continuo y el compromiso normativo.	Compromiso afectivo	Características personales	1-5	Ordinal
				Características relativas al trabajo	6-8	
				Experiencias profesionales	9-11	
			Compromiso continuo	Inversión de tiempo en la institución	12-14	
				Inversión de esfuerzo en la institución	15-17	
			Compromiso normativo	Identificación con la institución	18-20	

				Lealtad a la institución	21-24	
Desempeño laboral	El desempeño laboral se precisa como una medición de los resultados vinculado al trabajo, con un enfoque certero al logro de objetivos organizacionales, establecido por el uso óptimo de recursos y competencias para el cumplimiento de tareas laborales. También se comprende como la calidad y la cantidad adquirida por empleados o colectivos tras culminar exitosamente una actividad. En el entorno corporativo contemporáneo, al ser competitivo, las organizaciones requieren colaboradores con un alto estándar de rendimiento para alcanzar sus metas y consolidar una ventaja competitiva (Sait, 2018).	El desempeño laboral se reconoce como una variable cualitativa, de clase ordinal, esta misma es evaluada y procesada en su categorización por medio de un cuestionario con alternativas de respuesta de escala Likert, herramienta estructurada según sus dimensiones el rendimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad.	Rendimiento	Medición de los resultados	1-3	Ordinal
				Enfoque	4-5	
			Eficiencia	Recursos	6-7	
				Competencias	8-10	
			Eficacia	Cumplimiento	11-15	
			Efectividad	Logro de resultados	16-20	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Compromiso organizacional
3. **Autor original:** Adaptado del modelo de medición de Meyer y Allen (1991)
4. **Forma de aplicación:** Colectiva
5. **Medición:** Nivel de Compromiso organizacional
6. **Administración:** Profesionales de la empresa privada Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro
7. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Definir el nivel de compromiso organizacional en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro, Chimbote – 2023.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2017d) a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de compromiso organizacional, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2017e); el cálculo de confiabilidad para el presente

instrumento fue de $\alpha = 0,994$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los resultados de Alfa de Cronbach se asume una confiabilidad muy fuerte, garantizando así su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	24

IV. DIRIGIDO A:

15 profesionales del centro médico

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presentó 24 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Siempre = 5, Casi siempre = 4, A veces = 3, Casi nunca = 2, Nunca = 1); los cuales estuvieron organizados en función a las dimensiones de la variable compromiso organizacional.

La evaluación de los resultados se realizó por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación fueron organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Compromiso afectivo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
Compromiso continuo	12, 13, 14, 15, 16, 17
Compromiso normativo	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones		
		D1	D2	D3
Alto	56 – 72	26 – 33	14 – 18	16 – 21
Medio	40 – 55	18 – 25	10 – 13	12 – 15
Bajo	24 – 39	11 – 17	6 – 9	7 – 11

**CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA
CORPORACION DE SERVICIOS Y SISTEMAS DE SALUD MEDICENTRO,
CHIMBOTE - 2023**

Estimado/a participante

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo definir el nivel de compromiso organizacional en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro, asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: mgayosod@ucvvirtual.edu.pe

INSTRUCCIONES:

Marca con un aspa (x) la respuesta que mejor represente para usted el grado en el que se encuentra de acuerdo con las preguntas, siguiendo la escala valorativa del 1 al 5.

La siguiente tabla especifica el significado de la escala de valoración recién mencionada.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

I. PREGUNTAS DE ESTUDIO:

N°	Dimensiones / ítems	Valoraciones				
Variable independiente: COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
D1	Compromiso afectivo	N	CN	AV	CS	S
1	¿Consideraría estar enormemente feliz si permaneciera el resto de su carrera en el centro médico?					
2	¿Dentro del centro médico se siente como en familia?					
3	¿Siente firmemente que cualquier tipo de problema que experimente el centro médico, es también suyo?					
4	¿Considera que gran parte de su vida se vería afectada si tomará la remota decisión de salir del centro médico en estos momentos?					
5	¿Se siente emocionalmente vinculado (a) al centro médico?					
6	¿Posee una fuerte sensación de responsabilidad con sus funciones inherentes a su puesto de trabajo en el centro médico?					
7	¿Considera estar realmente complacido con su trabajo y autonomía que deriva de su accionar en el centro médico?					
8	¿Percibe una sólida presencia por su parte con respecto a su cargo en el centro médico?					
9	¿Lo que ha podido conseguir profesionalmente, lo ha logrado dentro del centro médico?					
10	¿Después de estar en diferentes escenarios y vivir diversas experiencias, considera estar totalmente integrado al centro médico?					
11	¿Considera que este centro médico significa muchísimo para usted en su línea como profesional?					
D2	Compromiso continuo	N	CN	AV	CS	S
12	¿Considera que el tiempo que lleva trabajando en el centro médico se debe a que cubre sus necesidades y le permite cumplir de alguna manera sus deseos como profesional?					
13	¿Su tiempo de permanencia justifica sus laborales y le concede tener ciertas ventajas y libertades responsables que puede disfrutar dentro del centro médico?					

14	¿Posee un idóneo control de la gestión de su tiempo de acuerdo a su cargo en el centro médico?					
15	¿Son muchos los beneficios tangibles que posee en el centro médico, lo cual fortalece su continuidad?					
16	¿Considera que se presentarían muchos inconvenientes si dejase el centro médico, sobre todo las reducidas posibilidades de encontrar algo tan bueno como su actual trabajo?					
17	¿El dominio en sus funciones y deberes de su puesto de trabajo hace que se sienta cómodo en el centro médico?					
D3	Compromiso normativo	N	CN	AV	CS	S
18	¿Asume integralmente los problemas y contingencias en los diversos ámbitos dentro del centro médico?					
19	¿Asegura que ha consolidado una relación de identidad con el centro médico?					
20	¿Considera tener influencia con su identificación como trabajador del centro médico?					
21	¿Siente que le debe mucho al centro médico?					
22	¿Considera que posee cierta obligación moral con los miembros del centro médico?					
23	¿El centro médico merece mi total fidelidad como profesional?					
24	¿No abandonaría inesperadamente su puesto de trabajo en el centro médico?					

