



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de  
salud de una micro red del distrito Trujillo, 2023

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

**AUTORA:**

Gamarra Vigo, Lucy Elizabeth ([orcid.org/0009-0000-7815-5131](https://orcid.org/0009-0000-7815-5131))

**ASESORES:**

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline ([orcid.org/00000-0003-2833-5665](https://orcid.org/00000-0003-2833-5665))

Mgr. Verástegui Gálvez, Enma Pepita ([orcid.org/0000-0003-1606-7229](https://orcid.org/0000-0003-1606-7229))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO — PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Agradezco a Dios por su divina inspiración, guía y fortaleza que me han acompañado en cada paso de esta travesía académica.

A mi amada madre, por su amor incondicional, apoyo inquebrantable y sacrificio han sido la fuente de mi motivación y determinación para alcanzar este logro.

A mi amada familia, su amor, comprensión y respaldo incondicional han sido mi refugio y mi sostén durante todo este camino.

Lucy Elizabeth Gamarra Vigo

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Cesar Vallejo, agradezco por brindarme las herramientas y los recursos necesarios para llevar a cabo este proyecto de investigación.

A mi estimada asesora, mi gratitud por su guía, conocimientos y dedicación a lo largo de todo este proceso, su orientación ha sido de gran ayuda para alcanzar los objetivos planteados.

A mi querida madre, esposo e hija, mi agradecimiento infinito por su amor incondicional, apoyo constante y motivación inquebrantable, ustedes han sido mi mayor fuente de inspiración y fortaleza en todo momento.

Lucy Elizabeth Gamarra Vigo



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional en el personal de salud de una Micro Red del Distrito Trujillo, 2023.", cuyo autor es GAMARRA VIGO LUCY ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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.

TRUJILLO, 24 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE <b>DNI:</b> 19100573 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2833-5665	Firmado electrónicamente por: EGUZMANAV el 09- 08-2023 19:42:08

Código documento Trilce: TRI - 0613275



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, GAMARRA VIGO LUCY ELIZABETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional en el personal de salud de una Micro Red del Distrito Trujillo, 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
GAMARRA VIGO LUCY ELIZABETH <b>DNI:</b> 41993272 <b>ORCID:</b> 0009-0000-7815-5131	Firmado electrónicamente por: LGAMARRAVI82 el 10- 08-2023 10:38:45

Código documento Trilce: INV - 1266127



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseños de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tabla cruzada de gestión administrativa y compromiso organizacional.	19
Tabla 2: Percepción de la gestión administrativa y dimensiones. ....	20
Tabla 3: Nivel de compromiso organizacional y dimensiones. ....	21
Tabla 4: Gestión administrativa y compromiso afectivo. ....	22
Tabla 5: Gestión administrativa y compromiso de continuidad.....	23
Tabla 6: Gestión administrativa y compromiso normativo .....	24

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en el personal de salud de una Micro Red del distrito Trujillo, mayo – julio 2023. La metodología utilizada para la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental, corte transversal - correlacional. La muestra de estudio fue de 192 trabajadores y para la selección se aplicó el muestreo probabilístico estratificado dividiendo en sub grupos y luego se identificó a cada participante de forma aleatoria, tomando en cuenta criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios uno sobre la gestión administrativa y otro sobre el compromiso organizacional. Los resultados obtenidos revelaron que la gestión administrativa estuvo en nivel alto 1.56%, medio 94.79% y 3.65% bajo. Además, los niveles del compromiso organizacional se encuentran en un 5.73% alto, 86.98% medio y 7.29% bajo. Para las dimensiones de compromiso afectivo, de continuidad y normativo se obtuvo un Rho de Spearman de 0.317, 0.379 y 0.329 respectivamente. Se concluye que la gestión administrativa tiene una relación directa, moderada y estadísticamente significativa con el compromiso organizacional; p-valor de 0.000 (p-valor < 0.05) y un Rho de Spearman de 0.412.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, compromiso organizacional, personal de salud.

## ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between administrative management and organizational commitment in the health personnel of a Micro Network of the Trujillo district, May – July 2023. The methodology used for the research had a quantitative approach, applied type, non-experimental design, cross-sectional - correlational. The study sample consisted of 192 workers and for the selection, stratified probability sampling was applied, dividing into subgroups and then each participant was randomly identified, taking into account inclusion and exclusion criteria. For data collection, two questionnaires were used, one on administrative management and the other on organizational commitment. The results obtained revealed that administrative management was at a high level 1.56%, medium 94.79% and 3.65% low. In addition, organizational commitment levels are at 5.73% high, 86.98% medium and 7.29% low. For the dimensions of affective commitment, continuity and normative, a Spearman's Rho of 0.317, 0.379 and 0.329 was obtained respectively. It is concluded that administrative management has a direct, moderate and statistically significant relationship with organizational commitment; p-value of 0.000 ( $p\text{-value} < 0.05$ ) and a Spearman's Rho of 0.412.

**Keywords:** Administrative management, organizational commitment, health personnel.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa, así como el compromiso organizacional son elementos fundamentales para el buen funcionamiento de instituciones del sector salud, de acuerdo con el informe Workforce of 2020 publicado por Oxford Economics (2020), solamente un 13% de trabajadores a nivel global manifiesta sentir compromiso con la institución en la que laboran, resultado de una deficiente gestión administrativa, y aquellas organizaciones que obtienen altas puntuaciones en la experiencia del empleado logran un retorno hasta tres veces mayor que el resto. Diversos estudios han demostrado que una gestión eficiente puede generar una mejora significativa en la atención por parte del personal médico, por ende, la satisfacción que los pacientes pueden llegar a percibir.

A nivel global, se observa una proporción relativamente baja de compromiso organizacional, que alcanza alrededor del 13% de la población en situación laboral activa en 142 países estudiados, estos datos indican que existe una pequeña proporción de personas que demuestran un alto nivel de compromiso en su entorno laboral (Gallup, 2023). Asimismo, el compromiso organizacional adoptado por los profesionales de la salud puede influir en su rendimiento, mejorando la situación actual de la institución, en donde son muy necesarios, más aún en un rubro donde el desgaste físico y mental es muy agotador (Oxford Economics, 2020; Wang et al, 2022; Rojas et al, 2020; Asaria et al., 2020).

Según Ruiz y Ruiz (2019), el compromiso organizacional se considera uno de los factores más relevantes y fundamentales en las instituciones, ya que influye en el progreso, el cumplimiento de objetivos y la responsabilidad de los trabajadores. Sin embargo, se destaca que estas entidades dependen en gran medida de sus trabajadores para su funcionamiento adecuado.

En América Latina, según Luengo y Montoya(2020), se observa una preocupante falta de sensibilización en relación con las condiciones laborales en hospitales, ocasionado por la realización de tareas mecánicas y repetitivas generadas por la alta demanda de pacientes que se atienden diariamente, esta situación genera una carga de trabajo excesiva en lo profesionales de la salud, ya que existe una exigencia en el desempeño del rol generado por la necesidad

de trabajar más en el mismo período de tiempo. Esta situación ha generado que el Ministerio de Salud realice esfuerzos significativos para mejorar el sistema de salud, esfuerzos que incluyen un aumento en la inversión económica que, según lo reportado por el Banco Mundial, entre los años 2000 y 2014 el incremento fue del 7,2% del PIB asignado al sector de la salud. Sin embargo, a pesar de esta inversión, se ha identificado que la capacidad técnico-hospitalaria de las entidades proveedoras de servicios médicos son insuficientes y esta limitación también influye directamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud.

En el caso de Perú, el trabajo del personal de la salud está regulada bajo Ley 23536 donde se establecen las normas y las regulaciones que seguirán los trabajadores de este sector, sin embargo, el personal de salud en el Perú ha enfrentado muchos desafíos en los últimos años, incluyendo la falta de recursos y la infraestructura adecuada, la escasez de personal y las altas demandas en el servicio de salud, por último la falta de compromiso organizacional puede ocasionar una baja prioridad en la inversión en el sector salud y en la del personal (Otazu, 2019; Ley 23536; Gonzáles & Shupingahua, 2020).

A nivel local, la ciudad de Trujillo cuenta con una micro red de salud con personal de salud que brinda atención primaria a la población y enfrenta desafíos específicos en el sector salud, donde con respecto a sus procesos de gestión administrativa y compromiso organizacional, uno de los principales desafíos que presenta esta micro red es la deficiencia del abastecimiento de implementos de salud necesarios para realizar las labores encomendadas entorpeciendo el desempeño de sus funciones, afectando al compromiso organizacional que adoptará el personal con la organización y repercutiendo negativamente en el servicio de salud brindado. Por ello el MINSA, se centra en la implementación de estrategias de gestión administrativa que permitan lograr un alto sentido de compromiso y que de igual forma fomente la motivación (Ministerio de Salud, 2020).

Es importante mencionar que los efectos negativos de gestionar inadecuadamente sobre el compromiso organizacional pueden ser

consecuencia de no recibir los recursos y el equipo necesarios para hacer su trabajo de manera efectiva, esto ocasiona frustración y desmotivación.

Debido a lo mencionado en este panorama se plantea como problema general: ¿Existe relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de salud de una Micro Red del Distrito Trujillo, mayo – julio 2023?

Este trabajo se justifica desde su aporte teórico ya que se puede mencionar que esta se basa en la contribución al conocimiento existente sobre las variables de estudio, referido a la atención médica en micro redes de salud, lo cual puede influir en el desarrollo de modelos de gestión administrativa y de compromiso organizacional; en su aporte práctico, los resultados obtenidos podrían ser utilizados para mejorar la gestión administrativa y a su vez el compromiso organizacional en los profesionales de la salud, mejorando la calidad de los servicios de atención médica ofrecidos a la población local. Su aporte metodológico, se basa en el uso de dos cuestionarios que han sido empleados anteriormente por otros investigadores y que hasta ahora sigue vigente y apto para ser utilizado; Por último, el aporte social, es determinar el compromiso organizacional y la gestión administrativa adecuado en una micro red de salud que podría influir significativamente en la salud y el bienestar de la comunidad que atienden, pues la vuelve eficiente y eficaz.

Así mismo, se plantearon los siguientes objetivos: objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de salud de una Micro Red del distrito Trujillo, mayo – julio 2023. Y los objetivos específicos: a) Identificar la percepción de la gestión administrativa y sus dimensiones en el personal de salud de una micro red del distrito Trujillo, 2023, b) Identificar el nivel de compromiso organizacional y sus dimensiones en el personal de salud de una micro red del distrito Trujillo, 2023, c) Identificar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional en el personal de salud de una micro red del distrito Trujillo, 2023, d) Identificar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional en el personal de salud de una micro red del distrito Trujillo, 2023

y e) Identificar la relación entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional en el personal de salud de una micro red del distrito Trujillo, 2023.

Así también, se planteó la hipótesis general: La relación es directa y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de salud de una micro red del distrito Trujillo, mayo – julio 2023. Hipótesis específicas: La relación es directa y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo en el personal de salud de una micro red del distrito Trujillo, 2023; La relación es directa y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso normativo en el personal de salud de una micro red del distrito Trujillo, 2023; La relación es directa y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso de continuidad en el personal de salud de una micro red del distrito Trujillo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes de investigación muestran los posibles resultados que se obtendrán en el estudio o presenta las posibilidades que pueden ocurrir, por lo cual se han seleccionado diez investigaciones que permitan conocer el trabajo a realizar.

A nivel internacional, Hakami et al (2020), Arabia Saudita – Riyadh, en su investigación planteó como objetivo relacionar la satisfacción presente en el personal de enfermería y el compromiso organizacional, como diseño de estudio se empleó el no experimental, descriptivo y transversal, por otro lado, la información de la muestra fue obtenido mediante la aplicación de dos cuestionarios de preguntas cerradas, medibles mediante escala de Likert, la muestra fue constituida por un número de 199 enfermeros de ambos sexos. La investigación mostró que el nivel adquirido de compromiso organizacional para la dimensión afectiva fue de 3.57, para la dimensión compromiso continuo 3.45 y compromiso normativo 3.65. Con esta información se logró hallar que existe una relación  $r$  de Pearson de 0.548 con un  $p$  valor de 0.000. esto muestra que la relación es positiva, moderada y estadísticamente significativa.

Así también, Fantahun et al (2023), Etiopia-Oromia, en su investigación cuyo objetivo planteado fue medir el nivel logrado de compromiso organizacional en las personas que trabajan en toda una red de hospitales públicos, como diseño de estudio se empleó el no experimental, correlacional y transversal, por otro lado, se utilizó un cuestionario de 10 preguntas cerradas para recolección de datos, medibles mediante escala de Likert de 5 puntos, la muestra fue constituida por un número de 545 personas del personal de salud. La investigación reveló que el nivel de compromiso de continuidad 2.89, para la dimensión compromiso normativo 2.91 y compromiso afectivo 3.10, mientras que la variable en general fue de 2.95. Con lo cual se logra concluir que el nivel relacionado al compromiso organizacional estuvo en nivel moderado considerando que el puntaje máximo es de 5 puntos.

A nivel Latinoamérica se tiene a Salazar (2018), Ecuador – Quito, en su trabajo de investigación realizado con el objetivo de determinar cuál es la relación de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional,

como diseño de estudio se empleó el no experimental, correlacional y transversal, por otro lado, la información de la muestra fue obtenida con la aplicación de un cuestionario conformado por 20 ítems medibles mediante escala de Likert de 5 puntos, la muestra fue constituida por un número de 229 profesiones que laboran en el hospital. Con los datos obtenidos se reveló que el 17% de los encuestados considera que tienen un ligero compromiso, 16% menciona tener un compromiso moderado y 15% un compromiso fuerte, llegando a concluir que a pesar de que existe un compromiso con la organización este es poco y debe mejorar.

Además, Sánchez (2020), Ecuador-Quevedo, en su trabajo de investigación se plantea como objetivo medir el grado con la que se relacionan la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el personal de salud que trabaja en el ECU-911, como diseño de estudio se empleó el no experimental, correlacional y transversal, por otro lado, mediante un cuestionario de 20 preguntas cerradas, medibles mediante escala de Likert de 5 puntos se lograron recolectar datos, la muestra fue constituida por un número de 64 trabajadores. La investigación mostró que un 57.8% de encuestados mencionan que la gestión administrativa es regular, otro 37.5% considera que es buena y el otro 4.7% restante la ha calificado como mala. Con lo cual se logra concluir que la gestión administrativa practicada tiene un nivel de regular a bueno.

A nivel nacional a Ocampo (2022), Perú – Amazonas, en su trabajo de investigación se plantea como objetivo medir relación existente entre el clima laboral con el compromiso organizacional, como diseño de estudio se empleó el no experimental, correlacional y transversal, por otro lado, la información de la muestra fue obtenida mediante la aplicación de un cuestionario conformado por 18 preguntas cerradas, medibles mediante escala de Likert de 5 puntos, la muestra fue constituida por un número de 80 servidores de la salud. La investigación mostró que mostraron que el 60.00% consideran que el compromiso organizacional está por mejorar, un 27.5% considera que no es saludable y solo un 12.5% ha considerado que este es saludable, con lo cual

se logra concluir que el compromiso debe mejorar pues solo una pequeña parte considera que es adecuado.

