



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Compromiso organizacional y desempeño laboral en
trabajadores de los centros de salud mental de la provincia de
Trujillo, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Tam Gonzalez, Ruby Lizeth (orcid.org/0009-0009-1126-5729)

ASESORES:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (orcid.org/0000-0003-2833-5665)

Mtro. Mejia Falcon, Victor Edicson (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

*A mis padres **Flor y Alfonso**, por el amor,
apoyo y comprensión que me brindaron
en todo momento.*

*A mi hija **Esmeralda** y a mi esposo **Joel**,
por estar siempre a mi lado y brindarme
su apoyo incondicional.*

*A mi hermana **Bárbara**, por brindarme
su apoyo incondicional y seguir
alentándome en el desarrollo de mis
metas*

Ruby

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darnos la vida, por ser la luz que guía nuestro camino, por brindarnos conocimientos e iluminar nuestro pensamiento y permitirnos cumplir nuestras metas.

Mi sincero agradecimiento a los asesores Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos y Mg. Víctor Edicson Mejía Falcon, por su infinita paciencia y ayuda en este trabajo, por sus sabios consejos, por haber sembrado en nosotras la semilla de la investigación, por su confianza, pero sobre todo por su amistad.

A la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo y a los trabajadores de los Centros de Salud Mental de la Provincia de Trujillo que participaron en nuestra investigación.

Ruby



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: "Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, 2023.", cuyo autor es TAM GONZALEZ RUBY LIZETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 21 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE DNI: 19100573 ORCID: 0000-0003-2833-5665	Firmado electrónicamente por: EGUZMANAV el 16- 01-2024 00:22:22

Código documento Trilce: TRI - 0704245



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TAM GONZALEZ RUBY LIZETH 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: "Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de 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.

Nombres y Apellidos	Firma
TAM GONZALEZ RUBY LIZETH DNI: 47155702 ORCID: 0009-0009-1126-5729	Firmado electrónicamente por: RLTAM el 11-02-2024 23:34:22

Código documento Trilce: INV - 147951

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1. Tipo de investigación.....	14
3.1.2. Diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.3.1. Población	15
3.3.2. Muestra.....	15
3.3.3. Muestreo	16
3.3.4. Unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, 2023	20
Tabla 2: Niveles de compromiso organizacional en los trabajadores de los centros de salud mental de la provincia de Trujillo, 2023.....	21
Tabla 3: Niveles de desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la provincia de Trujillo, 2023.	22
Tabla 4: Dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, 2023.....	23
Tabla 5: Dimensión compromiso de continuidad de compromiso organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, 2023.....	24
Tabla 6: Dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores en los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, 2023.....	25

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, Octubre – Diciembre 2023. Fue de diseño no experimental, alcance correlacional y la muestra estuvo constituida por 80 trabajadores de ambos géneros; para lo cual se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional y el Cuestionario de Desempeño Laboral, ambos instrumentos de Tello (2021). A partir de los resultados alcanzados, se determinó que existe relación estadísticamente significativa, de tipo directa y de grado baja entre compromiso organizacional y desempeño laboral. Asimismo, la mayoría (68.8%) de los trabajadores poseen nivel de compromiso organizacional medio y el 80.0% de los trabajadores tienen un nivel de desempeño laboral alto. Por último, existe relación entre la dimensión de compromiso afectivo y desempeño laboral, pero no existe compromiso entre las dimensiones de compromiso de continuidad y compromiso normativo con desempeño laboral. Se llegó a la conclusión que existe relación estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores, $r=270$; $p =,016$.

Palabras clave: compromiso organizacional, desempeño laboral, correlacional, variable, dimensión.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between organizational commitment and job performance in workers at mental health centers in the Province of Trujillo, October - December 2023. It had a non-experimental design, correlational scope and the sample It was made up of 80 workers of both genders, for which the Organizational Commitment Questionnaire and the Work Performance Questionnaire were used, both instruments from Tello (2021). From the results achieved, it was determined that there is a statistically significant relationship, direct and low degree, between organizational commitment and job performance. Likewise, the majority (68.8%) of the workers have a medium level of organizational commitment and 80.0% of the workers have a high level of job performance. Finally, there is a relationship between the dimension of affective commitment and job performance, but there is no relationship between the dimensions of continuity commitment and normative commitment with job performance. It was concluded that there is a statistically significant relationship between organizational commitment and job performance in workers, $r=270$; $p =.016$.