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

1. **Técnica e instrumento:** Encuesta / Cuestionario
2. **Nombre del instrumento:** Cuestionario de Desempeño laboral
3. **Autor original:** Adaptado de la estructura dimensional de Barradas et al. (2021)
4. **Forma de aplicación:** Colectiva
5. **Medición:** Nivel de Desempeño laboral
6. **Administración:** Profesionales de la empresa privada Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro
7. **Tiempo de aplicación:** 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

- Identificar el grado de desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro, Chimbote – 2023.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos; esto según lo indican Hernández et al. (2017f) a fin de analizar las proposiciones para comprobar si los enunciados están bien definidos en relación con la temática planteada, y si las instrucciones son claras y precisas, a fin de evitar confusión al desarrollar la prueba. Para la **validación** se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de investigación. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión de los expertos; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de los expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, test de desempeño laboral, se aplicó una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2017g); el cálculo de confiabilidad para el presente instrumento fue de $\alpha = 0,995$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación de los

resultados de Alfa de Cronbach se asume una confiabilidad muy fuerte, garantizando así su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,995	20

IV. DIRIGIDO A:

15 profesionales del centro médico

V. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presentó 20 ítems con una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (Siempre = 5, Casi siempre = 4, A veces = 3, Casi nunca = 2, Nunca = 1); los cuales estuvieron organizados en función a las dimensiones de la variable desempeño laboral.

La evaluación de los resultados se realizó por dimensiones y por todos los enunciados (variable), considerando la valoración referenciada. Los resultados, de la escala de estimación fueron organizados o agrupados en función a la escala establecida.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Rendimiento	1, 2, 3, 4, 5
Eficiencia	6, 7, 8, 9, 10
Eficacia	11, 12, 13, 14, 15
Efectividad	16, 17, 18, 19, 20

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones			
		D1	D2	D3	D4
Alto	47 – 60	12 – 15	12 – 15	12 – 15	12 – 15
Medio	33 – 46	8 – 11	8 – 11	8 – 11	8 – 11
Bajo	20 – 32	5 – 7	5 – 7	5 – 7	5 – 7

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL EN LA CORPORACION DE SERVICIOS Y SISTEMAS DE SALUD MEDICENTRO, CHIMBOTE - 2023

Estimado/a participante

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo identificar el grado de desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro, asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: mgayosod@ucvvirtual.edu.pe

INSTRUCCIONES:

Marca con un aspa (x) la respuesta que mejor represente para usted el grado en el que se encuentra de acuerdo con las preguntas, siguiendo la escala valorativa del 1 al 5.

La siguiente tabla especifica el significado de la escala de valoración recién mencionada.

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

N°	Dimensiones / ítems	Valoraciones				
Variable independiente: DESEMPEÑO LABORAL						
D1	Rendimiento	N	CN	AV	CS	S
1	¿Realiza su trabajo de acuerdo a las funcionalidades de su cargo asignado en el centro médico?					
2	¿La división de los departamentos de trabajo es ideal para mejorar su rendimiento en el centro médico?					
3	¿Los conocimientos en materia de tecnología dentro del centro médico han potenciado su rendimiento?					
4	¿El centro médico siempre busca idear y establecer mejoras desde el enfoque del trabajador?					
5	¿Se siente enfocado de acuerdo a la misión y visión del centro médico?					
D2	Eficiencia	N	CN	AV	CS	S
6	¿El equipo de trabajo del centro médico tiene un cuidadoso manejo de todos los recursos que se les proporciona?					
7	¿Considera que entre compañeros se promueve el uso eficiente de los recursos para optimizar las actividades ordinarias del centro médico?					
8	¿Suele demostrar ampliamente su capacidad de gestión en el centro médico?					
9	¿Es capaz de trabajar de forma colaborativa y participativa aspirando a cumplir los objetivos del centro médico?					
10	¿Considera que dentro del centro médico mantiene y practica una capacidad de comunicación asertiva y horizontal?					
D3	Eficacia	N	CN	AV	CS	S
11	¿En el centro médico cumple cabalmente con los deberes que se le asignaron según su cargo que desempeña?					
12	¿Cumple en su totalidad con el horario establecido en el reglamento del centro médico?					
13	¿Consigue las metas trazadas en su área de trabajo del centro médico?					
14	¿Cumple de forma eficaz con la planeación estratégica del centro médico?					

15	¿Es indiscutible su nivel de cumplimiento en todos los aspectos de su trabajo dentro del centro médico?					
D4	Efectividad	N	CN	AV	CS	S
16	¿Usted y sus compañeros de trabajo están enteramente comprometidos con el grado de éxito del centro médico?					
17	¿Su manejo de resolución de problemáticas siempre es determinante para lograr resultados como profesional del centro médico?					
18	¿La toma de decisiones de usted y su colectivo de colegas del centro médico promueven mejores resultados?					
19	¿Los intereses que posee a nivel individual como experto se retroalimentan y potencian con los objetivos obtenidos del centro médico?					
20	¿Toda clase de resultados está directamente alineado con los objetivos del centro médico?					

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos.



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido **seleccionado** para evaluar el instrumento "Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Corporación De Servicios Y Sistemas De Salud Medicentro Del Perú S.A.C, Chimbote – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Miguel Angel Neciosup Rwas		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Asistente Administrativo		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en escala ordinal
Autor(es):	Gayoso Dhaga, María Claudia Pierina
Procedencia:	Propio – Adaptado Meyer y Allen (1991) / Minh (2020) / Sandall et al. (2022) / Ramos et al. (2019)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Via plataforma de mensajería
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 24 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 6 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

- **Variable 1: Compromiso organizacional**

El compromiso organizacional es definido como el grado de identificación y lealtad de los empleados con la organización donde trabajan, el grado de compromiso que muestran y si están dispuestos a abandonarla; reconociendo el tiempo y esfuerzo que invierten. Es el deseo por parte del empleado a partir de características personales y laborales de actuar por el bien de la institución, anhelando permanecer en ella y aceptar sus principales objetivos y valores (Herrera y De las Heras, 2021).