Así pues, Ramos (2022), Perú-Amazonas, en su trabajo de investigación realizado con el objetivo de establecer una relación entre la gestión administrativa con la satisfacción laboral, donde se empleó una metodología de diseño correlacional-simple, donde su muestra fue constituida por 125 trabajadores de una red de salud en Amazonas, estos se sometieron a dos cuestionarios, donde el de gestión administrativa fue diseñado con 20 preguntas y fue medido mediante una escala ordinal tipo Likert, medibles a través de una escala de 5 puntos. Esto permitió a encontrar que el 51.2% de los encuestados considera que se viene realizando una gestión administrativa poco eficiente, un 26.4% considera que esta es eficiente y por último el 22.4% ha considerado que es deficiente. Con lo cual se concluye que más de la mitad de los trabajadores considera que debe mejorar la gestión administrativa.

Además, Sotelo (2022), Lima-Perú, en su tesis donde su objetivo fue relacionar la gestión administrativa con la toma de decisiones en trabajadores de un hospital de Essalud, el diseño del estudio planteado fue no experimental, correlacional, con corte transversal, donde se utilizó una muestra conformada con 68 de los trabajadores del hospital, mientras que se empleó como instrumento para la recolección de información un cuestionario de 21 preguntas medido con escala ordinal tipo Likert y con la cual se logró encontrar como resultado que la práctica de gestión administrativa es regular indicado por un 57.35%, mientras que un 38.24% considera que esta es correcta y un 4.41% considera que es incorrecta. Con lo cual se logró concluir que la gestión administrativa se viene realizando de manera correcta, aunque algunos consideran que podría mejorar.

A nivel regional se tiene el trabajo de Alvarado (2022), Perú-Otuzco, donde se planteó como objetivo el poder determinar cuál sería el efecto que tendría la gestión administrativa sobre el desempeño laboral en el personal de una red de salud, la investigación fue de diseño no experimental, correlacional, causal, este estudio una muestra conformada a partir de 108 trabajadores de la micro Red de Salud a quienes les aplicaron un cuestionario de 24 preguntas

medibles mediante una escala tipo Likert, con los cuales se logró obtener que 41.67% considera que existe una gestión administrativa de nivel regular; mientras que 30.55% considera que esta es deficiente y por último 27.78% considera que es eficiente. Finalmente, que concluyó que un poco más del 50% de los encuestados considera que existe una gestión administrativa entre regular y buena.

Así mismo, Vera (2022), Perú-Ascope, en su investigación planteó como objetivo establecer qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en los trabajadores pertenecientes a la unidad ejecutora de salud del pueblo de Ascope, el trabajo realizado fue de diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal, donde la muestra fue conformada por 48 trabajadores de la entidad pública, a quienes aplicaron un cuestionario para recolectar datos definir el nivel de compromiso organizacional, el cual fue conformada por 24 preguntas medible a través de una escala de tipo Likert, con ellos se logró encontrar como resultado que el compromiso organizacional, ha alcanzado un nivel alto de 41.67%, 37.5% menciono que tiene un nivel medio y un 20.83% mencionaron que es bajo, concluyendo existe un nivel entre alto y moderado de compromiso organizacional en los trabajadores.

Y por último, Ramos (2022), Perú-Santiago de Chuco, en su trabajo de tesis, donde planteó como objetivo el determinar en qué forma se relacionan las habilidades socioemocionales con el compromiso organizacional en trabajadores de salud de dos microrredes, el diseño de la investigación fue no experimental, correlacional, transversal y utilizaron una muestra de 68 trabajadores, los cuales llenaron una encuesta conformada por 18 preguntas y medible con una escala tipo Likert, en ella indicaron que 57.4% de los trabajadores consideran que el nivel de compromiso organizacional es alto, además el 41.1% ha indicado que es medio y solo un 1.5% mencionada que este es bajo, con ello se logró concluir que se viene realizando un adecuado trabajo sobre el compromiso organizacional, sin embargo aún puede ser mejor.

Sin embargo, la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, se da cuando la relación entre la gestión administrativa es

efectiva o adecuada, ya que se genera un ambiente adecuado de trabajo, que a su vez ocasiona que este sea del gusto de los empleados, esto permite que se genere un fuerte compromiso organizacional, además de altos índices de satisfacción interna, motivación laboral, genera un adecuado trabajo en equipo y la cultura de trabajo colaborativo, sin embargo si esta es deficiente, los empleados sienten baja motivación, no están enfocados en sus labores y en la adecuada realización de su trabajo, esto puede afectar negativamente al compromiso organizacional. Por lo tanto, es importante que las organizaciones presten atención a la gestión administrativa y trabajen para mejorarla, para poder fomentar un mayor compromiso organizacional y, en última instancia, mejorar su desempeño y productividad. Esto indica que la relación existente entre las variables está dada por una relación directa, en la cual, si una de ellas mejora, como consecuencia ocurre el mismo efecto en la segunda variable y viceversa (Anchelia et al, 2020)

Por otro lado, Rodríguez y Peñafiel (2022) que la gestión administrativa es una de las actividades claves para cualquier organización, esta genera un efecto en muchos puntos clave de la administración, puesto que se ha demostrado que causa un efecto positivo en la gestión y reducción de costos no estimados, en la gestión de la calidad en la productividad laboral, donde este último solo puede ser logrado cuando el compromiso organizacional es alto, pues los trabajadores consideran que deben dar todo por la organización cuando existe una relación de beneficio mutuo (De las Heras y Herrera, 2021).

González et al. (2020) han indicado que la gestión administrativa genera una relación entre todos los procesos administrativos, pues a través de este se desarrollan todos los procesos que van a ser empleados para que los trabajadores cumplan con sus funciones de la manera más adecuada pues permite conocer los objetivos a lograr y cuáles son las metas exactas para poder conseguirlo.

Por otro lado, Pysmenna y Zaitseva (2021) menciona que la gestión es un proceso o actividad que implica planificar, organizar, motivar, controlar y regular los procesos en una empresa y tiene como objetivo principal lograr la coherencia entre los recursos humanos y materiales para lograr un efecto

económico, mientras la gestión administrativa se enfoca en la estrategia para llevar a cabo acciones administrativas en el ámbito empresarial.

Según Chiavenato (2011, como cita Neira et al 2022) la gestión administrativa se refiere a la realización de actividades que conduzcan a la obtención de resultados específicos de manera eficiente y económica, lo que permite el desarrollo positivo de la entidad. También se puede entender como un proceso integral que implica la interacción de diferentes fases que permiten a la administración trabajar en conjunto buscando llevar a cabo acciones estratégicas que permitan a la empresa funcionar de manera efectiva y alcanzar sus objetivos de manera sostenible.

Para Bryson y Bert (2020), existe una alta relevancia de la labor generada en el proceso administrativo y esta reside en la capacidad de dirigir eficazmente y controlar las diferentes áreas de trabajo de los empleados, tomando decisiones y llevando a cabo proyecciones y acciones para mejorar el bienestar de las personas, siendo la gestión administrativa crucial para lograr el éxito empresarial y el bienestar de los empleados, ya que permite una gestión efectiva de los elementos que componen los recursos y como están afectan a la toma de decisiones estratégicas que influirán en el crecimiento y desarrollo organizacional.

Sin embargo, Parrales et al (2021) menciona que existen cuatro dimensiones relacionadas a la gestión administrativa que son: la planificación, la organización, la dirección y el control:

Con respecto a la Planificación, se refiere a la instauración y uso adecuado de políticas en todos los procesos que se proponga realizar en la entidad, ejecutando los presupuestos según un plan establecido, buscando llevar proceso administrativo eficiente que permita ejecutar actividades en el menor tiempo posible influyendo positivamente en los resultados de las organizaciones (Barzola et al, 2023).

En tanto a la Organización, se refiere al proceso de distribución de trabajo, autoridad y recursos entre los integrantes de una organización buscando lograr sus metas planteadas, para ello la planificación y asignación

adecuada de las responsabilidades y recursos asegurará el logro de las metas y objetivos en una organización alcanzando la eficacia y la eficiencia dentro de del lugar de trabajo (Chávez et al, 2020).

Así mismo la Dirección, busca que los líderes en posiciones de dirección, así como los funcionarios y jefes, ejerzan el liderazgo de manera efectiva en todas las áreas de su trabajo y en cada interacción con sus empleados manteniendo una comunicación clara y respetuosa, ya que a través de ella se puede motivar a los trabajadores buscando alcanzar los objetivos de la organización (Falconi et al, 2019)

Y finalmente el Control, permite la comparación y medición del rendimiento de los resultados antes, durante y después de los procesos, además de establecer controles sobre las actividades y procesos, lo cual facilita la toma de decisiones e implementación de medidas correctivas. Es importante establecer un plan que fomente la confianza en los procesos que realizan los empleados, para asegurar la fiabilidad de la información que entregan a los contribuyentes. Si se encuentran deficiencias, es necesario abordarlas de manera oportuna, lo que mejorará la gestión administrativa en beneficio de todos (Estela & Salazar, 2022)

Así también Robbins et al (2018) define el compromiso organizacional como el grado con el que se identifica un trabajador con los objetivos propuestos de la organización en la que laboran, además de sus intenciones de mantener una relación a largo plazo en ella, esto significa que el involucramiento en el trabajo se relaciona con la identificación con las tareas asignadas, mientras que el compromiso organizacional se relaciona con la identificación del trabajador con la organización que lo contrata y sus metas. Por ello consideran que el compromiso es una de las actitudes más importantes, para que una organización sea altamente exitosa, puesto que promueve una relación positiva y de confianza entre los empleados y la empresa, lo que a su vez puede mejorar la productividad y la satisfacción laboral.

Para Hernández et al (2018) el comportamiento organizacional se enmarca en la corriente humanística de la administración, que tiene su origen en los estudios relativamente recientes de las ciencias del comportamiento humano, que se utilizan para comprender la conducta y la interacción de los empleados en las organizaciones. El objetivo científico de estas disciplinas es establecer generalizaciones acerca del comportamiento humano, basadas en evidencia empírica obtenida de manera objetiva e interpersonal para entender, explicar y predecir dicho comportamiento.

Además, Robbins y Judge (2009, según cita López et al, 2022) mencionan cuatro dimensiones dentro del compromiso organizacional:

Así tenemos el Compromiso afectivo: donde la carga emocional está dirigida a una organización y la convicción en sus valores se refiere a la conexión afectiva que un empleado puede tener con su empleador y a la adhesión a los principios y valores de la compañía. También el Compromiso para continuar: se refiere a la percepción que un empleado tiene sobre los beneficios económicos que obtiene al permanecer en su trabajo en comparación con los costos económicos de abandonarlo; y finalmente el Compromiso Normativo: se refiere a la sensación que un empleado puede tener de que está obligado a permanecer en su trabajo por motivos relacionados con la moralidad o la ética

Dentro de las teorías más conocidas que relacionan a las variables se encuentran:

Teoría de compromiso organizacional propuesta por Meyer y Allen: en ella se sostiene que esta variable se compone por tres tipos de subcompromisos y que son empleados como dimensiones: el afectivo, el de continuidad y el normativo, esto tomando en cuenta que la planificación y la dirección son funciones claves en el proceso administrativo de Fayol que pueden influir en el compromiso afectivo del personal, ya que permiten establecer objetivos claros y definir la cultura organizacional (Nava et al, 2022).

Según Herzberg y su Teoría de la motivación-higiene: establece la existencia de factores higiénicos y motivacionales que influye en la satisfacción

y por ende en los niveles de motivación que pueden generar los trabajadores, siendo la organización, la coordinación y el control funciones que pueden afectar a los factores higiénicos, como las condiciones laborales, la remuneración o la seguridad en el trabajo; mientras que la planificación y la dirección pueden influir en los factores motivacionales, como el reconocimiento o las oportunidades de desarrollo profesional (Madero, 2019).

Para Stacey Adams con su Teoría de la equidad nos dice que, los trabajadores comparan la recompensa que se les brinda por su trabajo con la recompensa recibidas por otros empleados en situaciones similares. La dirección y el control pueden influir en los que están percibiendo los empleados, mientras que la coordinación y la organización pueden afectar a la distribución de recursos y a la equidad en la asignación de tareas (Veytia & Contreras, 2019)

Por otro lado, Chordiya et al (2017), sostienen que una gestión administrativa eficiente se logra cuando el compromiso organizacional se establece desde las instancias superiores hacia las inferiores y se mantiene un proceso de seguimiento constante por parte de la alta dirección de la institución; es decir, consideran que el compromiso organizacional se fomenta desde los niveles de jerarquía más altos de la organización.

En resumen, el proceso administrativo de Fayol y el compromiso organizacional están estrechamente relacionados, ya que las funciones administrativas pueden influir en los niveles de satisfacción, motivación y compromiso de los trabajadores en una organización. Esto debido a que las funciones de planificación, organización, dirección y control del proceso administrativo son fundamentales para el buen funcionamiento de una organización; y el compromiso organizacional, que implica la dedicación y lealtad de los empleados hacia los objetivos y valores de la organización, es crucial para su éxito.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseños de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Se empleó la investigación de tipo aplicada, ya que esta tiene como principal objetivo el dar soluciones a problemas que están ocurriendo en el entorno, además se basa en las investigaciones básicas para sustentar sus posibles resultados (Creswell & Creswell, 2018).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Por otro lado, el diseño de la investigación fue no experimental, transversal, correlacional simple.

No experimental porque el propósito de esta investigación es poder observar los fenómenos actuando en su entorno natural sin manipulación alguna de las variables buscando comprender su comportamiento. (Cabezas et al, 2018), transversal porque implica que la recolección de datos se haga en un período corto o en un momento específico imposibilitando analizar datos a largo plazo o en más de un momento (Ríos, 2017) y correlacional simple porque busca encontrar una posible relación entre dos variables (Cabezas et al, 2018).

El diseño utilizado se graficaría de la siguiente forma:

$$x \text{ --- } r \text{ --- } y$$

Donde “x” es la observación de la variable gestión administrativa, “y” es la observación de la variable compromiso organizacional y la “r” es la relación que se pretende encontrar entre las dos variables.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa (Independiente, cualitativo)

Planeamiento, organización, dirección y control.

Variable 2: Compromiso organizacional (Dependiente, cualitativo)

Compromiso afectivo, Compromiso normativo y compromiso de continuidad.

La operacionalización de las variables gestión administrativa y compromiso organizacional se ubicarán en el ANEXO (1)

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

#### **3.3.1. Población**

Para la investigación se utilizó un total de 391 trabajadores que están distribuidos en los 10 centros de salud que conforman la Micro Red del Distrito Trujillo.

Para seleccionarlos se consideraron los siguientes criterios

Criterios de inclusión: Trabajadores administrativos y asistenciales de la Micro Red del Distrito Trujillo con un periodo mayor a 6 meses de trabajo que darán su consentimiento para la participación en el estudio.