Keywords: organizational commitment, job performance, correlational, variable, dimension.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se considera de gran importancia el tema referente al compromiso organizacional que poseen los profesionales del sector salud y el desempeño laboral que estos realizan en beneficio de la comunidad. La Organización Internacional del Trabajo (2023) menciona a los servicios de salud como ambientes laborales complejos y únicos con oportunidades y desafíos innatos. Corresponde a uno de los sectores más esenciales de la sociedad y economía; razón por la que, es necesario y esencial que exista un trabajo decente para los trabajadores de esta área con el propósito de que consigan brindar una atención de salud con calidad.

Llapa, et al. (2009) manifiestan que, el rol del personal en el rubro de la salud ha estado definido por acciones racionales en su desempeño, a quienes se les exige que cumplan con los lineamientos y reglas que son parte de la política institucional; es decir, su compromiso se ha visto afectado por las expectativas y exigencias que tiene la institución de ellos, tales como, labores más complejas, innovaciones tecnológicas, transformaciones sociales, etc. Asimismo, menciona que, el compromiso es esencial para inmersión del profesional de salud en su carrera y la organización; favoreciendo que se logre las metas institucionales y profesionales.

A nivel de Latinoamérica, menciona que el 80% de las personas consideran no sentir una potente conexión emocional y compromiso con su trabajo. Según Ledesma (gerente regional en Latinoamérica de Galup), tal resultado se debería al líder que poseen y no a las políticas y avances tecnológicos que posee la organización (Juárez, 2022).

Por otro lado, con respecto a desempeño laboral, el análisis del mismo como pieza fundamental de la eficiencia y eficacia en las instituciones del sector salud, se constituyen en la actualidad como una abstracción de suma relevancia. Por lo que, la base en un proceso triunfante en el progreso de las organizaciones, es centrado en el compromiso organizacional de las personas que tienen participación en la misma (Molina, 2016).

Dueñas (2020) revela en su investigación que la principal problemática encontrada fue la fatiga emocional, agotamiento al finalizar el día y cuadros de cansancio; factores que causaban repercusiones negativas en el desempeño del trabajador de salud y a su vez, afectaba su productividad.

A nivel local, en los centros de salud mental comunitarios, laboran diferentes trabajadores desde el personal de salud, administrativo y técnico; quienes atienden a los usuarios que presentan un problema de salud mental grave o con problemas psicosociales. La manera en que cada trabajador se desempeña va a ser la manera de cómo se sienten identificados y comprometidos con su trabajo, el cual es crucial para que haya un desempeño laboral correctamente. En el establecimiento se viene observando problemas que pueden afectar el compromiso organizacional y desempeño, tales como: ausencia de sistema de incentivos, diferencias entre compañeros y superiores, distracción de las labores e inflexibilidad en los horarios de trabajo.

A partir de las afirmaciones planteadas anteriormente, se formula de la siguiente manera el problema de investigación ¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, Octubre - Diciembre 2023?

Por lo tanto, como se llegó a tal problemática se toma la decisión de realizar la presente investigación y se justifica ya que es de gran importancia para conocer si los trabajadores asumen con responsabilidad de acuerdo a la función que desempeñan en los centros de salud mental. También, por el fácil acceso a la población que será objeto de estudio.

Además, a nivel metodológico, los procedimientos que serán realizados en las diversas fases del estudio, serán de contribución para investigaciones que realizarán a futuro; las mismas que mantengan el mismo enfoque, diseño de estudio y en la que se plantee una problemática semejante.

También, a nivel teórico; permitirá ahondar la información que hay sobre las variables estudiadas. También, generará resultados nuevos que servirán de utilidad como antecedentes para futuros estudios que estén interesados en investigar el mismo tema. Por último, su importancia social; los resultados conseguidos podrían ser de utilidad para que se desarrollen programas a futuro y de esta manera sensibilizar al personal que labora en los comunitarios.

Tiene como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, Octubre – Diciembre 2023. Los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de compromiso organizacional en los

trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo. Identificar el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo. Establecer la relación de la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo. Establecer la relación de la dimensión compromiso de continuidad de compromiso organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo y establecer la relación de la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo.