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	El modelo de compromiso Afectivo (CA), se inclina hacia una perspectiva psicológica, donde se hace hincapié en la fuerza vinculante entre la persona y la organización. Se caracteriza por el deseo del empleado de seguir siendo miembro de la organización, aceptando los valores y objetivos de ésta a cambio de ciertas recompensas psicológicas, como el apoyo o el reconocimiento (Mercuno, 2016).
	Compromiso continuo	El compromiso de Continuidad (CC) se asocia con la creencia del empleado de que dejar el trabajo es demasiado caro. Un empleado siente una compulsión por permanecer en la organización. Cree que debe trabajar en ella, porque los costes de dejarla son demasiado altos, ha invertido demasiado en ella o no puede encontrar otro trabajo. Refleja el grado en que una persona siente la necesidad de estar en una organización. Un empleado con un alto nivel de esta dimensión del compromiso realiza peor sus funciones y tiene peor contacto con los compañeros (Grego, 2020).
	Compromiso normativo	El compromiso Normativo (CN) se centra en la ética laboral y la responsabilidad que adquiere el trabajador, que le impulsa a hacer bien su trabajo en cualquier circunstancia. Este compromiso normativo ha sido fuente de múltiples interpretaciones sobre su independencia como elemento de estudio. Por otro lado, las organizaciones han asimilado que los empleados representan su activo más importante (Millar et al., 2017).

- **Variable 2: Desempeño laboral**

El desempeño laboral se precisa como una medición de los resultados vinculado al trabajo, con un enfoque certero al logro de objetivos organizacionales, establecido por el uso óptimo de recursos y competencias para el cumplimiento de tareas laborales. También se comprende como la calidad y la cantidad adquirida por empleados o colectivos tras culminar exitosamente una actividad. En el entorno corporativo contemporáneo, al ser competitivo, las organizaciones requieren colaboradores con un alto estándar de rendimiento para alcanzar sus metas y consolidar una ventaja competitiva (Sait, 2018).

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño laboral	Rendimiento	El rendimiento, son resultados adquiridos de específicos indicadores de cada organización, reconociéndose mejoras en un equipo de trabajo en el momento de evaluarlo, de forma que, se logren alcanzar metas planeadas, de lo contrario, todo esfuerzo sería deficiente (Ghalem et al., 2017).
	Eficiencia	La eficiencia, se define como aquellos valores y las respectivas ganancias generadas por los empleados, a través, de los cargos laborales que se les designan, y desde el adecuado uso y manejo de los recursos institucionales, provocando la optimización de procesos para garantizar mejoras y resultados (Hinnichs y Grant, 2017).
	Eficacia	La eficacia, es el grado de coherencia existente entre las metas empresariales y los resultados evidenciables. El término, es correctamente definido, solo si tanto las metas como los resultados, están bien planteados y comparados uno del otro, será significativo (Calvo et al. 2018).
	Efectividad	La efectividad es la capacidad de producir un resultado deseado, cuando se considera que algo es efectivo, significa que tiene un resultado previsto o esperado, o que produce una impresión profunda y vívida (Halaweh, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Corporación De Servicios Y Sistemas De Salud Medicentro Del Perú S.A.C, Chimbote – 2023" elaborado por Gayoso Dhaga, María Claudia Pierina en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

3. Moderado nivel

El ítem es relativamente importante.

4. Alto nivel

El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio

2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel

4. Alto nivel

Variable del instrumento: Compromiso organizacional

- Primera dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Características personales	1. ¿Consideraría estar enormemente feliz si permaneciera el resto de su carrera en el centro médico?	3	3	3	
	2. ¿Dentro del centro médico se siente como en familia?	3	3	3	
	3. ¿Siente firmemente que cualquier tipo de problema que experimente el centro médico, es también suyo?	3	3	3	
	4. ¿Considera que gran parte de su vida se vería afectada si tomará la remota decisión de salir del centro médico en estos momentos?	3	3	3	
	5. ¿Se siente emocionalmente vinculado (a) al centro médico?	3	3	3	
Características relativas al trabajo	6. ¿Posee una fuerte sensación de responsabilidad con sus funciones inherentes a su puesto de trabajo en el centro médico?	3	3	3	
	7. ¿Considera estar realmente complacido con su trabajo y autonomía que deriva de su accionar en el centro médico?	3	3	3	
	8. ¿Percibe una sólida presencia por su parte con respecto a su cargo en el centro médico?	3	3	3	
Experiencias profesionales	9. ¿Lo que ha podido conseguir profesionalmente, lo ha logrado dentro del centro médico?	3	3	3	
	10. ¿Después de estar en diferentes escenarios y vivir diversas experiencias, considera estar totalmente integrado al centro médico?	3	2	3	tener en cuenta los profesionales que su primera exp. Excluílos en la muestra o refer
	11. ¿Considera que este centro médico significa muchísimo para usted en su línea como profesional?	3	3	3	

- Segunda dimensión: Compromiso continuo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inversión de tiempo en la institución	12. ¿Considera que el tiempo que lleva trabajando en el centro médico se debe a que cubre sus necesidades y le permite cumplir de alguna manera sus deseos como profesional?	3	3	3	
	13. ¿Su tiempo de permanencia justifica sus laborales y le concede tener ciertas ventajas y libertades responsables que puede disfrutar dentro del centro médico?	3	3	3	
	14. ¿Posee un idóneo control de la gestión de su tiempo de acuerdo a su cargo en el centro médico?	3	3	3	

Inversión de esfuerzo en la institución	15. ¿Son muchos los beneficios tangibles que posee en el centro médico, lo cual fortalece su continuidad?	3	3	3	
	16. ¿Considera que se presentarían muchos inconvenientes si dejase el centro médico, sobre todo las reducidas posibilidades de encontrar algo tan bueno como su actual trabajo?	3	3	3	
	17. ¿El dominio en sus funciones y deberes de su puesto de trabajo hace que se sienta cómodo en el centro médico?	3	3	3	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación con la institución	18. ¿Asume integralmente los problemas y contingencias en los diversos ámbitos dentro del centro médico?	3	3	3	
	19. ¿Asegura que ha consolidado una relación de identidad con el centro médico?	3	3	3	
	20. ¿Considera tener influencia con su identificación como trabajador del centro médico?	3	3	3	
Lealtad a la institución	21. ¿Siente que le debe mucho al centro médico?	3	3	3	
	22. ¿Considera que posee cierta obligación moral con los miembros del centro médico?	3	3	3	
	23. ¿El centro médico merece mi total fidelidad como profesional?	3	3	3	
	24. ¿No abandonaría inesperadamente su puesto de trabajo en el centro médico?	3	3	3	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Rendimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Medición de los resultados	1. ¿Realiza su trabajo de acuerdo a las funcionalidades de su cargo asignado en el centro médico?	3	3	3	
	2. ¿La división de los departamentos de trabajo es ideal para mejorar su rendimiento en el centro médico?	3	3	3	
	3. ¿Los conocimientos en materia de tecnología dentro del centro médico han potenciado su rendimiento?	3	3	3	
Enfoque	4. ¿El centro médico siempre busca ideas y establecer mejoras desde el enfoque del trabajador?	3	3	3	
	5. ¿Se siente enfocado de acuerdo a la misión y visión del centro médico?	3	3	3	

- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recursos	6. ¿El equipo de trabajo del centro médico tiene un cuidadoso manejo de todos los recursos que se les proporciona?	3	3	3	
	7. ¿Considera que entre compañeros se promueve el uso eficiente de los recursos para optimizar las actividades ordinarias del centro médico?	3	3	3	
Competencias	8. ¿Suele demostrar ampliamente su capacidad de gestión en el centro médico?	3	3	3	
	9. ¿Es capaz de trabajar de forma colaborativa y participativa aspirando a cumplir los objetivos del centro médico?	3	3	3	
	10. ¿Considera que dentro del centro médico mantiene y practica una capacidad de comunicación asertiva y horizontal?	3	3	3	

- Tercera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento	11. ¿En el centro médico cumple cabalmente con los deberes que se le asignaron según su cargo que desempeña?	3	3	3	
	12. ¿Cumple en su totalidad con el horario establecido en el reglamento del centro médico?	3	3	3	
	13. ¿Consigue las metas trazadas en su área de trabajo del centro médico?	3	3	3	
	14. ¿Cumple de forma eficaz con la planeación estratégica del centro médico?	3	3	3	
	15. ¿Es indiscutible su nivel de cumplimiento en todos los aspectos de su trabajo dentro del centro médico?	3	3	3	

- Cuarta dimensión: Efectividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logro de resultados	16. ¿Usted y sus compañeros de trabajo están enteramente comprometidos con el grado de éxito del centro médico?	3	3	3	
	17. ¿Su manejo de resolución de problemáticas siempre es determinante para lograr resultados como profesional del centro médico?	3	3	3	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

18. ¿La toma de decisiones de usted y su colectivo de colegas del centro médico promueven mejores resultados?	3	3	3	
19. ¿Los intereses que posee a nivel individual como experto se retroalimentan y potencian con los objetivos obtenidos del centro médico?	3	-	3	
20. ¿Toda clase de resultados obtenidos está directamente alineado con los objetivos del centro médico?	3	3	3	

Mg. Miguel Ángel Neri Osup Ruas
DNI N° 70920892

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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



Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Corporación De Servicios Y Sistemas De Salud Medicentro Del Perú S.A.C. Chimbote – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	<i>Xaander Luis Adicuzen Centeno</i>		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en escala ordinal
Autor(es):	Gayoso Dhaga, María Claudia Pierina
Procedencia:	Propio – Adaptado Meyer y Allen (1991) / Minh (2020) / Sandall et al. (2022) / Ramos et al. (2019)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Via plataforma de mensajería
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 24 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 6 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

• Variable 1: Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es definido como el grado de identificación y lealtad de los empleados con la organización donde trabajan, el grado de compromiso que muestran y si están dispuestos a abandonarla; reconociendo el tiempo y esfuerzo que invierten. Es el deseo por parte del empleado a partir de características personales y laborales de actuar por el bien de la institución, anhelando permanecer en ella y aceptar sus principales objetivos y valores (Herrera y De las Heras, 2021).

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	El modelo de compromiso Afectivo (CA), se inclina hacia una perspectiva psicológica, donde se hace hincapié en la fuerza vinculante entre la persona y la organización. Se caracteriza por el deseo del empleado de seguir siendo miembro de la organización, aceptando los valores y objetivos de ésta a cambio de ciertas recompensas psicológicas, como el apoyo o el reconocimiento (Mercurio, 2016).
	Compromiso continuo	El compromiso de Continuidad (CC) se asocia con la creencia del empleado de que dejar el trabajo es demasiado caro. Un empleado siente una compulsión por permanecer en la organización. Cree que debe trabajar en ella, porque los costes de dejaría son demasiado altos, ha invertido demasiado en ella o no puede encontrar otro trabajo. Refleja el grado en que una persona siente la necesidad de estar en una organización. Un empleado con un alto nivel de esta dimensión del compromiso realiza peor sus funciones y tiene peor contacto con los compañeros (Grego, 2020).
	Compromiso normativo	El compromiso Normativo (CN) se centra en la ética laboral y la responsabilidad que adquiere el trabajador, que le impulsa a hacer bien su trabajo en cualquier circunstancia. Este compromiso normativo ha sido fuente de múltiples interpretaciones sobre su independencia como elemento de estudio. Por otro lado, las organizaciones han asimilado que los empleados representan su activo más importante (Millar et al., 2017).

• Variable 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral se precisa como una medición de los resultados vinculado al trabajo, con un enfoque certero al logro de objetivos organizacionales, establecido por el uso óptimo de recursos y competencias para el cumplimiento de tareas laborales. También se comprende como la calidad y la cantidad adquirida por empleados o colectivos tras culminar exitosamente una actividad. En el entorno corporativo contemporáneo, al ser competitivo, las organizaciones requieren colaboradores con un alto estándar de rendimiento para alcanzar sus metas y consolidar una ventaja competitiva (Sait, 2018).



Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño laboral	Rendimiento	El rendimiento, son resultados adquiridos de específicos indicadores de cada organización, reconociéndose mejoras en un equipo de trabajo en el momento de evaluarlo, de forma que, se logren alcanzar metas planeadas, de lo contrario, todo esfuerzo sería deficiente (Ghalem et al., 2017).
	Eficiencia	La eficiencia, se define como aquellos valores y las respectivas ganancias generadas por los empleados, a través, de los cargos laborales que se les designan, y desde el adecuado uso y manejo de los recursos institucionales, provocando la optimización de procesos para garantizar mejoras y resultados (Hinrichs y Grant, 2017).
	Eficacia	La eficacia, es el grado de coherencia existente entre las metas empresariales y los resultados evidenciables. El término, es correctamente definido, solo si tanto las metas como los resultados, están bien planteados y comparados uno del otro, será significativo (Calvo et al., 2018).
	Efectividad	La efectividad es la capacidad de producir un resultado deseado, cuando se considera que algo es efectivo, significa que tiene un resultado previsto o esperado, o que produce una impresión profunda y vivida (Halaweh, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Corporación De Servicios Y Sistemas De Salud Medicentro Del Perú S.A.C, Chimbote – 2023" elaborado por Gayoso Dhaga, María Claudia Pierina en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Compromiso organizacional