Criterios de exclusión: Trabajadores de la Micro Red del Distrito Trujillo que no sea contratado directamente por la institución, no asista, se niegue a participar del estudio, o por último que se encuentre de licencia por cualquier motivo.

#### **3.3.2. Muestra**

Para la obtención de la muestra se aplicó la ecuación para cálculo de muestras en poblaciones finitas (Anexo 08). Según los resultados del cálculo, para la siguiente investigación, la muestra fue conformada por 192 trabajadores que conforman la Micro Red del Distrito Trujillo.

#### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo que se empleó fue probabilístico estratificado dividiendo en sub grupos, de acuerdo a cada centro de salud perteneciente a la micro red estudiada y luego se identificó a cada participante de forma aleatoria, verificando que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión por cada centro de salud.

<b>Centro de salud</b>	<b>Personal</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Muestra</b>
CS-1	80	20.46%	39
CS-2	71	18.16%	35
CS-3	42	10.74%	21
CS-4	11	2.81%	5
CS-5	11	2.81%	5
CS-6	48	12.28%	24
CS-7	31	7.93%	15
CS-8	51	13.04%	25
CS-9	24	6.14%	12
CS-10	22	5.63%	11

Nota: Distribución de la muestra por centro de salud

#### 3.3.4. Unidad de análisis:

Para la investigación se consideró como unidad de análisis a cada uno de los trabajadores administrativos y asistenciales de la Micro Red del Distrito Trujillo que cumplió con los criterios de inclusión.

### 3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica: La encuesta

Instrumento: El cuestionario

El cuestionario que midió la gestión administrativa, desarrollado por Chu y Donaire (2020), contiene 32 ítems, dividido entre cada una de las dimensiones relacionadas a la gestión administrativa: Planificación (10 ítems), organización (8 ítems) dirección (8 ítems) y control (6 ítems) y es medido mediante una escala ordinal tipo Likert de 5 puntos y calificada en tres niveles (adecuado, regular e inadecuado) (Anexo 2). El nivel de confiabilidad alfa de Cronbach obtenido fue de 0.806 y fue validado por tres expertos en la materia: Mg. Miluska Vega, Mg. Lusmila Garro y Mg. Willian Flores según se especifica en ficha Técnica de la variable (Anexo 3).

El cuestionario que midió el compromiso organizacional, desarrollado por Zapata (2018), contiene 18 ítems, dividido entre cada dimensión del compromiso organizacional: compromiso afectivo (06 ítems), compromiso

de continuidad (6 ítems) compromiso normativo (6 ítems), es medido a través de una escala ordinal tipo Likert de 5 puntos y calificada en tres niveles (alto, medio bajo) (Anexo 04). El nivel de confiabilidad alfa de Cronbach obtenido fue de 0.888 y fue validado por tres expertos en la materia: Dr. Raúl Rengifo, Dr. Antioqueo Baldón y Dr. Segundo Sánchez según se especifica en ficha Técnica de la variable. (Anexo 05).

### **3.5. Procedimientos**

Se procedió a solicitar un permiso formal a la Micro Red del Distrito Trujillo y de la universidad, a los que se le emitió una carta dirigida a la dirección general de la micro red de salud y a la dirección academia respectivamente. Una vez obtenida la aprobación se convocó a los empleados a una reunión en la que se les comunicó el propósito de la investigación y se les invitó a participar, donde a los que aceptaron se les hizo firmar un consentimiento informado. Posterior a ello para lograr la recolección de datos se utilizó el instrumento antes definido, considerando la cantidad de trabajadores calculada a través del muestreo probabilístico estratificado, estos mismos cumplieron con aquellos criterios de inclusión y exclusión estipulado, la aplicación de los instrumentos tuvo una duración de 30 minutos. Finalmente, los datos obtenidos se plasmaron en una base de datos realizado en una tabla Excel para su análisis y obtención de resultados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Esta investigación utilizó la hoja de cálculo Excel y el software SPSS versión 26.

Para realizar el análisis descriptivo fue necesario transcribir las respuestas de los encuestados, las cuales fueron agrupadas por dimensión, de igual forma fueron sumadas para obtener el puntaje total, una vez realizado se pasó a utilizar una fórmula para agruparlos según el rango de puntajes indicados en los instrumentos, para presentar los resultados en frecuencias relativas y absolutas según las variables y /o dimensiones.

Para el análisis inferencial, con el objetivo de conocer si cumplieron o no los criterios de normalidad, al tener una muestra superior a 50 elementos

se aplicó una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, y con la cual se determinó utilizar la prueba de correlación Rho de Spearman, considerando un valor de significancia  $p < 0.05$ .

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio fue aprobado y autorizado por la Universidad César Vallejo para que este pueda ser aplicado, permitiendo así obtener el permiso de las autoridades de la Micro Red del Distrito Trujillo para realizarlo dentro de sus instalaciones. Debido a que la investigación se enfocó en la obtención de información de las personas que trabajan ahí, además se consideraron los tres principios de Belmont: Principio de beneficencia: es la obligación de los encargados de la investigación de maximizar en lo posible los beneficios para las personas que participarán en investigación, buscando minimizar los riesgos y daños; principio de justicia: el cual busca que todos los participantes tengan las mismas oportunidades y beneficios; por último el principio de autonomía: referida a la obligación que tienen los investigadores de respetar la capacidad de los participantes para decidir su participación.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Tabla cruzada de gestión administrativa y compromiso organizacional*

		<b>Tabla de contingencia compromiso organizacional * gestión administrativa</b>				
		<b>Gestión administrativa</b>			<b>Total</b>	
<b>Compromiso organizacional</b>	<b>Alto</b>	Recuento	1	10	0	11
		% del total	0,5%	5,2%	0,0%	5,7%
	<b>Medio</b>	Recuento	2	164	1	167
		% del total	1,0%	85,4%	0,5%	87,0%
	<b>Bajo</b>	Recuento	0	8	6	14
		% del total	0,0%	4,2%	3,1%	7,3%
<b>Total</b>	Recuento	3	182	7	192	
	% del total	1,6%	94,8%	3,6%	100,0%	

Nota: Tabla cruzada de las Variables Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional.

#### *Prueba de correlación*

<b>Correlación mediante Rho de Spearman</b>		
	<b>Compromiso organizacional</b>	
<b>Gestión administrativa</b>	Correlación	0.412
	Sig. (bilateral)	0.000

En Tabla 1 se puede apreciar de los encuestados que calificaron la gestión administrativa con un nivel alto, su compromiso organizacional está en un 0.5% alto, en un 1% medio y en un 0% bajo; así mismo, de aquellos que calificaron la gestión administrativa con un nivel medio, su compromiso organizacional está en un 5.2% alto, en un 85.4% medio y en un 4.2% bajo; y por último de aquellos que calificaron la gestión administrativa con un nivel bajo, su compromiso organizacional está en un 0% alto, en un 0.5% medio y en un 3.1% bajo. Se determina que hay una relación directa, moderada y estadísticamente significativa con un Rho de Spearman de 0.412 y un p-valor de 0.000 (p-valor < 0.05).

**Tabla 2***Percepción de la gestión administrativa y dimensiones.*

Nivel	Dimensiones de la gestión administrativa								Total	
	Planificación		Organización		Dirección		Control			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Alto	9	4.7%	21	10.9%	22	11.5%	13	6.8%	3	1.6%
Medio	166	86.5%	156	81.3%	15	78.1%	13	72.4%	182	94.8%
Bajo	17	8.9%	15	7.8%	20	10.4%	40	20.8%	7	3.7%

Nota: En la tabla se muestra la percepción de la gestión administrativa

En la Tabla 2 en cuanto a la dimensión Planificación de la variable Gestión Administrativa se encontró una percepción en un 4.7% alta, en un 86.5% media y en un 8.9% baja; con respecto a la dimensión Organización de la variable Gestión Administrativa se encontró una percepción en un 10.9% alta, en un 81.3% media y en un 7.8% baja; con respecto a la dimensión Dirección de la variable Gestión Administrativa se encontró una percepción en un 11.5% alta, en un 78.1% media y en un 10.4% baja; con respecto a la dimensión Control de la variable Gestión Administrativa se encontró una percepción en un 6.8% alta, en un 72.4% media y en un 20.8% baja; y finalmente, en cuanto a la variable Gestión administrativa, se encontró una percepción en un 1.6% alta, en un 94.8% media y en un 3.7% baja.

**Tabla 3***Nivel de compromiso organizacional y dimensiones.*

Nivel	Dimensiones del compromiso organizacional						Total	
	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo		N	%
	N	%	N	%	N	%		
<b>Alto</b>	19	9.9%	18	9.4%	18	9.4%	11	5.7%
<b>Medio</b>	138	71.9%	124	64.6%	138	71.9%	167	87.0%
<b>Bajo</b>	35	18.2%	50	26.0%	36	18.8%	14	7.3%

En la Tabla 3 en cuanto a la dimensión Compromiso Afectivo de la variable Compromiso Organizacional se encontró un nivel de compromiso en un 9.9% alto, en un 71.9% medio y en un 18.2% bajo; con respecto a la dimensión Compromiso de Continuidad de la variable Compromiso Organizacional se encontró un nivel de compromiso en un 9.4% alto, en un 64.6% medio y en un 26 % bajo; con respecto a la dimensión Compromiso normativo de la variable Compromiso Organizacional se encontró un nivel de compromiso en un 9.4% alto, en un 71.9% medio y en un 18.8% bajo; y finalmente, en cuanto a la variable Compromiso Afectivo, se encontró un nivel de compromiso en un 5.7% alto, en un 87% medio y en un 7.3% bajo.

**Tabla 4***Gestión administrativa y compromiso afectivo.*

		<b>Gestión administrativa</b>			<b>Total</b>	
		Alto	Medio	Bajo		
<b>Compromiso afectivo</b>	Alto	Recuento	1	18	0	19
		% del total	0,5%	9,4%	0,0%	9,9%
	Medio	Recuento	2	133	3	138
		% del total	1,0%	69,3%	1,6%	71,9%
	Bajo	Recuento	0	31	4	35
		% del total	0,0%	16,1%	2,1%	18,2%
<b>Total</b>	Recuento	3	182	7	192	
	% del total	1,6%	94,8%	3,6%	100,0%	

Nota: Tabla cruzada de la Variable Gestión Administrativa y la dimensión Compromiso Afectivo.

*Prueba de correlación*

<b>Correlación mediante Rho de Spearman</b>		
	<b>Compromiso afectivo</b>	
Gestión administrativa	Correlación	0.317
	Sig. (bilateral)	0.000

En Tabla 4 se puede apreciar de los encuestados que calificaron la gestión administrativa con un nivel alto, su compromiso afectivo está en un 0.5% alto, en un 1% medio y en un 0% bajo; así mismo, de aquellos que calificaron la gestión administrativa con un nivel medio, su compromiso afectivo está en un 9.4% alto, en un 69.3% medio y en un 16.1% bajo; y por último de aquellos que calificaron la gestión administrativa con un nivel bajo, su compromiso afectivo está en un 0% alto, en un 1.6% medio y en un 2.1% bajo. Se determina que hay una correlación directa, baja y estadísticamente significativa con un Rho de Spearman de 0.317 y un p-valor de 0.000 (p-valor < 0.05).

**Tabla 5***Gestión administrativa y compromiso de continuidad*

<b>Tabla de contingencia compromiso de continuidad * gestión administrativa</b>						
		<b>Gestión Administrativa</b>			<b>Total</b>	
			Alto	Medio	Bajo	
<b>Compromiso de continuidad</b>	Alto	Recuento	1	17	0	18
		% del total	0,5%	8,9%	0,0%	9,4%
	Medio	Recuento	1	122	1	124
		% del total	0,5%	63,5%	0,5%	64,6%
	Bajo	Recuento	1	43	6	50
		% del total	0,5%	22,4%	3,1%	26,0%
<b>Total</b>	Recuento	3	182	7	192	
	% del total	1,6%	94,8%	3,6%	100,0%	

Nota: Tabla cruzada de la Variable Gestión Administrativa y la dimensión Compromiso de Continuidad.

*Prueba de correlación*

<b>Correlación mediante Rho de Spearman</b>		
	<b>Compromiso de continuidad</b>	
Gestión administrativa	Correlación	0.379
	Sig. (bilateral)	0.000

En Tabla 5 se puede apreciar de los encuestados que calificaron la gestión administrativa con un nivel alto, su compromiso de continuidad está en un 0.5% alto, en un 0.5% medio y en un 0.5% bajo; así mismo, de aquellos que calificaron la gestión administrativa con un nivel medio, su compromiso de continuidad está en un 8.9% alto, en un 63.5% medio y en un 22.4% bajo; y por último de aquellos que calificaron la gestión administrativa con un nivel bajo, su compromiso de continuidad está en un 0% alto, en un 0.5% medio y en un 3.1% bajo. Se determina que hay una correlación directa, baja y estadísticamente significativa con un Rho de Spearman de 0.379 y un p-valor de 0.000 (p-valor < 0.05).

**Tabla 6***Gestión administrativa y compromiso normativo*

		Gestión administrativa			Total
		Alto	Medio	Bajo	
<b>Compromiso normativo</b>	Alto	Recuento 1 % del total 0,5%	17 8,9%	0 0,0%	18 9,4%
	Medio	Recuento 2 % del total 1,0%	135 70,3%	1 0,5%	138 71,9%
	Bajo	Recuento 0 % del total 0,0%	30 15,6%	6 3,1%	36 18,8%
<b>Total</b>		Recuento 3 % del total 1,6%	182 94,8%	7 3,6%	192 100,0%

Nota: Tabla cruzada de la Variable Gestión Administrativa y la dimensión Compromiso Normativo.

*Prueba de correlación.*

Correlación mediante Rho de Spearman		
Gestión administrativa	Compromiso normativo	
		Correlación
	Sig. (bilateral)	0.000

En Tabla 6 se puede apreciar de los encuestados que calificaron la gestión administrativa con un nivel alto, su compromiso normativo está en un 0.5% alto, en un 1% medio y en un 0% bajo; así mismo, de aquellos que calificaron la gestión administrativa con un nivel medio, su compromiso normativo está en un 8.9% alto, en un 70.3% medio y en un 15.6% bajo; y por último de aquellos que calificaron la gestión administrativa con un nivel bajo, su compromiso normativo está en un 0% alto, en un 0.5% medio y en un 3.1% bajo. Se determina que hay una correlación directa, baja y estadísticamente significativa con un Rho de Spearman de 0.329 y un p-valor de 0.000 (p-valor < 0.05).