Además, como hipótesis general se propuso la siguiente: El compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental comunitarios de la provincia de Trujillo, Octubre -Diciembre 2023. Mientras que las hipótesis específicas son: La dimensión compromiso afectivo de compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, la dimensión compromiso de continuidad de compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo. Y la dimensión compromiso normativo de compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se considera los siguientes estudios como antecedentes de investigación, llevados a cabo por los siguientes autores:

Núñez (2022) ejecutó una investigación en Guayaquil – Ecuador, donde estudió si el compromiso organizacional interviene en el desempeño laboral del hospital de Guayaquil para implementar un plan de estrategia de mejora en el establecimiento. El estudio fue cuantitativo, no experimental, para el cual se necesitó a 46 participantes. Los resultados mostraron que, el promedio general de incidencia de las dimensiones de compromiso organizacional son: normativo (57%), afectivo (55%) y continuidad (51%); mientras que la incidencia en desempeño laboral, fueron atención médica y calidad técnica (59%) y productividad (49%). Se concluyó que, el desempeño laboral tiene dependencia en grado alto del compromiso organizacional que posee el personal enfermero.

Calderón (2022) realizó un trabajo de investigación en Tabasco – México, con el fin de estudiar el nivel de compromiso organizacional del personal de salud en la salud pública institucional. La investigación fue cuantitativa, transversal, observacional, no experimental y descriptivo, el cual conto con la participación de 57 personal de salud. Los resultados mostraron que, 44.2% de los trabajadores se ubicó en nivel medio de compromiso, el 36.5% con un compromiso de nivel alto, nivel muy alto (17.3%) y bajo compromiso (1.9%). Se concluyó que, el compromiso organizacional en esta dependencia fue nivel medio en general y la que muestra mayor tendencia positiva es la dimensión afectiva.

Bernal et al. (2021) hicieron una investigación en Tamaulipas – México, cuyo propósito fue estudiar el compromiso organizacional del personal de salud ante el COVID-19. El estudio poseía enfoque cuantitativo y fue alcance descriptivo, el cual necesitó la muestra de 235 colaboradores paramédicos, médicos y personal del área administrativa de una institución pública del sector de salud. Los resultados mostraron que, el 42% del personal estuvo de acuerdo, el 26% totalmente de acuerdo y el 14% en desacuerdo y el 18% no definió con claridad. Con respecto al compromiso de continuidad, el 43% estuvieron de acuerdo, el 25% totalmente de acuerdo. Por último, en compromiso normativo: el 47% obtuvo respuestas positivas, el 30% demuestran indecisión y el 23% refiere no estar de acuerdo. Concluyó que; el personal muestra un alto compromiso organizacional.

Bayser (2022) realizó una investigación en Buenos Aires – Argentina, con el propósito de detallar la correlación entre motivación y desempeño laboral en el profesional de enfermería de un establecimiento estatal de la Ciudad de Buenos Aires. El trabajo fue de tipo observacional, transaccional y de alcance descriptivo, el cual tuvo una participación de 60 profesionales de la carrera de enfermería. Los resultados muestran que el 98.4% tiene un nivel medio en competencias cognitivas, el 96,7% un nivel medio en competencias actitudinales y sociales, al igual en competencias de capacidad técnica (98.4%). Es decir, la mayoría de enfermeros tiene desempeño laboral de nivel medio.

A nivel nacional, se cuenta con los siguientes antecedentes de investigación, realizados por los siguientes autores.

González (2022) hizo una investigación en Arequipa, y su fin fue instaurar la conexión entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en personal sanitario. El trabajo es cuantitativo, diseño no experimental, transaccional y nivel correlacional, para el cual tuvo la presencia de una población de 127 trabajadores. Los resultados revelaron que, el compromiso organizacional de los trabajadores de la MicroRed es alto (46.46%), nivel medio con 35.43% y nivel alto con 18.11%. Lo que concierne al desempeño laboral, la mayoría de los profesionales presentan desempeño laboral bueno (79.53%) y muy bueno con 20.47%. Se concluyó que, hay la presencia de significativa relación entre las dos variables.