- Primera dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Características personales	1. ¿Consideraría estar enormemente feliz si permaneciera el resto de su carrera en el centro médico?	4	4	4	
	2. ¿Dentro del centro médico se siente como en familia?	4	4	4	
	3. ¿Siente firmemente que cualquier tipo de problema que experimente el centro médico, es también suyo?	4	4	4	
	4. ¿Considera que gran parte de su vida se vería afectada si tomará la remota decisión de salir del centro médico en estos momentos?	4	4	4	
	5. ¿Se siente emocionalmente vinculado (a) al centro médico?	4	4	4	
Características relativas al trabajo	6. ¿Posee una fuerte sensación de responsabilidad con sus funciones inherentes a su puesto de trabajo en el centro médico?	4	4	4	
	7. ¿Considera estar realmente complacido con su trabajo y autonomía que deriva de su accionar en el centro médico?	4	4	4	
	8. ¿Percibe una sólida presencia por su parte con respecto a su cargo en el centro médico?	4	4	4	
Experiencias profesionales	9. ¿Lo que ha podido conseguir profesionalmente, lo ha logrado dentro del centro médico?	4	4	4	
	10. ¿Después de estar en diferentes escenarios y vivir diversas experiencias, considera estar totalmente integrado al centro médico?	4	4	4	
	11. ¿Considera que este centro médico significa muchísimo para usted en su línea como profesional?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso continuo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inversión de tiempo en la institución	12. ¿Considera que el tiempo que lleva trabajando en el centro médico se debe a que cubre sus necesidades y le permite cumplir de alguna manera sus deseos como profesional?	4	4	4	
	13. ¿Su tiempo de permanencia justifica sus laborales y le concede tener ciertas ventajas y libertades responsables que puede disfrutar dentro del centro médico?	4	4	4	
	14. ¿Posee un idóneo control de la gestión de su tiempo de acuerdo a su cargo en el centro médico?	4	4	4	



Inversión de esfuerzo en la institución	15. ¿Son muchos los beneficios tangibles que posee en el centro médico, lo cual fortalece su continuidad?	4	4	4	
	16. ¿Considera que se presentarían muchos inconvenientes si dejase el centro médico, sobre todo las reducidas posibilidades de encontrar algo tan bueno como su actual trabajo?	4	4	4	
	17. ¿El dominio en sus funciones y deberes de su puesto de trabajo hace que se sienta cómodo en el centro médico?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación con la institución	18. ¿Asume integralmente los problemas y contingencias en los diversos ámbitos dentro del centro médico?	4	4	4	
	19. ¿Asegura que ha consolidado una relación de identidad con el centro médico?	4	4	4	
	20. ¿Considera tener influencia con su identificación como trabajador del centro médico?	4	4	4	
Lealtad a la institución	21. ¿Siente que le debe mucho al centro médico?	4	4	4	
	22. ¿Considera que posee cierta obligación moral con los miembros del centro médico?	4	4	4	
	23. ¿El centro médico merece mi total fidelidad como profesional?	4	4	4	
	24. ¿No abandonaría inesperadamente su puesto de trabajo en el centro médico?	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Rendimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Medición de los resultados	1. ¿Realiza su trabajo de acuerdo a las funcionalidades de su cargo asignado en el centro médico?	4	4	4	
	2. ¿La división de los departamentos de trabajo es ideal para mejorar su rendimiento en el centro médico?	4	4	4	
	3. ¿Los conocimientos en materia de tecnología dentro del centro médico han potenciado su rendimiento?	4	4	4	
Enfoque	4. ¿El centro médico siempre busca ideas y establecer mejoras desde el enfoque del trabajador?	4	4	4	
	5. ¿Se siente enfocado de acuerdo a la misión y visión del centro médico?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recursos	6. ¿El equipo de trabajo del centro médico tiene un cuidadoso manejo de todos los recursos que se les proporciona?	4	4	4	
	7. ¿Considera que entre compañeros se promueve el uso eficiente de los recursos para optimizar las actividades ordinarias del centro médico?	4	4	4	
Competencias	8. ¿Suele demostrar ampliamente su capacidad de gestión en el centro médico?	4	4	4	
	9. ¿Es capaz de trabajar de forma colaborativa y participativa aspirando a cumplir los objetivos del centro médico?	4	4	4	
	10. ¿Considera que dentro del centro médico mantiene y practica una capacidad de comunicación asertiva y horizontal?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento	11. ¿En el centro médico cumple cabalmente con los deberes que se le asignaron según su cargo que desempeña?	4	4	4	
	12. ¿Cumple en su totalidad con el horario establecido en el reglamento del centro médico?	4	4	4	
	13. ¿Consigue las metas trazadas en su área de trabajo del centro médico?	4	4	4	
	14. ¿Cumple de forma eficaz con la planeación estratégica del centro médico?	4	4	4	
	15. ¿Es indiscutible su nivel de cumplimiento en todos los aspectos de su trabajo dentro del centro médico?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Efectividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logro de resultados	16. ¿Usted y sus compañeros de trabajo están enteramente comprometidos con el grado de éxito del centro médico?	4	4	4	
	17. ¿Su manejo de resolución de problemáticas siempre es determinante para lograr resultados como profesional del centro médico?	4	4	4	



18. ¿La toma de decisiones de usted y su colectivo de colegas del centro médico promueven mejores resultados?	4	4	4	
19. ¿Los intereses que posee a nivel individual como experto se retroalimentan y potencian con los objetivos obtenidos del centro médico?	4	4	4	
20. ¿Toda clase de resultados obtenidos está directamente alineado con los objetivos del centro médico?	4	4	4	

Mg. Xaldder Luis Adriano Centeno
DNI N° 40166110

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Corporación De Servicios Y Sistemas De Salud Medicentro Del Perú S.A.C, Chimbote – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mg. Pierre Filipe Diego Rebatla		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en escala ordinal
Autor(es):	Gayoso Dhaga, María Claudia Pierina
Procedencia:	Propio adaptado Meyer y Allen (1991) / Minh (2020) / Sandall et al. (2022) / Ramos et al. (2019)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Vía plataforma de mensajería
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 24 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 6 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.



4. Soporte teórico

• **Variable 1:** Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es definido como el grado de identificación y lealtad de los empleados con la organización donde trabajan, el grado de compromiso que muestran y si están dispuestos a abandonarla; reconociendo el tiempo y esfuerzo que invierten. Es el deseo por parte del empleado a partir de características personales y laborales de actuar por el bien de la institución, anhelando permanecer en ella y aceptar sus principales objetivos y valores (Herrera y De las Heras, 2021).