## V. DISCUSIÓN

La gestión administrativa comprende el conjunto de acciones y procedimientos que se realizan con el propósito de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos disponibles y actividades necesarias para alcanzar los objetivos establecidos; y el compromiso organizacional se define como la conexión emocional y cognitiva que los trabajadores establecen con su organización. La unión de ambas variables es importante para el éxito de toda organización

A continuación, en la tabla 1 se muestra que los encuestados calificaron la gestión administrativa y compromiso organizacional como alto en un 0.5 % y un 1% indica que es medio, así mismo de los que califican gestión administrativa media, su compromiso organizacional es alto en un 5.2%, un 85.4% medio y el 4.2% bajo, mientras que los que indicaron una baja gestión administrativa un 0.5% indicó al compromiso organizacional en nivel medio y 3.1% que es bajo, además se halló que la relación entre ambas fue de 0,412 y con un p-valor de 0.000 ( $p\text{-valor} < 0.050$ ) esto indica que la relación es directa, moderada y estadísticamente significativa, los resultados demuestran que las organizaciones tiene su propio entorno y particularidades, lo que puede afectar la relación entre las variables, tales como la estructura organizativa, la cultura institucional o las características del sistema de salud.

Así también, los resultados concuerdan con la teoría de Anselm et al. (2020) ya que mencionó que cuando la gestión administrativa es efectiva o adecuada, se genera un ambiente adecuado de trabajo, que a su vez ocasiona que este sea del gusto de los empleados, esto permite que se genere un fuerte compromiso organizacional, además de altos índices de satisfacción interna, motivación laboral, generando un adecuado trabajo en equipo y la cultura de trabajo colaborativo, sin embargo si esta es deficiente, los empleados sienten baja motivación, no están enfocados en sus labores y en la adecuada realización de su trabajo, esto puede afectar negativamente al compromiso organizacional. Es importante considerar que la distribución de elementos para el trabajo y por ende los recursos financieros o relacionados con el presupuesto afectan a la variable, pues son necesarios todos estos pequeños elementos.

Con respecto a la Tabla 2, los resultados de la gestión administrativa, un 1.6% la considera alta, un 94.8% media y 3.7% baja, esto ocurre porque los trabajadores consideran que no existe escases o limitación a el uso de los recursos, ya sean financieros o humanos, además consideran que se cuenta con el personal adecuado y capacitado para realizar las labores, ya que de no implementar sistemas adecuados de gestión o proporcionar la capacitación y formación necesaria, es probable que esta se hubiera visto afectada negativamente.

Estos resultados corroboran lo descrito por Chiavenato (2011, como cita Neira et al 2022) donde indica que una buena gestión administrativa se caracteriza por la claridad en los objetivos y la dirección estratégica, la comunicación abierta y transparente, la toma de decisiones justa y basada en datos, el liderazgo inspirador y motivador, la gestión del talento y el desarrollo de los trabajadores, la eficiencia operativa y la gestión de recursos contribuyen a crear un ambiente de trabajo positivo, motivador y productivo, donde los trabajadores se sienten valorados y comprometidos con la organización.

Los resultados son comparados con Sánchez (2020) quien encontró que en las variables gestión administrativa y satisfacción laboral en el personal de salud que trabaja en el ECU-911, la gestión administrativa tiene un nivel entre regular y bueno, un 57.8% califican a la gestión administrativa como regular, otro 37.5% considera que es buena, y el 4.7% restante la ha calificado como mala, resultados similares obtuvo Alvarado (2022) donde estudio el efecto que tendría la gestión administrativa sobre el desempeño laboral en el personal de una red de salud, y los resultados evidenciaron que un poco más del 50% de los encuestados considera que existe una gestión administrativa entre regular y buena.

Por otro lado, el estudio de Ramos (2022), permitió encontrar que el 51.2% de los encuestados considera que se viene realizando una gestión administrativa poco eficiente, un 26.4% considera que esta es eficiente y por último el 22.4% ha considerado que es deficiente. Sin embargo, se diferencia con los resultados encontrados a la investigación de Ramos (2022) quien

determinó que el 51.2% de los encuestados considera que se viene realizando una gestión administrativa poco eficiente, un 26.4% considera que esta es eficiente y por último el 22.4% ha considerado que es deficiente, así mismo Sotelo (2022) logró determinar que la gestión administrativa en un hospital de Essalud se viene realizando de manera correcta, a pesar de que algunos consideran que podría mejora.

En la tabla 3 se muestran los resultados del compromiso organizacional, el cual es considerado en un 5.7% alto, un 87% medio y 7.3% como bajo, esto ocurre porque no se percibe muy buena comunicación entre las áreas principalmente, generando molestias especialmente en el personal de salud, lo que a su vez genera discordias y diferencias que pueden salir del centro de labores, generando un mal clima debido a la baja comunicación y al ambiente laboral. Por su parte Salazar (2018) en su investigación reveló que el 17% de los encuestados considera que tienen un ligero compromiso, 16% menciona tener un moderado compromiso moderado y 15% un compromiso fuerte, encontrando que el compromiso con la organización es poco y debe mejorar.

Estos resultados también se relacionan con la investigación de Vera (2022) quien concluye que existe un nivel entre alto y moderado de compromiso organizacional en los trabajadores de la unidad ejecutora investigadas, se logró encontrar como resultado que el compromiso organizacional, ha alcanzado un nivel alto de 41.67%, 37.5% menciona que tiene un nivel medio y un 20.83% mencionaron que es bajo. En el caso de Hakami et al (2020) en su investigación mostró que el nivel adquirido de compromiso organizacional para la dimensión afectiva fue de 3.57, para la dimensión compromiso continuo 3.45 y compromiso normativo 3.65, mostrando resultados entre medios y altos. Sin embargo, en la investigación de Ocampo (2022) halló que el compromiso debe mejorar pues solo una pequeña parte considera que es adecuado con el 60.00% que consideran al compromiso organizacional esta por mejorar, un 27.5% considera que no es saludable y solo un 12.5% ha considerado que este es saludable.

Robbins et al (2018) sustenta que un clima organizacional se da a consecuencia de una cultura organizacional poco definida, comunicación limitada, conflictos internos, gestión de recursos limitada y falta de reconocimiento, además manifiesta que es necesario identificar y abordar estos desafíos específicos puede ayudar a mejorar el clima organizacional y aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados en la micro red de salud.

En la Tabla 4, se encontró como resultados a los trabajadores que calificaron la gestión administrativa con un nivel medio, su compromiso afectivo está en un 9.4% alto, en un 69.3% medio y en un 16.1% bajo, además se halló un Rho de Spearman de 0.317, con un P- valor de 0.005 indicando que la relación que existe entre la gestión administrativa y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional es directa, baja y estadísticamente significativa. Esto ocurre debido a que los trabajadores sienten que existe una buena gestión administrativa, pese a ello no están tan comprometidos con el mismo hospital, sino más bien con sus pacientes y con la labor importante que desempeñan, De esto Nava et al (2022), propuesta por Meyer y Allen: en ella se sostiene que esta variable se compone por tres tipos de sub compromisos y que son empleados como dimensiones: el afectivo, el de continuidad y el normativo, esto tomando en cuenta que la planificación y la dirección son funciones claves en el proceso administrativo de Fayol que pueden influir en el compromiso afectivo del personal, ya que un liderazgo inspirador, un ambiente de trabajo favorable contribuyen a crear un vínculo emocional y afectivo entre los empleados y la organización, lo que puede resultar en un mayor compromiso y desempeño.

En la tabla 5 se puede observar que la gestión administrativa de nivel medio, se relaciona con el compromiso de continuidad en un 8.9% alto, en un 63.5% medio y en un 22.4% bajo con ello se halló un Rho de Spearman de 0.379 indicando que la relación entre la gestión administrativa y el compromiso de continuidad es directa, baja y estadísticamente significativa, de ello se puede indicar que el trabajo de gestión administrativa se viene realizando de manera correcta, pese a ello, no todos consideran que esto sea suficiente para tener un

compromiso para quedarse en la institución, sino más bien esto ocurre porque una gran parte de estos tiene permanencia indefinida, sin embargo la teoría indica que la gestión administrativa busca fomentar una comunicación abierta esto tiene un impacto positivo en el compromiso de continuidad, ya que los empleados que tienen voz en la toma de decisiones y se les involucra en los procesos organizativos, es más probable que se sientan comprometidos y conectados con la organización. Estos resultados además se diferencian a lo encontrado con la teoría de Stacey Adams con su Teoría de la equidad no dice que, los trabajadores comparan la recompensa que se les brinda por su trabajo con la recompensa recibidas por otros empleados en situaciones similares. La dirección y el control pueden influir en los que están percibiendo los empleados, mientras que la coordinación y la organización pueden afectar a la distribución de recursos y a la equidad en la asignación de tareas (Veytia & Contreras, 2019).

En Tabla 6 se puede apreciar de los encuestados que calificaron la gestión administrativa con un nivel medio, su compromiso normativo está en un 8.9% alto, en un 70.3% medio y en un 15.6% bajo, verificando los resultados inferenciales se encontró que existe una correlación directa, baja y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el compromiso normativo con un  $Rho=0.329$ , al igual que se menciona anteriormente los trabajadores se sienten más comprometidos con los pacientes que con la entidad, pues reconocen que su labor es muy importante, a pesar de que no siempre sean valorados o reconocidos como debería ser. Para la teoría de la motivación-higiene propuesta por Herzberg que hace referencia Madero (2019), establece la existencia de factores higiénicos y motivacionales que influye en la satisfacción y por ende en los niveles de motivación que pueden generar los trabajadores, siendo la organización, la coordinación y el control funciones que pueden afectar a los factores higiénicos, como las condiciones laborales, la remuneración o la seguridad en el trabajo; mientras que la planificación y la dirección pueden influir en los factores motivacionales, como el reconocimiento o las oportunidades de desarrollo profesional.

En base a esto se logra concluir que la gestión administrativa en la micro red es crucial para su buen funcionamiento, ya que todos los procesos que se desarrollan en este, tienen un impacto directo en el compromiso de los empleados, ya que esto mejoraría la eficiencia, ocasionando que se empleen los recursos adecuadamente y que se cumplan los procesos como están establecidos siendo desarrollados sin problemas, además de ello permite una mejor relación entre compañeros y jefes, ya que la comunicación se realizará de forma adecuada, evitando que se fomenten disputas entre compañeros, por último permite que los errores sean corregidos a tiempo, siempre y cuando se cumplan los procedimientos según lo prescrito.

## VI. CONCLUSIONES

1. La Gestión Administrativa y el Compromiso Organizacional tienen una relación directa, moderada estadísticamente significativa en el personal de salud de una Micro Red del Distrito Trujillo (Rho de Spearman = 0,412; p-valor de  $0,000 < 0.05$ )
2. La percepción de los trabajadores sobre la gestión administrativa se encuentra en un 94.79% en media, 3.65% en baja y 1.58% en alta.
3. El compromiso organizacional se encuentra en un 86.98% en medio, 7.29% en bajo y 5.73% en alto.
4. La gestión administrativa y el compromiso afectivo tienen una relación directa, baja y estadísticamente significativa en el personal de salud de una Micro Red del Distrito Trujillo (Rho de Spearman = 0,317; p-valor de  $0,000 < 0.05$ )
5. La gestión administrativa y el compromiso de continuidad tienen una relación directa, baja y estadísticamente significativa en el personal de salud de una Micro Red del Distrito Trujillo (Rho de Spearman = 0,379; p-valor de  $0,000 < 0.05$ )
6. La gestión administrativa y el compromiso normativo tienen una relación directa, baja y estadísticamente significativa en el personal de salud de una Micro Red del Distrito Trujillo (Rho de Spearman= 0,329; p-valor de  $0,000 < 0.05$ )

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al jefe de la micro red y a los directores de los centros de salud:

Analizar los procedimientos internos actuales y eliminar cualquier ineficiencia o duplicidad para posteriormente establecer procesos eficientes en sus operaciones.

Realizar evaluaciones para ir identificando procesos que pueden ser optimizados o eliminados, e implementar herramientas tecnológicas o manuales para agilizar y centralizar la gestión de la información, ya que un enfoque basado en la simplificación y automatización de procesos permitirá agilizar los procesos de la gestión administrativo.

Fomentar la participación activa de los empleados realizando reuniones que les permita contribuir en la toma de decisiones y en la planificación de actividades o mediante la creación de espacios de retroalimentación y colaboración; y promover un ambiente de trabajo inclusivo, respetuoso y motivador, donde se fomente el trabajo en equipo y se propicie un equilibrio entre la vida laboral y personal buscando mejorar el compromiso organizacional

Implementación programas de reconocimiento y recompensas, así como oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional para reconocer y valorar el trabajo y los logros, premiando su contribución al funcionamiento general de la micro red de salud.

Capacitar regular a todo el personal sobre los protocolos y procedimientos establecidos proporcionándoles un marco de trabajo claro y procedimientos bien definidos para enfrentar situaciones de emergencia o cambios inesperados, esto permitirá una respuesta rápida y coordinada, minimizando la interrupción de los servicios y generando confianza en el personal.

Establecer mecanismos de supervisión y control para monitorear el cumplimiento de las normas y detectar posibles desviaciones incluyendo auditorías internas, revisiones periódicas y canales de denuncia confidenciales.

## REFERENCIAS

- Alvarado, A. (2022) *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022* [Tesis de Maestría en gestión de los servicios de salud, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104447/Alvarado\\_MAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104447/Alvarado_MAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Anchelia et al. (2020) *Administrative management and organizational commitment in educational institutions*. Special Number: Educational practices and teacher training
- Asaria, M.; Mcguire, A. & Street, A. (2020) The impact of management on hospital performance. *Fiscal Studies*. 2022 1(43) 79–95. DOI: 10.1111/1475-5890.12293
- Barzola, I.; Flores, W.; Daza, P.; Flores, C.; Flores, J. & Flores, A. (2023) Importancia de la planificación para mejorar la gestión administrativa en las empresas públicas de turismo, Ecuador. 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 2707-2724. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4617](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4617)
- Bryson, J. & Bert, G. (2020) *Strategic Management in Public Administration*. Oxford University Express. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1396>
- Cabezas, E.; Andrade, D. & Torres, J. (2018) *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Universidad de las fuerzas Armadas ESPE. <https://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Chávez, M.; Castelo, A. & Villacis, J. (2020) La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *Revista Científica Ciencias Económicas y empresariales*, 18(5), 16-29. DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i18.198>

- Chordiya, R., Sabharwal, M., & Goodman, D. (2017). Affective organizational commitment and job satisfaction: A cross-national comparative study. *Public Administration*, 95(1), 178- 195. <https://doi.org/10.1111/padm.12306>
- Creswell, J. & Creswell, D. (2018) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 5th Edición. SAGE Publications.
- Chu, K. & Donayre, J. (2020) Gestión administrativa y calidad de atención al usuario del centro de salud de Tabalosos, 2020 [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76759/Chu\\_IK-Donayre\\_CJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76759/Chu_IK-Donayre_CJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- De las Heras, C. & Herrera, J. (2021) The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*. 11(1). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Estela, A. & Salazar, H. (2022) Gestión administrativa y compromiso docente de una Universidad particular del distrito de Santiago de Surco 2019. *Global Business Administration Journal*, 6(1), 21-29
- Falconi, J.; Luna, K.; Sarmiento, W.; Andrade, C. (2019) Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155- 169. DOI: <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Fantahun, B.; Dellie, E., Worku, N. & Debie, A. (2023) Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia, *BMC Health Services Research*, 180(2023). <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3>
- Luengo, C. & Montoya, P. (2020) Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. 66(259), 59-80. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n259/0465-546X-mesetra-66-259-69.pdf>

- Gallup (2023) State of the global workplace:2023 Report. Disponible en: <http://employeeengagement.com/wpcontent/uploads/2013/06/Gallup-2013-State-of-the-American-WorkplaceReport.pdf>.
- Gonzáles, J & Shupingahua, M. (2020) *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en el sector salud* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3898/Janeth\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3898/Janeth_Trabajo_Bachillerato_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- González, S. Viteri, D.; Izquierdo, A. & Verdezoto, G. (2020) Administrative management model for the business development of hotel barros in quevedo city. *Revista Universidad y Sociedad*. 12(4). 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Hakami, A.; Almutairi, H.; Otaibi, R.; Otaini, T. & Battal, A. (2020) The Relationship between Nurses Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Health Science Journal*. 14(1). 30-45. DOI: 10.36648/1791-809X.14.1.692
- Hernández, B.; Ruiz, A.; Ramírez, V.; Sandoval, S.; & Méndez, L. (2018) Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 8(16). 1-27. DOI: 10.23913/ride.v8i16.370
- Ley 23536, *Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud*, Diario Oficial El Peruano, 25 de diciembre de 1982 (Perú).
- López, E.; Saavedra, J.; Díaz, F. & Paredes, C. (2022) Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 6(2). 1-28. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i2.1862p1](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1862p1)
- Madero, S. (2019) Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction. *Multidisciplinary Scientific Journal*. 29(1). 1-18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Ministerio de Salud. (2020). *Anuario estadístico del sector salud 2019*. Ministerio de Salud.