Medina (2022) determinó en su estudio el compromiso y desempeño laboral en los trabajadores de un hospital de Lima Este, Perú, 2022. El estudio es cuantitativo, no experimental, básica, transversal - correlacional; para el cual contó con una población de 142 trabajadores de diferentes áreas y grados académicos. Los resultados mostraron que, el 80.8% de trabajadores del hospital tienen compromiso de alto nivel, el 18.3% de medio nivel y solamente el 0.9% bajo nivel; por otro lado, en desempeño laboral, la mayoría de los trabajadores (74.0%) tenía un medio nivel, el 23.1% un alto nivel y solamente el 2.9% un nivel bajo. En lo que respecta a la correlación de las variables, existe relación significativa entre ambas variables.

Najarro (2022) en su investigación buscó determinar la relación entre el compromiso, alienación y desempeño laboral en los profesionales de un centro de salud comunitario de Ayacucho. El estudio es de enfoque cuantitativo, tipo básica y alcance correlacional, para lo cual tuvo la colaboración de 22 participantes. Los

resultados fueron que, la mayoría del personal del centro comunitario (59.1%) tiene una percepción de compromiso organizacional alta y el 40,9% de compromiso organizacional media. Respecto a desempeño laboral, el 77.3% tienen un alto desempeño laboral y el 22.7% un nivel medio. En cuanto al nivel de correlación, existiendo una significativa entre las dos variables.

Tello (2021) hizo un estudio con la intención de establecer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque. La investigación fue no experimental, básica y correlacional, se contó con la participación de 60. El resultado fue que, el 78% del profesional enfermero del mencionado hospital tuvo un alto desempeño laboral y el 21,7% presenta desempeño medio. En lo que respecta al desempeño laboral y las dimensiones de compromiso organizacional se muestra: relación moderado nivel, entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del profesional enfermero; relación bajo entre desempeño laboral y compromiso de continuidad; relación moderada, entre ambas variables. Obtuvo como conclusión que, el desempeño laboral que tiene el profesional de enfermería es alto; ellas poseen un manejo correcto de las habilidades metodológicas, personales y sociales.

Cóndor (2021) efectuó un estudio con el propósito de establecer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del profesional de salud en un hospital público de Lima 2021. La investigación fue no experimental, transaccional y descriptivo correlacional, el cual contó con la participación de 20 profesionales del hospital. Los resultados mostraron que, la mayoría de trabajadores (60%) determina que el compromiso organizacional alcanza un moderado nivel, el 27% un eficiente nivel y el 13% un deficiente nivel; mientras que, en desempeño laboral, la mayoría (52%) tiene un moderado nivel, el 38% un eficiente nivel y el 10% un deficiente nivel. Además, existe significativa relación entre compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de salud; existe significativa relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral, al igual entre el compromiso continuo y el desempeño laboral; y entre el compromiso normativo y el desempeño laboral. Concluye que existe significativa relación entre las dos variables, al igual que relación significativa entre las dimensiones de compromiso organizacional y desempeño laboral.

A nivel local, se cuenta con los siguientes antecedentes de investigación, realizados por los siguientes autores.

Flores (2019) efectuó un hallazgo con la intención de establecer la relación que existe entre las dimensiones del Compromiso Organizacional y el desempeño Laboral del personal sanitario del Hospital I EsSalud, Florencia de Mora 2019. El trabajo fue aplicado, descriptivo y correlacional, su muestra fue 101 profesionales de dicho establecimiento y los resultados muestran al 1% de trabajadores tienen un compromiso organizacional de nivel bajo, un 53.5 % de nivel regular y un 45.5% de nivel alto. El 53.5% manifiestan un nivel de desempeño laboral regular y un 46.5% con un nivel de desempeño laboral alto. Llega a la conclusión que las dimensiones pertenecientes a ambas variables se vinculan.

En lo concerniente al compromiso organizacional, hace alusión al grado con el que una persona que trabaja se siente identificado con una organización determinada y con sus objetivos, también su anhelo de permanecer dentro de ella como un integrante (Amorós, 2007).

Asimismo, el compromiso organizacional es definido como el estado psíquico que representa el vínculo que existe entre la organización y el sujeto, que causa influencia en su elección de permanecer o renunciar del establecimiento en el que labora (Meyer y Allen, 1991 citados en Montoya, 2014).

El compromiso organizacional es el proceso interactivo, resultado de la combinación de información, influencia y/o estímulos, en el que se hace uso de todas las capacidades a nivel personal para incentivar el apego de los trabajadores para conseguir las metas propuestas de la organización (Cotton, 1993 citado por Molina, et al., 2020).