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	El modelo de compromiso Afectivo (CA), se inclina hacia una perspectiva psicológica, donde se hace hincapié en la fuerza vinculante entre la persona y la organización. Se caracteriza por el deseo del empleado de seguir siendo miembro de la organización, aceptando los valores y objetivos de ésta a cambio de ciertas recompensas psicológicas, como el apoyo o el reconocimiento (Mercurio, 2016).
	Compromiso continuo	El compromiso de Continuidad (CC) se asocia con la creencia del empleado de que dejar el trabajo es demasiado caro. Un empleado siente una compulsión por permanecer en la organización. Cree que debe trabajar en ella, porque los costes de dejarla son demasiado altos, ha invertido demasiado en ella o no puede encontrar otro trabajo. Refleja el grado en que una persona siente la necesidad de estar en una organización. Un empleado con un alto nivel de esta dimensión del compromiso realiza peor sus funciones y tiene peor contacto con los compañeros (Grego, 2020).
	Compromiso normativo	El compromiso Normativo (CN) se centra en la ética laboral y la responsabilidad que adquiere el trabajador, que le impulsa a hacer bien su trabajo en cualquier circunstancia. Este compromiso normativo ha sido fuente de múltiples interpretaciones sobre su independencia como elemento de estudio. Por otro lado, las organizaciones han asimilado que los empleados representan su activo más importante (Millar et al., 2017).

• **Variable 2:** Desempeño laboral

El desempeño laboral se precisa como una medición de los resultados vinculado al trabajo, con un enfoque certero al logro de objetivos organizacionales, establecido por el uso óptimo de recursos y competencias para el cumplimiento de tareas laborales. También se comprende como la calidad y la cantidad adquirida por empleados o colectivos tras culminar exitosamente una actividad. En el entorno corporativo contemporáneo, al ser competitivo, las organizaciones requieren colaboradores con un alto estándar de rendimiento para alcanzar sus metas y consolidar una ventaja competitiva (Sait, 2018).



Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño laboral	Rendimiento	El rendimiento, son resultados adquiridos de específicos indicadores de cada organización, reconociéndose mejoras en un equipo de trabajo en el momento de evaluarlo, de forma que, se logren alcanzar metas planeadas, de lo contrario, todo esfuerzo sería deficiente (Ghalem et al., 2017).
	Eficiencia	La eficiencia, se define como aquellos valores y las respectivas ganancias generadas por los empleados, a través, de los cargos laborales que se les designan, y desde el adecuado uso y manejo de los recursos institucionales, provocando la optimización de procesos para garantizar mejoras y resultados (Hinrichs y Grant, 2017).
	Eficacia	La eficacia, es el grado de coherencia existente entre las metas empresariales y los resultados evidenciables. El término, es correctamente definido, solo si tanto las metas como los resultados, están bien planteados y comparados uno del otro, será significativo (Calvo et al., 2018).
	Efectividad	La efectividad es la capacidad de producir un resultado deseado, cuando se considera que algo es efectivo, significa que tiene un resultado previsto o esperado, o que produce una impresión profunda y vivida (Halaweh, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Corporación De Servicios Y Sistemas De Salud Medicentro Del Perú S.A.C, Chimbote – 2023" elaborado por Gayoso Dhaga, María Claudia Pierina en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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



	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable del instrumento: Compromiso organizacional

- Primera dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Características personales	1. ¿Consideraría estar enormemente feliz si permaneciera el resto de su carrera en el centro médico?	4	4	4	
	2. ¿Dentro del centro médico se siente como en familia?	4	4	4	
	3. ¿Siente firmemente que cualquier tipo de problema que experimente el centro médico, es también suyo?	4	4	4	
	4. ¿Considera que gran parte de su vida se vería afectada si tomará la remota decisión de salir del centro médico en estos momentos?	4	4	4	
	5. ¿Se siente emocionalmente vinculado (a) al centro médico?	4	4	4	
Características relativas al trabajo	6. ¿Posee una fuerte sensación de responsabilidad con sus funciones inherentes a su puesto de trabajo en el centro médico?	4	4	4	
	7. ¿Considera estar realmente complacido con su trabajo y autonomía que deriva de su accionar en el centro médico?	4	4	4	
	8. ¿Percibe una sólida presencia por su parte con respecto a su cargo en el centro médico?	4	4	4	
Experiencias profesionales	9. ¿Lo que ha podido conseguir profesionalmente, lo ha logrado dentro del centro médico?	4	4	4	
	10. ¿Después de estar en diferentes escenarios y vivir diversas experiencias, considera estar totalmente integrado al centro médico?	4	4	4	
	11. ¿Considera que este centro médico significa muchísimo para usted en su línea como profesional?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso continuo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Inversión de tiempo en la institución	12. ¿Considera que el tiempo que lleva trabajando en el centro médico se debe a que cubre sus necesidades y le permite cumplir de alguna manera sus deseos como profesional?	4	3	4	
	13. ¿Su tiempo de permanencia justifica sus labores y le concede tener ciertas ventajas y libertades responsables que puede disfrutar dentro del centro médico?	3	4	4	
	14. ¿Posee un idóneo control de la gestión de su tiempo de acuerdo a su cargo en el centro médico?	4	4	4	



Inversión de esfuerzo en la institución	15. ¿Son muchos los beneficios tangibles que posee en el centro médico, lo cual fortalece su continuidad?	4	4	4	
	16. ¿Considera que se presentarían muchos inconvenientes si dejase el centro médico, sobre todo las reducidas posibilidades de encontrar algo tan bueno como su actual trabajo?	4	4	4	
	17. ¿El dominio en sus funciones y deberes de su puesto de trabajo hace que se sienta cómodo en el centro médico?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación con la institución	18. ¿Asume integralmente los problemas y contingencias en los diversos ámbitos dentro del centro médico?	4	4	4	
	19. ¿Asegura que ha consolidado una relación de identidad con el centro médico?	4	4	4	
	20. ¿Considera tener influencia con su identificación como trabajador del centro médico?	4	4	4	
Lealtad a la institución	21. ¿Siente que le debe mucho al centro médico?	4	4	4	
	22. ¿Considera que posee cierta obligación moral con los miembros del centro médico?	4	4	4	
	23. ¿El centro médico merece mi total fidelidad como profesional?	4	4	4	
	24. ¿No abandonaría inesperadamente su puesto de trabajo en el centro médico?	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Rendimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Medición de los resultados	1. ¿Realiza su trabajo de acuerdo a las funcionalidades de su cargo asignado en el centro médico?				
	2. ¿La división de los departamentos de trabajo es ideal para mejorar su rendimiento en el centro médico?				
	3. ¿Los conocimientos en materia de tecnología dentro del centro médico han potenciado su rendimiento?				
Enfoque	4. ¿El centro médico siempre busca idear y establecer mejoras desde el enfoque del trabajador?				
	5. ¿Se siente enfocado de acuerdo a la misión y visión del centro médico?				