[https://www.minsa.gob.pe/estadisticas/estadisticas/anuarios/2019/Anuario\\_2019.pdf](https://www.minsa.gob.pe/estadisticas/estadisticas/anuarios/2019/Anuario_2019.pdf)

Nava, M.; García, E. & Ramos, P. (2022) Predictive Model of Organizational Predisposition and Commitment. *Investigación Administrativa*. 51(130). 1-18. <https://doi.org/10.35426/iav51n130.02>

Neira, R.; Delgado, V.; Puican, V.; Vargas, J. & García, M. (2022) *Administrative management in the collection of property tax in the municipality of Condorcanqui, Peru*. Sapienza International Journal of Interdisciplinary Studies, 3(4), 108-121, <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i4.438>

Ocampo, M. (2022) *Clima laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de un Hospital de la Provincia Rodríguez de Mendoza Amazonas, 2022* [Tesis de Maestría en gestión de los servicios de salud, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101433/Ocampo\\_VM%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101433/Ocampo_VM%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Otazu, F. (2019) Administración de salud pública y gestión de recursos humanos de la micro red Centenario de Abancay. *Sciendo*. 22(4). 291-297. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2694/pdf>

Oxford Economics (2020) Workforce 2020: The Looming Talent Crisis. Recuperado de [https://d2rpq8wtqka5kg.cloudfront.net/276492/open20140917052500.pdf?Expires=1685388656&Signature=ol0Xuk~fhApF0EMpinxvZ-5YXJ4f~W8Sy-uBdIKy6tfLaZpJNM0GzN506NRW~pM4rZCA6kphVP7bZk3UFGqX7oKSmSex8GDv-Ac4NURRbUtxVhbWBMMK-9tjh8vzk0~VSUdJoLRGEU3R2urbIs6b-Jz4NxbDPoMYyA7u0jqFqsx0gjPcj79Zcqd47L9AiaYE~ol6sG4zVo5JHWIMNi2db6TMI5niaBuBxN2HoKRc5jc0~4gWcL~5VGwD7zhHFKvRXjJIgZI7kDWKsYLFvfeWu0KwPd82t1C664uene~VaryGcqq1d53TRclHXDHivsDxBHFmo15M6oYf4Flmcl62Q\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJVGCNMR6FQV6VYIA](https://d2rpq8wtqka5kg.cloudfront.net/276492/open20140917052500.pdf?Expires=1685388656&Signature=ol0Xuk~fhApF0EMpinxvZ-5YXJ4f~W8Sy-uBdIKy6tfLaZpJNM0GzN506NRW~pM4rZCA6kphVP7bZk3UFGqX7oKSmSex8GDv-Ac4NURRbUtxVhbWBMMK-9tjh8vzk0~VSUdJoLRGEU3R2urbIs6b-Jz4NxbDPoMYyA7u0jqFqsx0gjPcj79Zcqd47L9AiaYE~ol6sG4zVo5JHWIMNi2db6TMI5niaBuBxN2HoKRc5jc0~4gWcL~5VGwD7zhHFKvRXjJIgZI7kDWKsYLFvfeWu0KwPd82t1C664uene~VaryGcqq1d53TRclHXDHivsDxBHFmo15M6oYf4Flmcl62Q__&Key-Pair-Id=APKAJVGCNMR6FQV6VYIA)

Parrales, V.; Carrasco, G.; Miranda, J. & Lucio, R. (2021) Administrative process for organizational development in commercial enterprises of agricultural

- supplies. *Journal of science and research*. 6(4). 123-138.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5803700>.
- Pysmenna, M. & Zaitseva, O. (2021) The current concept of administrative management in tourism industry. *Economic innovations*. 23 (80). 277-285.  
[https://doi.org/10.31520/ei.2021.23.3\(80\).277-285](https://doi.org/10.31520/ei.2021.23.3(80).277-285)
- Ramos, G. (2022) *Habilidades socioemocionales y compromiso organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco 2021*. [Tesis de Maestría en gestión de los servicios de salud, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87540/Ramos\\_SGO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87540/Ramos_SGO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramos, S. (2022) *Gestión administrativa y su relación con la satisfacción del personal asistencial de una Red de Salud de Amazonas, MINSA, 2022* [Tesis de Maestría en gestión de los servicios de salud, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101459>
- Ríos, R. (2017) *Metodología para la investigación y redacción*. Editorial Servicios Académicos Intercontinentales S.L. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Robbins, S.; Coulter, M. & DeCenzo, D. (2018). *Fundamentals of management*. Pearson
- Rodríguez, A. & Peñafiel, J. (2021) Gestión Administrativa y su incidencia en la operatividad de la micro empresa PALIM. *Dominio de la ciencia*. 8(1). 1056-1069. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2621>
- Rojas, C.; Hernandez, H. & Niebles, W (2020) Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. *Revista espacios*. 41(1). <http://ww.revistaespacios.com/a20v41n01/20410106.html>
- Ruiz, B. & 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 grado, Universidad Peruana Unión] Disponible en:

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2262/Belinda\\_Trabajo\\_Bachillerato\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2262/Belinda_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salazar, P. (2018) *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* [Tesis de Posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar].  
[https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%  
c3%b3n.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf)

Sánchez, N. (2020) *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los profesionales de la salud del ECU 911, Quevedo, Ecuador, 2020* [Tesis de Maestría en gestión de los servicios de salud, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62426>

Sotelo, P. (2022) *Gestión Administrativa y Toma de Decisiones de un Hospital de Essalud de la Región de Lima, 2022* [Tesis de Maestría en gestión de los servicios de salud, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97555/Sotelo\\_PP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97555/Sotelo_PP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Vera, K. (2022) *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, 2021* [Tesis de Maestría en gestión de los servicios de salud, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87137/Vera\\_DKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87137/Vera_DKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Veytia, M. & Contreras, Y. (2019) Motivational factors to research and Virtual Learning Objects in Maesters students in Education Sciences. *Revista Iberoamericana para la Invertigación y el Desarrollo Educativo*. 9(18). 1-18.  
DOI: 10.23913/ride.v9i18.413

Wang, X.; Li, C.; Chen, Y & Zheng, C. (2022) Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Sec. Organizational Psychology*. 13(2022). 01-10.

Zapata, R. (2018) Compromiso Organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016. [Tesis de Maestría en gestión de los servicios de salud, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14475/Zapata\\_QR.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14475/Zapata_QR.pdf?sequence=1)

## ANEXOS

### Anexo 01: Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa	Henri Fayol (1916) define la gestión administrativa como el conjunto de actividades y funciones que se realizan para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización con el fin de alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz.	La gestión administrativa se mide en las cuatro etapas del proceso administrativo, los cuales han sido consideradas como las dimensiones para esta variable, de ellas se medirá la percepción de cada proceso, para lo cual se empleará una escala de tipo Likert.	Planificación	Requerimientos Plan anual Objetivos	Se aplicó una escala ordinal. Tipo Likert: (1) En total desacuerdo (2) De acuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo. Y su escala Valorativa será de Inadecuado [32-74] Regular [75-117] Adecuado [118-160]
			Organización	Manual de actividades Capacitación Orden de compra	
			Dirección	Recepción Abastecimiento	
			Control	Seguimiento Control previo Monitoreo	
Compromiso Organizacional	John P. Meyer y Natalie J. Allen (1990) definen el "compromiso organizacional" como la fuerza psicológica que une a un individuo con una organización y que se caracteriza por su identificación y participación activa en los objetivos y valores de la organización. Según	Para medir el compromiso organizacional se han considerado tres dimensiones, el compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad, para ello se empleará una escala de tipo Likert	Compromiso afectivo	Identificación Deseo de contribuir	Se aplicó una escala ordinal. Tipo Likert: (1) En total desacuerdo (2) De acuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo. Y su escala Valorativa será de Bajo [18-42] Medio [43-66]
			Compromiso normativo	Opciones laborales Necesidad laboral	
			Compromiso de continuidad	Reciprocidad Sentido de deber	

	los autores el compromiso organizacional se compone de tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad.	para medir su postura con la empresa.			Alto [67-90]
--	---	---------------------------------------	--	--	--------------

## Anexo 02: Instrumentos de recolección para gestión administrativa

### Cuestionario que mide la gestión administrativa

*Autor: Chu, K. y Donaire, J. (2020)*

Estimados trabajadores a continuación se les presenta un grupo de preguntas, las tienen como objetivo conocer su percepción sobre la gestión administrativa realizada en la MICRO RED DE SALUD DEL DISTRITO DE TRUJILLO, para ello se les pide unos minutos de su tiempo, cabe mencionar que este trabajo solo tiene un fin netamente educativo, por lo cual su respuesta no afectará su trabajo, además que estas serán completamente anónimas.

Marque con una (x) para responder las preguntas y considere la siguiente escala valorativa

En total desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5				
<b>Variable 1: Gestión administrativa</b>								
<b>Ítems</b>				<b>Escala</b>				
<b>Dimensión: Planificación</b>				<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Considera usted que las áreas del centro de salud realizan su requerimiento de materiales en forma oportuna.								
2. La programación de trabajo y salidas de campo del personal del centro de salud son oportunas.								
3. Crees que la institución aplica de manera adecuada sus reglamentos internos.								
4. Consideras que los planes de trabajo del centro de salud son difundidos de manera oportuna a la población.								
5. Consideras que la institución si logra sus objetivos que se planificaron.								
6. Consideras adecuada las actividades que realizan el personal del centro de salud.								
7. El personal que labora en el centro de salud le brinda una buena atención y orientación.								
8. Considera que las actividades del centro de salud cuentan con presupuestos adecuados								
9. La institución difunde los objetivos y metas a conseguir en cierto periodo								
10. Consideras que se involucra a la población para el apoyo								

en las actividades que realiza la institución.					
<b>Dimensión: Organización</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11. Considera que los trabajadores del centro de salud conocen sus funciones adecuadamente					
12. Percibe que hay conflictos entre los trabajadores del centro de salud					
13. Considera usted que el personal conoce sus funciones a realizar.					
14. Considera usted que el centro de salud cuenta con una adecuada organización para el logro de objetivos.					
15. Se respeta todos los procedimientos que el usuario requiere para ser atendido					
16. Consideras que el personal se encuentra capacitado para atenderle adecuadamente.					
17. Considera que la institución le brinda al usuario todas las facilidades y orientaciones para que sea atendido de manera oportuna y adecuada.					
18. Los trabajadores del centro de salud le brindan una información oportuna cuando usted lo requiere					
<b>Dimensión: Dirección</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19. Existe un buen liderazgo por parte del director.					
20. Consideras que las campañas medicas que realiza la institución son de su satisfacción.					
21. El centro de salud motiva la población con ciertos beneficios y campañas medicas					
22. Considera que los trabajadores del centro de salud trabajan en equipo en todas las actividades que campo que realizan.					
23. Consideras que el director del centro de salud tiene un buen liderazgo e interactúa con la sociedad.					
24. La solución de problemas o conflictos dentro del centro de salud es oportuna					
25. La interacción de los representantes del centro de salud con la población es oportuna					
26. El medio utilizado para informar al usuario por parte de la institución es la adecuada.					

<b>Dimensión: Control</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
27. Consideras que existe un control y registro adecuado de cada usuario que es atendido en el centro de salud					
28. Consideras que el personal le brinda todos los medicamentos conforme la receta médica					
29. Consideras que se controla adecuadamente las campañas médicas y visitas que hacen el personal de salud en toda la comunidad.					
30. Consideras que el personal comunica de manera oportuna los inconvenientes que puedan existir al usuario.					
31. Considera los representantes difunden a la población los recursos y logros obtenidos					
32. Consideras que el personal le informa y controla el estado de sus trámites					

### Valoración general

Nivel	Gestión administrativa	
	Mínimo	Máximo
Inadecuado	32	74
Regular	75	117
Adecuado	118	160

### Valoración específica

Nivel	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	Mín	Max	Mín	Max	Mín	Max	Mín	Max
Inadecuado	10	23	8	18	8	18	6	14
Regular	24	37	19	29	19	29	15	22
Adecuado	38	50	30	40	30	40	23	30

### Anexo 03: Ficha técnica del instrumento de gestión administrativa

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario que mide la gestión administrativa
<b>Autor</b>	Kenyi Chu y Joe Donaire
<b>Año</b>	2020
<b>Aplicación</b>	Recoger información a través de un cuestionario relacionado a la gestión administrativa en el personal de salud de una Micro Red de Salud del distrito de Trujillo.
<b>Bases teóricas</b>	La gestión administrativa es la capacidad de dirigir eficazmente y controlar las diferentes áreas de trabajo de los empleados, tomando decisiones y llevando a cabo proyecciones y acciones para mejorar el bienestar de las personas (Bryson & Bert, 2020)
<b>Validación</b>	Validado a través del juicio de expertos: José Arévalo, Ivette Ramírez y Tercero Fasanando
<b>Confiabilidad</b>	La confiabilidad obtenida mediante Alfa de Cronbach fue 0.945, lo que significa que el instrumento es altamente confiable.
<b>Versión</b>	Primera versión
<b>Sujetos de aplicación</b>	Personal administrativo y asistencial de una Micro Red de Salud del distrito de Trujillo
<b>Tipo de administración</b>	Cuestionario aplicado de forma presencial en una Micro Red de Salud del distrito de Trujillo.
<b>Duración</b>	15 minutos
<b>Normas de puntuación</b>	Escala tipo Likert: (1) En total desacuerdo, (2) De acuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

## Anexo 04: Instrumentos de recolección para compromiso organizacional

### Cuestionario que mide el compromiso organizacional

*Autor: Zapata, R. (2018)*

Estimados trabajadores a continuación se les presenta un grupo de preguntas, las tienen como objetivo conocer su percepción sobre el compromiso organizacional en la MICRO RED DE SALUD DEL DISTRITO DE TRUJILLO, para ello se les pide unos minutos de su tiempo, cabe mencionar que este trabajo solo tiene un fin netamente educativo, por lo cual su respuesta no afectará su trabajo, además que estas serán completamente anónimas.