El compromiso organizacional es contemplado como la actitud de identificarse que los profesionales asumen con su organización y con las metas que tiene. Asimismo, con el deseo que posee de seguir siendo parte de la empresa en la que se trabaja (Robbins, 2004).

Por último, el compromiso organizacional es considerado como la conducta que la persona tiene hacia el trabajo, que es desarrollado a lo largo del proceso de interacción social. Es un aspecto que asegura la permanencia, identificación y lealtad del recurso humano; disminuyendo de manera significativa los niveles de

ausentismo, insatisfacción, desmotivación, desempleo y rotación (Rocha y Bohrt, 2004).

Un modelo está constituido por 2 dimensiones: apego instrumental (primera dimensión), el cual radica y es resultado del intercambio entre las contribuciones que brinda la organización y la recompensa que obtiene el trabajador. El apego psicológico (segunda dimensión), es definido como el involucramiento emocional y el gran sentido de pertenencia que posee hacia la organización (Cohen, 2007 citado por Nava, et al., 2021).

Compromiso organizacional es el impulso que posee el sujeto de identificación con una organización en particular; por lo mismo que, la identidad del trabajador desencadenaría comportamientos favorables (Mowday, et al., 1982 citados por Guerrero, 2019). Plantean un modelo teórico basado en tres dimensiones:

El enfoque afectivo – actitudinal, la cual indica que el trabajador es influenciado por múltiples factores (tiempo de trabajo, responsabilidades, relaciones interpersonales, remuneración, supervisiones, etc), las mismas que generan una identificación a nivel emocional del sujeto con las metas de la institución (Mowday et al., 1982 citados por Guerrero, 2019).

El enfoque instrumental, representa el enfoque que el trabajador asume para mantener un vínculo con la institución mientras que reciba mayores beneficios al tomar esta decisión. En este enfoque, el compromiso constituye un mecanismo de tipo psicosocial, cuyos costos o recompensaciones fijan límites en las conductas futuras de los trabajadores (Mowday et al., 1982 citados por Guerrero, 2019).

El enfoque sociológico, asume que la relación que existe entre la organización y el trabajador se centra en los procesos de dominación y sometimiento del trabajador dentro de la institución; es decir, conjunto de códigos que el colaborador lleva al ambiente de trabajo (Mowday et al., 1982 citados por Guerrero, 2019).

Meyer y Allen en 1991 plantearon un modelo tridimensional de tres elementos o componente del compromiso organizacional: componente continuo, componente afectivo y componente normativo. Tal modelo es la teoría a usar para la variable compromiso organizacional (Tello, 2021).

En relación al compromiso afectivo, Meyer y Allen refieren que, es la alianza de tipo emocional del trabajador para identificarse e integrarse con la organización en la que trabaja, porque así es su deseo. Es decir, esta dimensión representa el deseo

personal de permanencia dentro de la institución y se distingue por la unión sentimental que las personas tienen hacia la organización, definido por su interés por los problemas presentes en la organización (Littlewood y Uribe, 2018).

Asimismo, el compromiso afectivo es la adherencia emocional que tiene el trabajador hacia la organización, el cual es adquirido como resultado de la satisfacción que hay por parte de la institución de los requerimientos y expectativas que la persona siente (Rodríguez, et al., 2004).

En cuanto al compromiso de continuidad, hace referencia al apego que siente el trabajador debido a la necesidad que siente de tener una permanencia dentro de la institución debido a las pérdidas potenciales que están vinculados al peligro de su estabilidad; es decir, despedida del trabajo o a la renuncia voluntaria del mismo trabajador (Littlewood y Uribe, 2018).

Además, este componente se revela que, el lazo existente entre el colaborador y la institución deja de ser solo emocional y se convierte en un vínculo material; es decir, se basa en la pérdida que representa para el trabajador y la reducción de sus oportunidades fuera de la empresa. Menciona que, el colaborador sentirá apego a su organización ya que invirtió dinero, tiempo y esfuerzo; permaneciendo en la empresa porque es necesario para ellos y no porque lo desean voluntariamente (Guerrero, 2019)

Con respecto al compromiso normativo, se considera que esta forma de compromiso corresponde al sentimiento de reciprocidad que el trabajador tiene de alargar su permanencia en la institución; a modo de deuda que él siente hacia su organización por la oportunidad que le brindó o las recompensas que recibió. En este compromiso, el trabajador muestra una conducta de lealtad y otra conducta de correspondencia (Littlewood y Uribe, 2018).