- Segunda dimensión: Eficiencia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Recursos	6. ¿El equipo de trabajo del centro médico tiene un cuidadoso manejo de todos los recursos que se les proporciona?	4	4	4	
	7. ¿Considera que entre compañeros se promueve el uso eficiente de los recursos para optimizar las actividades ordinarias del centro médico?	4	4	4	
Competencias	8. ¿Suele demostrar ampliamente su capacidad de gestión en el centro médico?	4	4	4	
	9. ¿Es capaz de trabajar de forma colaborativa y participativa aspirando a cumplir los objetivos del centro médico?	4	4	4	
	10. ¿Considera que dentro del centro médico mantiene y practica una capacidad de comunicación asertiva y horizontal?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Eficacia

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cumplimiento	11. ¿En el centro médico cumple cabalmente con los deberes que se le asignaron según su cargo que desempeña?	4	4	4	
	12. ¿Cumple en su totalidad con el horario establecido en el reglamento del centro médico?	4	4	4	
	13. ¿Consigue las metas trazadas en su área de trabajo del centro médico?	4	4	4	
	14. ¿Cumple de forma eficaz con la planeación estratégica del centro médico?	4	4	4	
	15. ¿Es indiscutible su nivel de cumplimiento en todos los aspectos de su trabajo dentro del centro médico?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Efectividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Logro de resultados	16. ¿Usted y sus compañeros de trabajo están enteramente comprometidos con el grado de éxito del centro médico?	4	4	4	
	17. ¿Su manejo de resolución de problemáticas siempre es determinante para lograr resultados como profesional del centro médico?	4	4	4	

18. ¿La toma de decisiones de usted y su colectivo de colegas del centro médico promueven mejores resultados?	4	4	4	
19. ¿Los intereses que posee a nivel individual como experto se retroalimentan y potencian con los objetivos obtenidos del centro médico?	4	4	4	
20. ¿Toda clase de resultados obtenidos está directamente alineado con los objetivos del centro médico?	4	4	4	

Mg. Pierre Filipe Diego Debatta

DNI N° 72561229



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento.

Base de datos de prueba piloto

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	var	vc
1	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00		
2	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00		
3	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00		
4	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00		
5	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00		
6	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00		
7	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00		
8	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00		
9	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00		
10	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00		
11	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00		
12	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00		
13	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00		
14	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00		
15	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00		
16																										
17																										
18																										
19																										
20																										
21																										
22																										
23																										
24																										
25																										
26																										
27																										
28																										

Alfa de Cronbach del Cuestionario de Compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,994	,995	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	81,2667	743,924	,953	.	,994
P2	81,4000	740,829	,937	.	,994
P3	81,3333	747,524	,936	.	,994
P4	81,3333	728,810	,957	.	,994
P5	81,6000	743,829	,937	.	,994
P6	81,4667	753,838	,936	.	,994
P7	81,3333	738,381	,936	.	,994
P8	81,5333	737,552	,940	.	,994
P9	81,5333	737,552	,940	.	,994
P10	81,4667	744,267	,927	.	,994
P11	81,5333	731,410	,950	.	,994
P12	81,5333	748,124	,915	.	,994
P13	81,4000	751,257	,922	.	,994
P14	81,6000	730,971	,958	.	,994
P15	81,3333	732,524	,942	.	,994
P16	81,6000	730,686	,962	.	,994
P17	81,4667	738,410	,927	.	,994
P18	81,3333	739,524	,919	.	,994
P19	81,2667	736,067	,937	.	,994
P20	81,6000	753,257	,952	.	,994
P21	81,6000	734,829	,942	.	,994
P22	81,2667	735,210	,950	.	,994
P23	81,4667	743,267	,943	.	,994
P24	81,7333	741,638	,940	.	,994

Base de datos de prueba piloto

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																									
																				Visible: 20 de 20 variables					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	var	var	var	var	v
1	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00					
2	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00					
3	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00					
4	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00					
5	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
6	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00					
7	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00					
8	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00					
9	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00					
10	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00					
11	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00					
12	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00					
13	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00					
14	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00					
15	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00					
16																									
17																									
18																									
19																									
20																									
21																									
22																									
23																									
24																									
25																									
26																									
27																									
28																									

Alfa de Cronbach del Cuestionario de Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,995	,995	20

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	65,9333	633,638	,949	.	,994
P2	66,1333	625,695	,946	.	,994
P3	66,1333	625,410	,951	.	,994
P4	66,0000	620,571	,948	.	,994
P5	66,1333	618,267	,951	.	,994
P6	66,1333	618,124	,953	.	,994
P7	66,0000	620,000	,957	.	,994
P8	66,1333	625,981	,942	.	,994
P9	66,1333	633,695	,948	.	,994
P10	65,8667	623,267	,951	.	,994
P11	66,1333	625,267	,953	.	,994
P12	65,9333	618,352	,949	.	,994
P13	66,3333	625,952	,967	.	,994
P14	66,0000	620,000	,957	.	,994
P15	65,9333	633,781	,946	.	,994
P16	65,9333	626,352	,936	.	,994
P17	66,0000	620,286	,952	.	,994
P18	66,0667	615,352	,958	.	,994
P19	66,0667	638,495	,969	.	,994
P20	66,1333	617,552	,961	.	,994