Marque con una (x) para responder las preguntas y considere la siguiente escala valorativa

En total desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo				
1	2	3	4	5				
<b>Variable 2: Compromiso Organizacional</b>								
<b>Ítems</b>				<b>Escala</b>				
<b>Compromiso afectivo</b>				<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Me siento integrado plenamente a esta institución.								
2. Esta institución significa mucho para mí.								
3. Hablo positivamente de esta institución a mis amistades.								
4. Participó activamente de las capacitaciones y reuniones que se realizan en esta institución								
5. Siento que mis compañeros de trabajo son como parte de mi familia								
6. Me sentiría afligido si dejara esta institución.								
<b>Compromiso de continuidad</b>				<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7. Si dejara esta institución, difícilmente hallaría otra como esta								
8. Si decidiera dejar esta institución se verían interrumpidos sus proyectos personales.								
9. Si decidiera dejar esta institución tendría más pérdidas que ganancias económicas.								
10. Deseo trabajar durante toda su carrera en esta institución.								
11. Me encuentro plenamente recompensado con el sueldo que percibo en esta institución								
12. Si continuo en esta institución es porque en otro trabajo no								

me daría todas las ventajas que me dan en esta.					
<b>Compromiso de normativo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13.No dejaría esta institución porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.					
14.Esta institución merece el esfuerzo que realizo diariamente.					
15.Cumplo con las normas o reglas de trabajo en cada procedimiento de trabajo					
16.No renunciaría a su institución porque se siente obligado a ella.					
17.Siento que los problemas de esta institución también son mis problemas.					
18.Creo que es incorrecto renunciar a esta institución					

### Valoración general

Nivel	Compromiso Organizacional	
	Mínimo	Máximo
Bajo	18	42
Medio	43	66
Alto	67	90

### Valoración específica

Nivel	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	Mín	Max	Mín	Max	Mín	Max
Bajo	6	14	6	14	6	14
Medio	15	22	15	22	15	22
Alto	23	30	23	30	23	30

## Anexo 05: Ficha técnica del instrumento de compromiso organizacional

<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario que mide el compromiso organizacional
<b>Autor</b>	Zapata Rosario
<b>Año</b>	2018
<b>Aplicación</b>	Recoger información a través de un cuestionario relacionado al compromiso organizacional en el personal de salud de una Micro Red de Salud del distrito de Trujillo.
<b>Bases teóricas</b>	El compromiso organizacional es el nivel de identificación de un empleado con una organización en particular y sus objetivos, y su deseo de mantener una relación a largo plazo con ella. (López et al, 2022)
<b>Validación</b>	Validado a través del juicio de expertos: Dr. Raúl Rengifo, Dr. Antioqueo Baldón, Dr. Segundo Sánchez.
<b>Confiabilidad</b>	La confiabilidad obtenida mediante Alfa de Cronbach fue 0.888, lo que significa que el instrumento es confiable.
<b>Versión</b>	Primera versión
<b>Sujetos de aplicación</b>	Personal administrativo y asistencial de una Micro Red de Salud del distrito de Trujillo.
<b>Tipo de administración</b>	Cuestionario aplicado de forma presencial en una Micro Red de Salud del distrito de Trujillo.
<b>Duración</b>	15 minutos
<b>Normas de puntuación</b>	Escala tipo Likert: (1) En total desacuerdo, (2) De acuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

## **Anexo 06: Consentimiento informado**

### **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO CONSENTIMIENTO INFORMADO**

#### **1. INTRODUCCIÓN**

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: “**Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional en el personal de salud de una Micro Red del Distrito Trujillo, 2023.**”. Su participación es completamente voluntaria y antes de que tome su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo.

#### **2. OBJETIVO DEL ESTUDIO**

El objetivo de la investigación para la cual estamos solicitando su colaboración es: Determinar la relación entre la gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de salud de una Micro Red del distrito Trujillo, mayo – julio 2023.

#### **3. PROCEDIMIENTOS GENERALES DEL ESTUDIO**

Su aceptación y firma del presente formato, lo compromete a seguir las instrucciones que se les indican y llenar los instrumentos de medición proporcionado por la responsable del estudio.

#### **4. BENEFICIOS**

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a futuros pacientes al permitir brindarles una mejor atención. Además, para el desarrollo del conocimiento científico.

#### **5. CONFIDENCIALIDAD**

Toda información sobre su salud general es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética. En tal caso La investigación mostró que se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma identificable.

## 6. INFORMACIÓN Y QUEJAS

Cualquier problema o duda que requiera atención inmediata, deberá ser informada a la responsable del estudio, Srta. Lucy Elizabeth Gamarra Vigo cuyo número de celular es 981276297.

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente mi participación en el estudio.

### PARTICIPACIÓN

Firma: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

### INVESTIGADORA

Nombre: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

## Anexo 07: Base de datos

	Gestión Administrativa																															
	Planificación										Organización								Dirección								Control					
	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	I-17	I-18	I-19	I-20	I-21	I-22	I-23	I-24	I-25	I-26	I-27	I-28	I-29	I-30	I-31	I-32
E-1	2	1	3	3	4	3	4	3	1	3	1	2	3	4	3	4	2	2	3	2	4	1	4	5	5	2	3	2	4	2	1	2
E-2	3	3	3	3	2	1	1	2	4	4	2	3	1	2	1	1	4	4	4	4	1	3	2	4	5	2	2	4	3	3	1	3
E-3	5	4	3	2	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	2	5	3	3	3	4	2	2	4	4	
E-4	3	3	3	2	3	3	4	1	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	1	2	3	5	4	4	1	2	4	5
E-5	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	4	5	4	4	2	3	3	1	3	1	3
E-6	3	2	2	3	1	2	2	4	3	4	3	4	2	1	2	2	3	3	2	1	2	5	1	2	3	3	2	2	4	4	3	2
E-7	3	2	1	1	1	3	1	5	3	3	4	3	3	1	3	1	4	4	4	4	1	2	3	2	2	3	4	4	4	1	4	3
E-8	2	2	4	2	4	4	5	2	2	2	2	2	2	4	4	5	2	2	3	2	5	4	2	1	2	4	2	2	1	3	2	4
E-9	2	3	4	4	4	1	1	4	1	2	3	1	2	4	1	1	1	2	2	2	1	2	5	2	3	2	1	1	3	3	2	1
E-10	1	1	5	3	1	3	3	2	2	2	1	1	3	1	3	3	2	3	1	2	4	2	4	2	1	2	1	1	4	5	1	2
E-11	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	2	4	5	3
E-12	4	4	4	4	4	5	5	1	4	4	3	4	1	4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	3	3	2	5	1	4
E-13	5	3	2	3	2	4	5	2	4	1	1	1	3	2	4	5	2	2	1	2	1	2	1	2	4	1	2	1	1	2	3	1
E-14	2	3	2	2	2	5	3	2	3	2	2	3	3	2	5	3	3	2	3	2	1	3	1	3	1	3	3	2	5	4	2	2
E-15	4	4	1	2	1	2	3	2	4	4	3	4	5	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	5	3
E-16	2	3	2	3	5	4	4	1	2	2	2	2	4	5	4	4	3	2	2	2	4	1	4	1	4	2	2	3	3	2	5	2
E-17	2	2	2	2	1	2	3	5	1	2	2	2	5	1	2	3	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	1	4	3
E-18	1	2	2	2	3	2	2	4	1	1	3	1	2	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	1	5	2	1	1
E-19	2	3	1	2	2	1	2	4	3	4	4	5	4	2	1	2	4	5	4	4	4	5	4	5	1	4	5	4	5	2	2	4
E-20	2	2	5	5	5	2	3	5	1	2	1	1	2	5	2	3	3	2	2	2	2	4	2	4	5	2	2	4	2	1	2	2
E-21	2	2	4	5	5	2	2	4	3	2	3	3	2	5	2	2	2	3	2	2	2	5	2	5	1	3	2	3	3	1	2	2
E-22	1	2	4	4	4	2	2	3	3	4	3	2	1	4	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	3	4	2	2	2	4	5	2

E-23	5	5	5	5	1	1	2	2	5	5	5	5	2	1	1	2	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	1	2	4	5	4
E-24	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	2	2	5	1	4	5	4	3	1	2	1	2	5	5	4	1	3	1	4	5
E-25	4	4	3	3	2	1	1	4	4	3	4	4	2	2	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	5	4	4	4	4	3	5	4
E-26	5	5	2	3	4	2	3	3	5	5	5	1	1	2	4	2	1	5	5	5	2	1	2	1	4	5	5	4	1	4	4	1
E-27	4	4	3	4	3	3	4	1	4	4	4	3	5	5	2	5	4	4	4	4	5	2	5	2	1	3	3	1	3	2	3	4
E-28	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	5	2	5	3	3	3	3	5	2	5	2	2	3	3	3	3	2	3	3
E-29	2	4	3	4	1	2	2	3	1	3	3	2	4	4	1	4	3	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	5	1	3	2
E-30	3	2	1	1	1	3	1	2	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	1	1	1	1	2	5	4	2	4	5	5	5
E-31	4	4	2	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	4	2	5	1	4	4
E-32	4	3	3	4	4	1	1	1	4	4	4	4	3	3	2	2	5	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	1	2	3	5	5
E-33	5	2	2	2	1	3	3	4	5	5	5	5	2	3	1	2	5	5	5	5	2	4	2	4	4	5	5	5	4	2	5	5
E-34	3	1	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	1	2	5	3	3
E-35	3	1	3	1	4	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	2	3
E-36	3	4	4	5	2	4	5	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	1	4	4	4
E-37	2	4	1	1	2	5	3	4	3	2	2	3	4	2	5	5	2	1	3	2	5	2	5	2	3	3	2	5	2	1	2	1
E-38	2	1	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4	1	1	2	1	4	2	5	1	3	3	1	5	2	2	2	2
E-39	2	3	3	2	5	4	4	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	3	3	1	3	3	4	3	1	2	1	4	2	2	3	2
E-40	3	4	5	5	1	2	3	1	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	1	1	2	3	3
E-41	5	2	4	5	3	2	2	2	5	5	5	5	1	3	3	4	5	5	5	5	1	2	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5
E-42	2	2	5	3	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	1	3	3	5	2	2	2	3	4	5	2	2
E-43	2	1	2	3	5	2	3	2	2	4	4	4	4	1	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4
E-44	2	5	4	4	5	2	2	1	3	2	2	2	1	3	2	5	1	2	3	2	4	1	4	4	3	2	2	5	5	5	2	4
E-45	4	1	2	3	4	2	2	5	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	5	5	2	2	4	4	4	4	3
E-46	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	5	1	4	2	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4
E-47	3	2	1	4	5	5	4	4	3	3	3	3	2	4	5	2	5	3	3	3	4	5	1	3	3	3	3	5	2	3	3	3
E-48	2	5	2	2	4	5	2	5	2	2	1	2	2	5	1	2	5	2	1	1	2	4	3	2	2	2	2	1	4	4	1	1
E-49	3	5	2	2	5	3	3	4	4	4	4	4	1	2	3	1	4	4	4	4	2	5	5	1	4	4	4	4	2	3	4	4



E-77	4	5	5	5	1	2	2	5	3	3	3	2	2	5	1	1	5	4	2	3	4	2	3	2	4	3	3	2	1	4	4	5
E-78	4	4	5	4	5	4	1	4	3	5	4	4	5	2	2	2	4	2	4	2	4	2	5	1	3	4	2	2	2	1	5	1
E-79	3	4	4	5	1	2	2	1	5	2	2	3	5	4	2	2	5	2	5	1	5	1	2	1	1	2	5	2	2	2	2	3
E-80	2	5	5	2	3	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	4	1	2	3	4	2	2	4	4	2	5	1	2	2	4	2
E-81	1	4	5	4	2	1	2	2	5	2	1	2	5	2	5	1	3	2	4	4	3	2	2	4	2	1	1	5	1	2	2	5
E-82	3	2	4	2	5	2	1	2	5	2	2	3	4	1	5	5	3	2	2	2	5	2	3	1	4	5	3	1	4	1	2	5
E-83	3	2	5	2	5	2	5	5	3	1	2	2	3	2	4	4	4	2	2	2	2	1	4	3	1	1	5	3	2	5	1	4
E-84	5	1	2	1	4	2	1	4	5	2	2	2	3	2	5	4	4	1	1	1	4	5	3	4	3	3	4	3	2	1	2	1
E-85	4	5	4	2	1	1	3	2	4	2	1	2	4	2	4	2	3	2	2	5	2	1	1	2	2	2	4	5	1	3	2	2
E-86	5	1	2	2	2	5	3	2	5	2	5	1	4	1	3	2	3	2	2	1	2	3	4	2	4	5	5	4	5	3	2	2
E-87	2	3	2	2	2	2	5	1	2	1	2	3	5	1	3	2	4	2	2	3	1	3	2	1	3	5	3	5	1	5	1	2
E-88	4	2	1	1	2	4	4	5	4	5	4	2	4	3	1	1	4	1	1	2	2	5	4	5	1	4	4	2	3	4	5	5
E-89	2	5	2	5	5	2	5	1	2	4	2	5	4	3	3	3	5	1	5	5	2	4	1	1	3	1	4	4	2	5	4	5
E-90	2	5	2	4	5	2	2	3	2	4	2	5	5	2	3	2	4	3	4	5	2	5	3	3	4	3	2	2	5	2	4	4
E-91	1	4	2	4	4	1	4	2	4	1	1	4	3	5	5	5	4	3	3	4	1	2	2	2	4	5	1	2	5	4	5	5
E-92	2	1	1	5	5	2	2	5	5	2	2	1	4	4	4	5	5	2	5	1	5	4	4	5	5	1	1	1	4	2	4	4
E-93	2	2	5	4	4	2	2	5	4	2	2	2	4	4	5	4	3	5	2	2	4	2	3	5	2	3	3	2	1	2	3	3
E-94	2	2	2	3	3	2	1	4	3	1	2	2	2	5	2	1	4	4	4	2	1	1	1	4	4	2	5	2	2	1	2	3
E-95	1	2	4	2	3	1	2	1	3	3	1	2	1	4	4	2	4	4	2	2	2	5	3	1	2	5	2	2	2	2	4	4
E-96	5	5	2	3	4	5	2	2	4	3	5	5	1	3	5	2	2	3	1	1	2	2	3	2	1	5	2	1	2	3	2	1
E-97	4	5	2	4	4	4	2	2	4	5	1	4	3	2	4	2	4	2	2	5	2	4	3	1	2	4	2	2	2	3	1	2
E-98	4	4	1	4	3	4	1	2	3	4	3	2	5	1	5	5	2	3	2	2	5	2	4	5	2	1	3	2	4	2	5	2
E-99	5	5	2	4	2	5	5	5	2	5	3	2	2	1	2	5	2	4	2	4	5	2	4	4	2	2	4	5	2	3	4	2
E-100	4	4	2	3	3	4	4	5	3	2	5	1	2	4	4	4	1	4	5	2	4	1	3	4	1	2	3	5	2	4	4	1
E-101	3	3	1	4	4	1	4	4	2	4	4	5	2	4	2	5	2	4	5	2	5	2	2	5	5	2	1	4	1	4	5	5
E-102	2	3	3	2	5	2	5	5	4	5	5	1	3	1	2	4	2	3	4	1	4	2	3	2	2	3	4	5	2	4	4	4
E-103	3	4	3	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	3	1	3	1	4	5	2	3	1	4	2	4	2	2	4	2	3	1	4