Anexo 5. Base de datos de la aplicación total de la población o muestra.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	
1	Marca temporal	1. ¿Co	2. ¿De	3. ¿Sic	4. ¿Co	5. ¿Se	6. ¿Po	7. ¿Co	8. ¿Pe	9. ¿Lo	10. ¿C	11. ¿C	12. ¿C	13. ¿S	14. ¿F	15. ¿S	16. ¿C	17. ¿E	18. ¿A	19. ¿A	20. ¿C	21. ¿S	22. ¿C	23. ¿E	24. ¿N	1. ¿Re	2. ¿La	3. ¿Lo	4. ¿EI	5. ¿Se	6. ¿EI	
2	16/05/2023 12:41:27	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
3	16/05/2023 12:53:46	3	5	3	1	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	1	1	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
4	16/05/2023 13:09:55	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	16/05/2023 14:21:12	1	5	3	2	5	5	4	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	4	5	3	3	
6	18/05/2023 12:26:56	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
7	18/05/2023 12:29:34	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
8	18/05/2023 12:34:43	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	
9	18/05/2023 13:29:41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	19/05/2023 13:55:14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	
11	19/05/2023 14:23:43	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	
12	19/05/2023 14:40:26	3	3	2	1	4	3	4	4	1	2	2	1	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	
13	19/05/2023 15:05:31	3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
14	19/05/2023 15:54:24	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3	5	2	5	4	4	5	5	4	
15	19/05/2023 16:00:43	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
16	19/05/2023 18:17:01	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
17	20/05/2023 18:37:55	3	5	4	1	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	2	1	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	
18	21/05/2023 23:15:45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
19	21/05/2023 23:18:00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	
20	22/05/2023 19:48:51	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	
21	29/05/2023 21:43:26	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	
22	29/05/2023 21:46:02	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	30/05/2023 0:26:00	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
24	30/05/2023 0:30:02	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	
25	30/05/2023 0:33:21	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	
26	30/05/2023 0:38:21	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX
1	5. ¿Se	6. ¿El	7. ¿C	8. ¿Su	9. ¿E	10. ¿C	11. ¿E	12. ¿C	13. ¿C	14. ¿C	15. ¿E	16. ¿L	17. ¿S	18. ¿L	19. ¿L	20. ¿	¿Toda clase de resultados está directamente alineado con los objetivos del centro médico?				
2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5					
3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4					
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
5	3	3	5	3	5	3	3	1	3	5	3	5	3	3	3	3					
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4					
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
10	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
11	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5					
12	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3					
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4					
14	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5					
15	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5					
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
18	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4					
19	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5					
20	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5					
21	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1					
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
24	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2					
25	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4					
26	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2					

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE		
1	Marca temporal	1. ¿Co	2. ¿De	3. ¿Sie	4. ¿Co	5. ¿Se	6. ¿Po	7. ¿Co	8. ¿Pe	9. ¿Lo	10. ¿L	11. ¿C	12. ¿C	13. ¿S	14. ¿F	15. ¿S	16. ¿C	17. ¿E	18. ¿A	19. ¿A	20. ¿C	21. ¿S	22. ¿C	23. ¿E	24. ¿N	1. ¿Re	2. ¿La	3. ¿Lo	4. ¿El	5. ¿Se	6. ¿El		
26	30/05/2023 0:38:21	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3		
27	30/05/2023 0:42:32	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2		
28	30/05/2023 1:13:14	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2		
29	30/05/2023 1:17:57	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2		
30	30/05/2023 1:20:27	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4		
31	30/05/2023 1:23:37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	30/05/2023 1:30:17	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	
33	30/05/2023 1:35:53	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	
34	30/05/2023 1:39:45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2		
35	30/05/2023 1:47:05	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	
36	30/05/2023 1:52:18	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
37	30/05/2023 1:57:40	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
38	30/05/2023 2:00:53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
39	30/05/2023 2:03:58	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	
40	30/05/2023 2:06:47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
41	30/05/2023 2:16:55	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	
42	30/05/2023 2:19:41	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	
43	30/05/2023 2:22:08	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
44	1/06/2023 1:11:22	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
45	1/06/2023 1:13:09	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	1/06/2023 1:15:56	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
47	1/06/2023 1:20:22	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	
48	1/06/2023 1:22:37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	
49	1/06/2023 1:26:37	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	
50	1/06/2023 1:39:17	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX
1	5. ¿Se 6. ¿El 7. ¿C 8. ¿Su 9. ¿Es 10. ¿C 11. ¿E 12. ¿C 13. ¿C 14. ¿C 15. ¿E 16. ¿L 17. ¿S 18. ¿L 19. ¿L 20. ¿Toda clase de resultados está directamente alineado con los objetivos del centro médico?																				
26	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2					
27	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1					
28	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1					
29	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2					
30	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4					
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
32	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5					
33	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1					
34	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1					
35	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2					
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
39	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4					
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
41	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1					
42	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3					
43	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4					
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
46	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4					
47	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1					
48	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2					
49	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2					
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					



Respuestas de formulario 1



Anexo 6. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado.

Título de la investigación: Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Mediceentro, Chimbote – 2023.

Investigador (a) (es): Gayoso Dhaga, María Claudia Pierina.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Mediceentro, Chimbote – 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Mediceentro, Chimbote – 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional de Administración o programa de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Universidad Privada César Vallejo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

El abordar un factor elemental que permite que un trabajador se implique integralmente con una institución, el mismo que incida en el desempeño potenciado para alcanzar resultados y objetivos organizacionales.

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: “Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Mediceentro, Chimbote – 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de trabajo de la institución Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Mediceentro. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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 alcanzará 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 (a) (es) Gayoso Dhaga, María Claudia Pierina, email: mgayosod@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Mg. Canchari Preciado, Miguel Ángel, email: mcanchari@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 7. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:20600433246
Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro del Perú S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal: Gayoso Quiñones Gabriel Jesús	
Nombres y Apellidos Gayoso Quiñones Gabriel Jesús	DNI: 32931648

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro del Perú S.A.C	
Nombre del Programa Académico: Escuela Profesional de Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Gayoso Dhaga María Claudia Pierina	DNI: 76647107

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chimbote – 7 de Noviembre del 2022

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 9. Protocolo para la revisión de los proyectos de investigación por parte del comité de ética en investigación.

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Mediceentro , Chimbote - 2022

Autor/es: Gayoso Dhaga, María Claudia Pierina

Especialidad del autor principal del proyecto:(para PID)

Escuela profesional: Administración

Coautores del proyecto: (para PID)

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chimbote, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario

Investigación N° 001-2022-VI-UCV).				
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente

Dr. Jorge Alberto Vargas Merino
Vicepresidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Corporación de Servicios y Sistemas de Salud Medicentro , Chimbote - 2022”, presentado por los autores Gayoso Dhaga, María Claudia Pierina, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable() observado() desfavorable().

....., de de 2022

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

• Sr., Dr..... investigador principal.