E-104	4	4	5	1	3	1	3	3	2	5	4	2	3	4	2	3	3	2	4	2	3	3	5	5	2	3	4	3	1	4	2	5
E-105	4	3	4	5	3	3	2	3	1	2	2	5	1	2	2	4	3	2	3	1	4	3	4	5	2	4	1	3	3	2	2	4
E-106	4	2	5	1	4	3	3	4	5	4	2	5	4	2	2	4	5	1	3	3	4	5	3	4	1	4	3	4	3	2	1	3
E-107	3	3	2	3	4	5	4	4	1	2	1	4	2	1	1	3	4	5	4	3	3	4	3	5	2	4	2	4	5	1	3	2
E-108	2	2	4	2	3	4	4	3	3	2	2	1	4	5	5	2	5	1	4	5	2	5	4	4	2	3	4	3	4	5	3	3
E-109	1	4	5	5	2	5	4	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	3	3	4	3	2	4	3	1	4	3	2	5	1	5	4
E-110	3	2	4	5	3	4	1	3	5	2	2	2	3	3	4	2	4	2	2	5	2	4	3	3	3	2	1	3	2	3	4	4
E-111	3	2	5	4	2	5	2	2	5	2	1	2	2	2	2	4	5	5	3	2	4	5	2	4	3	2	1	4	4	2	5	4
E-112	5	1	2	1	4	4	2	4	1	2	2	2	3	5	2	2	4	5	2	4	2	4	3	4	5	1	5	4	5	5	4	1
E-113	4	5	4	2	2	3	1	5	2	1	2	4	2	5	1	2	5	4	4	5	2	5	2	3	4	5	1	3	4	5	5	2
E-114	5	1	2	2	2	3	3	4	2	5	5	2	3	4	2	1	2	1	2	4	1	2	4	2	5	1	3	2	5	4	4	2
E-115	2	3	2	2	1	4	3	3	1	2	5	2	4	1	2	5	4	2	2	5	5	4	2	3	2	3	2	3	2	1	3	1
E-116	4	2	1	5	5	4	5	3	3	4	4	1	4	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	4	2	5	2	4	2	3	3
E-117	2	5	2	5	1	3	4	4	3	2	5	2	4	1	4	3	2	2	5	4	3	2	1	4	5	5	5	4	2	2	4	3
E-118	2	5	2	4	3	2	5	4	5	2	4	2	3	5	4	2	1	5	1	2	2	1	5	2	4	5	4	2	2	2	4	5
E-119	1	4	2	5	2	3	2	3	3	3	3	1	4	1	3	5	2	5	3	2	5	2	1	2	5	4	1	2	1	5	3	4
E-120	2	1	1	4	5	2	4	2	4	4	3	3	2	3	2	5	2	4	2	1	5	2	3	1	2	1	2	1	2	5	2	5
E-121	2	2	5	3	5	4	5	3	2	5	4	3	2	2	3	4	2	5	5	2	4	2	2	5	4	2	2	5	2	4	3	2
E-122	2	2	2	3	4	2	4	2	2	4	4	5	1	5	2	1	1	4	5	2	1	1	5	1	2	2	2	1	2	5	2	4
E-123	1	2	4	4	1	2	5	4	1	3	3	4	5	5	4	2	5	3	4	2	2	5	5	3	2	2	5	3	1	4	4	5
E-124	5	5	2	4	2	1	2	2	5	3	2	5	1	4	2	2	2	3	1	1	2	2	4	2	1	5	5	2	5	3	2	4
E-125	4	5	2	3	2	5	4	2	1	4	3	2	3	1	2	2	3	2	2	5	2	4	2	3	2	5	4	5	2	3	2	3
E-126	4	4	1	2	2	1	2	1	3	4	2	4	2	2	1	2	2	1	2	2	5	2	2	2	2	4	3	5	2	3	2	2
E-127	5	5	2	3	5	3	2	5	2	3	4	5	5	2	5	2	2	5	2	4	2	4	2	2	2	5	4	4	2	2	2	2
E-128	4	4	2	2	5	2	1	1	5	2	2	4	5	2	1	1	3	1	5	2	4	5	1	3	1	4	5	1	2	2	1	3
E-129	3	3	2	2	4	5	2	3	5	3	2	5	4	5	3	5	4	3	4	3	1	4	5	4	5	3	4	2	1	3	5	4
E-130	2	3	1	3	3	5	2	2	4	2	1	2	1	5	2	4	2	2	2	4	5	3	4	2	2	3	3	2	5	4	4	2

E-131	3	4	5	4	4	4	2	5	1	4	5	4	2	4	5	4	2	5	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	4	2	4	2
E-132	4	4	4	2	5	1	1	5	2	2	1	2	2	3	5	5	1	5	1	4	4	4	5	1	2	2	4	5	4	2	5	1
E-133	4	3	4	2	4	2	5	4	2	2	3	2	2	4	4	3	5	2	5	2	5	3	3	5	2	2	4	5	5	1	3	5
E-134	4	2	5	1	3	2	2	1	2	1	2	1	5	5	1	4	1	1	1	2	4	4	4	1	1	3	3	4	3	5	4	1
E-135	3	3	3	5	3	2	4	2	5	5	5	2	5	4	2	2	3	5	3	1	3	2	2	3	5	4	2	5	4	1	2	3
E-136	4	1	4	1	4	5	2	2	5	1	5	2	4	3	2	2	2	1	2	5	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	2	2
E-137	5	2	2	3	4	5	2	2	4	3	4	2	5	3	2	1	5	3	5	1	4	1	1	5	4	2	2	3	2	2	1	5
E-138	4	2	2	2	3	4	1	5	5	2	1	1	4	4	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	5	1	4	3	1	5	5	5
E-139	3	1	1	5	2	5	2	5	4	5	2	5	3	4	5	1	4	5	4	2	3	1	1	4	3	5	2	4	5	5	1	4
E-140	3	3	5	5	3	4	2	4	3	5	2	2	3	3	4	3	1	5	1	5	2	3	3	1	4	1	2	3	1	4	3	1
E-141	4	3	1	4	2	3	2	5	3	4	2	3	4	3	1	4	2	4	2	5	3	2	2	2	2	3	1	4	3	1	2	2
E-142	4	5	3	1	4	3	1	4	4	1	2	2	2	4	5	3	2	1	3	3	2	5	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2
E-143	3	4	2	2	2	4	5	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	5	5	2	1	5	1	2	5	2	5	2
E-144	2	5	5	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	4	4	4	5	2	2	5	2	4	4	5	5	5	3	1	5	2	4	5
E-145	3	2	5	2	1	4	4	4	2	2	5	4	5	2	5	3	5	2	2	4	2	1	1	5	1	4	2	5	4	2	4	4
E-146	2	4	4	5	5	2	5	3	3	5	4	2	1	2	4	4	4	5	1	3	1	2	2	4	3	1	4	3	1	5	2	4
E-147	4	5	1	5	1	2	4	4	4	5	4	2	3	1	3	2	5	5	5	3	5	2	2	5	2	2	2	4	5	5	2	3
E-148	2	4	2	4	3	1	3	2	5	4	5	1	2	5	3	2	4	4	1	4	1	2	2	4	5	2	2	3	3	4	1	2
E-149	2	5	2	5	2	5	3	2	3	3	3	5	5	1	4	1	3	5	3	4	3	5	5	3	5	2	1	4	4	5	2	3
E-150	1	2	2	4	5	1	4	1	4	4	4	1	5	3	4	5	3	4	2	3	2	5	5	3	4	5	5	2	5	4	2	2
E-151	5	4	5	3	5	3	4	5	2	5	2	3	4	2	4	3	1	3	5	5	1	4	5	1	1	5	1	2	4	3	2	2
E-152	1	2	5	3	4	2	3	1	2	4	2	2	1	5	2	4	5	3	5	5	3	3	5	3	2	4	3	1	3	3	1	3
E-153	3	2	4	4	1	5	2	3	1	3	1	5	2	5	2	3	3	3	4	4	2	3	4	2	2	5	2	5	3	4	5	4
E-154	2	1	5	4	2	5	3	2	5	3	5	5	3	3	1	4	4	4	1	1	5	4	1	5	2	4	5	1	4	4	4	2
E-155	5	2	4	3	3	3	2	5	1	4	1	4	4	4	5	2	5	3	5	2	5	4	2	5	5	1	5	3	4	3	4	2
E-156	5	2	3	2	4	4	4	5	3	4	3	1	2	5	1	2	4	4	5	3	3	3	3	3	5	3	4	2	3	2	5	1
E-157	4	2	3	3	2	5	2	4	2	3	2	2	2	4	3	1	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	1	5	2	3	3	5

E-158	1	1	4	2	2	4	2	1	5	2	5	2	1	3	2	5	3	2	1	2	5	3	2	5	1	5	2	5	3	1	4	1
E-159	2	5	4	2	1	3	1	2	5	3	5	2	5	3	5	1	4	1	2	2	4	2	2	4	2	5	3	3	2	2	2	3
E-160	2	2	3	2	5	3	5	2	4	2	4	5	1	4	5	3	4	5	3	1	3	2	1	3	3	3	4	4	4	2	2	2
E-161	2	4	2	2	1	4	1	2	1	4	1	5	3	4	4	2	3	1	4	5	3	2	5	3	4	4	2	5	2	1	1	5
E-162	5	2	3	5	3	4	3	5	2	2	2	4	2	3	1	5	2	3	2	1	4	2	1	4	2	5	2	4	2	3	5	5
E-163	5	2	2	5	2	3	2	5	2	2	2	5	5	2	2	5	3	2	2	3	4	5	3	4	2	4	1	3	1	3	1	4
E-164	4	1	3	3	5	2	5	4	2	1	2	4	5	3	3	3	2	5	1	2	3	5	2	3	1	3	5	3	5	5	5	1
E-165	5	2	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	4	2	4	4	4	5	5	5	2	3	5	2	5	3	1	4	1	4	5	3
E-166	4	2	2	5	4	2	4	4	5	1	5	3	1	4	2	5	2	4	1	5	3	4	5	3	1	4	3	4	3	5	4	2
E-167	3	3	2	4	1	4	1	3	4	3	4	5	1	5	1	4	2	1	3	4	2	5	4	2	3	4	2	3	5	1	1	5
E-168	4	4	1	3	2	2	2	3	5	2	3	5	3	5	3	3	1	2	2	1	4	4	1	4	2	3	5	C	5	3	2	5
E-169	2	5	5	3	2	2	2	4	4	5	3	4	2	4	2	3	5	2	5	1	5	5	2	4	5	2	5	3	4	2	3	3
E-170	2	4	1	4	2	1	2	4	3	5	4	1	5	1	5	4	1	2	1	5	1	4	2	2	5	3	4	2	1	5	4	4
E-171	1	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	2	5	2	5	4	3	5	1	5	3	3	3	2	4	2	4	2	2	5	2	5
E-172	5	3	2	3	5	1	5	2	4	1	3	3	3	3	3	3	2	5	3	4	2	4	4	1	1	4	4	2	3	3	2	4
E-173	1	4	5	2	4	3	4	5	4	2	2	4	4	4	4	2	5	4	2	1	5	2	5	5	1	5	3	1	4	4	1	3
E-174	3	4	5	3	5	2	5	4	3	2	3	2	5	2	5	4	5	5	5	2	5	2	4	5	2	4	2	5	2	5	5	3
E-175	2	3	4	2	4	5	4	1	2	2	2	2	4	2	4	5	4	4	5	3	3	1	3	4	2	2	3	1	2	4	1	4
E-176	5	2	1	4	3	5	3	2	3	5	2	1	3	1	3	4	1	3	3	4	4	5	3	3	3	2	2	3	1	3	3	4
E-177	5	3	2	2	3	4	3	2	2	5	2	5	3	5	3	3	1	3	4	2	5	1	4	4	4	1	4	2	5	3	2	3
E-178	4	2	2	2	4	1	4	2	1	3	2	1	4	1	4	3	5	3	5	2	4	3	4	2	5	5	2	5	1	4	5	2
E-179	1	4	2	1	4	2	4	5	5	3	5	3	4	3	4	4	1	4	4	1	3	2	3	2	4	1	2	5	3	4	5	3
E-180	2	2	5	5	3	2	3	5	1	4	5	2	3	2	3	4	3	4	3	5	3	5	2	1	3	3	1	4	2	3	4	2
E-181	2	2	5	1	2	2	2	4	3	4	3	5	2	5	2	3	2	3	3	1	4	5	3	5	3	2	5	1	5	2	1	4
E-182	2	1	4	4	5	1	3	5	2	3	4	5	3	5	3	2	5	2	4	3	4	5	1	1	4	5	5	2	4	3	2	2
E-183	5	5	5	5	4	5	3	4	5	2	5	4	2	4	2	3	5	3	4	2	3	5	3	3	4	5	4	2	2	2	2	2
E-184	5	1	4	4	1	1	4	3	5	3	4	1	4	1	4	2	4	2	3	5	2	4	2	2	5	1	3	3	2	4	2	1

E-185	4	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2	2	2	2	4	1	4	2	5	3	1	5	5	5	3	4	4	1	2	4	4
E-186	5	2	3	3	2	2	3	4	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	5	5	4	2	2	5	5	2	2	3
E-187	4	5	4	4	2	5	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	4	3	3	4	1	5	2	4	1	1	2	3
E-188	3	5	4	4	5	5	5	3	2	2	2	4	4	4	4	2	5	1	4	2	2	4	4	3	5	2	1	3	3	2	1	4
E-189	3	4	3	3	5	4	1	4	2	1	3	5	1	5	1	5	5	5	2	2	2	2	5	2	3	5	5	3	3	5	2	4
E-190	4	1	2	2	4	1	3	4	1	3	2	4	3	4	3		5	3	2	2	1	2	4	3	4	5	1	4	2	3	5	3
E-191	4	2	3	3	5	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	5	2	3	2	5	4	3	4	3	4	5	2
E-192	3	2	2	2	4	2	5	2	1	4	2	4	4	4	4	2	5	5	3	2	3	5	3	4	4	1	2	3	2	5	4	3

Variable	Compromiso Organizacional																	
Dimensiones	Compromiso afectivo						Compromiso de continuidad						Compromiso normativo					
	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5	I-6	I-7	I-8	I-9	I-10	I-11	I-12	I-13	I-14	I-15	I-16	I-17	I-18
E-1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	3
E-2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E-3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3
E-4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3
E-5	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
E-6	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3
E-7	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4
E-8	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4	2
E-9	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
E-10	2	2	2	2	3	1	2	1	3	5	2	2	1	1	5	5	2	3
E-11	4	4	3	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
E-12	2	3	4	5	5	4	5	2	3	1	2	4	3	4	2	3	4	4
E-13	3	2	3	4	3	3	3	1	2	1	2	2	2	2	1	3	3	1
E-14	4	2	3	2	3	2	1	3	3	4	4	4	2	2	2	3	4	3
E-15	4	4	4	1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
E-16	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	1	1
E-17	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
E-18	1	1	1	2	4	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1
E-19	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
E-20	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E-21	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2

E-22	2	3	1	1	1	2	3	1	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2
E-23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E-24	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5
E-25	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
E-26	1	1	5	1	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1
E-27	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E-28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E-29	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4
E-30	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4
E-31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E-32	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
E-33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
E-34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E-35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3
E-36	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
E-37	3	2	1	3	1	3	2	3	1	3	1	1	3	2	2	3	1	3
E-38	2	1	2	1	2	3	3	1	2	1	3	1	2	2	3	1	3	3
E-39	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	3
E-40	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E-41	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E-42	2	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E-43	3	3	3	2	2	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4
E-44	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4
E-45	3	3	3	3	3	5	1	1	2	1	2	1	3	3	2	3	4	1

E-46	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E-47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E-48	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E-49	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E-50	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E-51	1	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3
E-52	1	1	1	3	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2
E-53	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
E-54	3	1	2	3	3	3	1	3	2	2	1	1	1	3	3	3	1	1
E-55	2	2	2	4	4	2	3	5	1	1	1	5	5	3	4	4	2	2
E-56	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E-57	3	3	2	4	4	4	2	2	3	5	5	4	2	4	5	3	3	2
E-58	3	3	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
E-59	3	2	4	3	3	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3	2	3	1
E-60	3	2	3	2	2	3	2	3	2	5	5	5	4	3	5	3	2	1
E-61	3	3	3	5	4	4	3	3	2	3	3	3	5	4	3	4	3	4
E-62	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4
E-63	3	4	3	5	5	5	4	4	5	3	4	3	5	5	3	2	2	2
E-64	4	4	5	5	1	5	1	3	2	2	1	3	5	1	2	1	2	2
E-65	4	4	4	3	3	3	2	1	4	1	2	1	3	3	1	4	1	2
E-66	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	4	4
E-67	5	5	5	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	2	2
E-68	3	3	3	2	2	3	5	5	3	5	5	3	2	2	5	1	2	3
E-69	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	5	2	3	2	5	1	2

E-70	3	4	4	1	2	2	4	4	3	3	3	2	1	2	3	4	5	5
E-71	3	1	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	2	3	4	5
E-72	1	2	1	5	5	4	2	1	2	3	3	3	5	5	3	5	3	4
E-73	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	5	5
E-74	3	3	3	4	4	4	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3
E-75	5	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	2	4	3	3
E-76	2	3	1	3	2	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	3
E-77	4	2	1	3	3	3	2	2	1	2	2	4	3	3	2	4	4	5
E-78	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4
E-79	1	4	3	1	2	3	1	1	4	1	1	3	3	3	1	5	4	4
E-80	3	2	2	1	1	4	3	2	4	2	2	3	4	4	2	3	5	5
E-81	3	2	3	4	3	2	2	2	4	1	2	3	2	2	1	3	3	3
E-82	3	3	4	4	5	4	1	1	4	2	2	4	3	4	2	4	3	3
E-83	3	1	2	2	4	1	2	3	5	3	3	2	2	1	3	1	4	4
E-84	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	1	3
E-85	3	4	1	2	5	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	1
E-86	4	4	4	4	3	1	3	3	4	2	4	3	3	3	2	3	2	2
E-87	2	2	2	2	3	3	5	3	1	2	3	2	3	1	2	5	3	3
E-88	2	2	2	3	3	5	4	1	2	3	3	5	2	1	3	2	5	5
E-89	1	2	1	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	4	3	4	2	2
E-90	4	4	5	5	1	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
E-91	2	2	4	5	2	5	3	5	5	3	3	1	2	2	4	2	3	3
E-92	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	1
E-93	1	2	5	5	5	3	3	4	4	2	2	3	1	2	4	3	3	3

E-94	5	5	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
E-95	4	5	3	3	3	2	1	1	2	2	2	4	2	2	3	4	3	3
E-96	3	4	4	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	5	2	4	4
E-97	5	5	4	5	3	2	2	2	4	1	1	3	1	2	2	3	2	2
E-98	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	5	5	4	1	3	4
E-99	3	3	4	4	3	5	3	3	1	1	2	3	4	5	3	3	1	1
E-100	4	3	5	5	2	2	3	3	3	2	2	4	3	4	2	2	3	2
E-101	4	5	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	5	5	3	1	2	2
E-102	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	1	1
E-103	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3
E-104	5	5	1	3	1	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	4	3	5
E-105	3	3	2	1	2	3	1	1	3	2	3	2	4	5	3	1	4	4
E-106	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	5	4	4	5	2	1	3
E-107	4	4	3	3	2	4	1	2	3	3	3	4	4	4	2	2	2	5
E-108	1	3	5	5	3	2	2	2	4	4	3	5	5	5	4	3	2	3
E-109	2	1	2	2	3	3	3	3	2	4	5	5	3	3	3	5	3	3
E-110	2	2	4	4	3	1	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	5	3
E-111	3	3	3	3	2	2	3	3	1	4	4	3	4	4	3	4	2	2
E-112	5	5	2	1	2	1	2	4	3	5	5	4	1	3	3	3	4	1
E-113	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2
E-114	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	2	4	3	2	3
E-115	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	1	3	3	2	3	3	5
E-116	2	1	4	4	2	3	4	3	5	1	3	3	5	5	4	3	3	2
E-117	3	3	2	2	1	2	4	5	5	2	1	5	2	2	1	3	2	1

E-118	3	3	3	4	3	2	4	4	3	2	2	2	4	4	2	3	4	3
E-119	3	3	1	1	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	3	1	4
E-120	4	4	3	2	2	3	5	5	4	3	3	4	2	1	3	2	2	4
E-121	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	5	3	2	4
E-122	3	4	1	1	2	4	3	3	2	2	1	3	3	3	2	5	1	4
E-123	1	1	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	2	3	5
E-124	3	2	3	5	3	1	1	3	3	4	3	1	4	4	2	4	3	3
E-125	2	2	4	4	3	3	2	1	5	2	2	1	2	2	3	3	3	3
E-126	1	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	1	3	4
E-127	3	3	2	5	4	3	3	3	4	3	4	4	1	1	3	3	3	1
E-128	3	5	2	3	2	4	3	3	4	1	2	2	3	2	2	3	1	2
E-129	4	4	3	3	2	2	3	1	3	1	2	2	2	2	4	3	2	2
E-130	1	3	5	3	1	3	2	1	3	4	1	2	1	1	2	4	3	3
E-131	2	5	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	5	5
E-132	2	3	4	1	2	3	4	3	1	2	2	2	3	5	1	3	2	2
E-133	3	3	3	2	2	4	2	2	1	3			4	4	2	3	4	4
E-134	5	3	2	3	3	2	2	3	4	4	2	2	1	3	2	3	3	3
E-135	2	2	3	5	2	4	3	4	4	2	3	3	2	5	2	4	1	2
E-136	4	1	3	2	3	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
E-137	3	2	2	4	4	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4
E-138	2	3	3	3	3	2	4	1	2	3	2	2	5	3	3	1	3	3
E-139	2	2	4	1	3	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	1
E-140	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	4	1	3	2	3	3
E-141	3	3	1	3	3	5	2	3	2	4	3	2	3	2	3	5	2	3

E-142	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	4	4	3
E-143	2	2	3	4	2	3	4	2	4	3	2	2	3	2	1	2	1	4
E-144	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	1	3	4	3	2
E-145	2	2	4	3	3	4	2	3	3	5	2	2	4	3	4	1	4	3
E-146	3	2	2	3	3	2	1	3	3	4	3	3	1	4	4	2	4	3
E-147	1	1	3	3	4	4	4	4	3	5	3	2	2	4	4	2	4	3
E-148	2	2	3	4	2	1	2	4	5	5	3	3	2	4	4	1	4	4
E-149	1	2	3	2	4	3	3	4	4	3	2	4	1	4	5	3	5	2
E-150	2	2	4	4	1	2	3	2	2	4	2	3	3	5	3	3	3	4
E-151	3	3	2	1	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1
E-152	3	2	4	3	2	4	2	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3
E-153	3	3	1	2	5	5	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	1	2
E-154	2	4	3	5	4	5	3	2	2	3	4	5	3	1	2	1	2	5
E-155	2	3	2	4	5	3	4	4	4	3	4	4	1	2	2	2	2	4
E-156	3	3	5	5	4	3	4	2	2	4	4	4	2	2	3	3	3	5
E-157	3	3	4	5	2	3	4	3	2	2	5	5	3	3	5	5	5	5
E-158	4	3	5	3	3	3	2	1	1	3	3	3	5	5	2	2	2	3
E-159	4	5	5	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4
E-160	4	4	3	4	3	2	3	1	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3
E-161	4	4	3	2	4	4	3	2	2	4	1	3	3	3	2	1	2	3
E-162	5	5	4	2	2	1	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3
E-163	3	3	2	1	4	3	2	3	2	4	2	2	3	3	4	2	4	1
E-164	3	3	2	3	1	2	3	3	3	1	3	3	2	4	3	3	3	3
E-165	4	4	1	5	3	5	3	2	4	3	3	3	3	3	1	3	1	4

E-166	1	3	3	2	2	4	4	2	3	2	3	1	3	1	3	3	3	4
E-167	2	1	5	4	5	5	4	3	3	5	2	1	3	3	3	2	3	4
E-168	2	2	2	4	4	5	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4
E-169	3	3	4	3	5	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4	2	4	5
E-170	3	3	4	3	5	3	5	4	5	5	2	2	2	4	2	2	2	3
E-171	3	1	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	1	3	3
E-172	2	1	3	1	3	1	3	4	4	3	3	4	1	3	3	2	3	4
E-173	3	3	3	2	4	3	4	5	5	4	1	2	2	3	3	2	3	1
E-174	4	3	1	3	3	2	1	3	3	2	1	2	2	3	4	2	4	2
E-175	2	2	1	4	3	5	2	3	3	2	4	1	2	4	2	3	2	2
E-176	2	3	4	3	3	4	2	4	4	1	4	4	3	2	4	2	4	3
E-177	3	4	4	3	3	5	3	1	3	3	2	2	2	4	1	3	1	5
E-178	1	2	2	3	5	5	3	2	1	5	2	4	3	1	3	4	3	2
E-179	1	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	1	4	3	2	3	2	3
E-180	2	4	2	5	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	5	3	5	4
E-181	3	1	4	4	5	4	3	3	3	4	3	2	3	5	4	3	4	3
E-182	4	3	2	4	3	2	3	3	1	3	3	5	2	4	5	3	5	3
E-183	3	2	2	4	3	2	4	2	1	3	3	4	3	1	5	5	5	3
E-184	3	5	3	1	4	1	4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	1	1
E-185	3	4	4	3	2	4	4	4	3	1	5	5	3	2	2	2	1	3
E-186	3	5	3	2	3	1	4	2	2	1	4	3	3	5	2	3	4	4
E-187	5	5	3	5	4	3	5	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4
E-188	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	5	4	3	5	1	2	2	4
E-189	4	3	3	5	3	5	3	1	2	2	3	2	5	5	1	2	2	4

E-190	5	4	5	5	3	4	4	1	2	2	3	2	4	3	4	1	2	5
E-191	3	2	4	3	3	5	1	4	1	2	4	1	4	3	4	4	4	3
E-192	3	2	4	3	5	5	2	4	4	4	3	3	5	4	2	2	2	3

## Anexo 08: Autorización de institución para la aplicación de instrumento.



BICENTENARIO  
PERU  
LA LIBERTAD 2023

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

### CONSTANCIA

#### AUTORIZACION PARA LA PARA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD TRUJILLO Y LA JEFE DE LA UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION QUE SUSCRIBEN:

#### HACEN CONSTAR

Qué; mediante hoja de tramite N°6337-22, la Srta LUCY ELIZABETH GAMARRA VIGO N°DNI: 41993272 Alumna de la Escuela de Posgrado de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO; solicita autorización para que aplique el proyecto de investigación titulado "GESTION ADMINISTRATIVA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE UNA MICRO RED DEL DISTRITO DE TRUJILLO,2023"; En amparo de la Resolución Rectoral N°1480-2023-A-2023-UCV-VA-EPG-SL01/I; documento de Aprcbación de Proyecto de Investigación. El Comité de Investigación de la Red Trujillo APRUEBA y AUTORIZA su ejecución en los Centros de Salud y Hospitales de la micro Red Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la Interesada para fines académicos; con el compromiso de aplicar el proyecto se aplique las exigencias éticas; LOS DIRECTORES DE LOS HOSPITALES O JEFES DE CENTROS DE SALUD de la micro red Trujillo, brindar las facilidades para aplicar el proyecto de investigación y la investigadora, alcanzar a los correos [bdavalosalvarado@gmail.com](mailto:bdavalosalvarado@gmail.com), [red.investigacion2022@gmail.com](mailto:red.investigacion2022@gmail.com); El Proyecto de Investigación y el Informe de los resultados de la investigación para su socialización correspondiente.

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "

TRUJILLO,01 DE JUNIO DEL 2023



REPUBLICA DE LA LIBERTAD  
REGIONALIA REGIONAL DE SALUD  
URB. N.° TRUJILLO ESTE  
Mg Betty Davalos Alvarado  
JEFE UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION

## Anexo 09: Cálculo del tamaño de muestra

Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó la ecuación para cálculo de muestras en poblaciones finitas siguiente:

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

Leyenda:

n: muestra

N: población = 391 elementos

Z: Nivel de confianza = 1.96

p: Probabilidad de éxito = 50%

q: Probabilidad de fracaso = 50%

e: error de estimación aceptado = 0.05

$$n = \frac{391 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (391 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{371.5164}{1.9354}$$

$$n = 191.9585$$

$$n = 192$$