Las personas son consideradas como la esencia de las organizaciones, por lo que se tiene que tomar consciencia sobre la relevancia del compromiso que las mismas deben de asumir con las instituciones. Es decir, se tiene que hacer la búsqueda de un compromiso organizacional que brinde garantía de la adquisición de resultados necesarios. Para lo cual se tiene que tener en consideración el vínculo afectivo a la organización y al logro de sus metas, un constructo conformado por 3 elementos: aprobación de valores de la institución, objetivos y predisposición a brindar esfuerzo

a favor de institución, deseo de permanencia en la institución. (Araujo y Brunet, 2012).

Existen 3 niveles del compromiso organizacional: Complacencia, en el que el trabajador acepta que otros influyan en él, para conseguir un beneficio; identificación, donde el sujeto accede a la influencia con el propósito de mantener un vínculo satisfactorio y de autodefinición; e internalización, donde el trabajador percibe que los valores de la institución a nivel intrínseco son como recompensa y es congruente a sus valores propios (O'Reilly y Chatman, 1986 es citado por Vargas, 2007).

Los colaboradores que poseen un alto nivel de compromiso normativo tienen el sentir que deben mantenerse en la organización y los que poseen un alto compromiso afectivo, mantienen su vínculo laboral con la organización porque verdaderamente quieren ser parte de ella; mientras que, los que tienen fuerte compromiso de continuidad, su permanencia en la organización porque tienen que hacerlo debido a la consciencia sobre las pérdidas de abandonarla (Topa, et al., 2022)

Existen elementos primordiales del entorno interno y externo en los que se desarrolla la organización. En el interno se considera las estrategias que asume la organización, particularidades de las personas, recursos a nivel de materiales, tecnologías y la comunicación. Mientras que, en el externo se considera a las condiciones sociales, culturales, políticas, económicas y normativas que afectan al trabajo de la organización (Baez et al., 2019).

En cuanto a la variable de desempeño laboral, hace alusión a la manera en que los trabajadores de una institución cumplen con las ocupaciones y labores que tienen establecidas para la realización de sus funciones en el puesto que ocupen en la organización según sus habilidades, conocimientos y capacidades, para la búsqueda de los propósitos definidos para tal fin; generando conductas y cambios que ayuden a la institución y a sus colaboradores a establecer que tan eficaz y eficiente son para lograr las metas planteadas (González y Vílchez, 2022)

El desempeño laboral es un elemento importante para que las instituciones funcionen; para lo cual, los directivos deben medir el desempeño de los colaboradores. Es un elemento importante el desempeño laboral para el buen funcionamiento de las organizaciones, por el que se debe evaluar y realizar mejoras

de manera continua en relación con las labores que los trabajadores lleven a cabo en sus puestos de labores (González y Vílchez, 2022).

El desempeño de los trabajadores es visto como el pilar principal para que una organización se desarrolle efectivamente y alcance el éxito; por lo que es necesario evaluarlo y mejorarlo. El desempeño es considerado como aquellas actitudes o conductas que presentan los trabajadores y que son de gran importancia para cumplir las metas de la organización; por lo que, los colaboradores pueden ser evaluados en base a sus competencias y sus contribuciones hacia la institución (Pedraza et al., 2010).

El desempeño laboral se considera al conjunto de acciones que son llevadas a cabo de forma eficiente en relación al capital humano en función del cumplimiento de las metas constituidas por la organización; la misma que desempeña un papel importante en relación a sus habilidades, capacidades y destrezas laborales (Ticahuanca y Mamani, 2021)

Asimismo, el desempeño laboral constituye a los comportamientos que tienen los trabajadores para estar enfocados en conseguir las metas que se plantea la organización. Por lo que, un desempeño laboral excelente es el punto fuerte con mayor relevancia dentro de la organización. Tiene que ver con la conducta que asuman los trabajadores, resultados alcanzados y la motivación (Toala, et al., 2017).

Se menciona que, existen diversos factores causan influencia en el desempeño laboral, entre los cuales están: Factores personales asociados a la forma de vida, factores asociados con el puesto de trabajo, factores asociados con la gestión y planificación de recursos humanos, nivel de satisfacción asociados a las condiciones de trabajo (Dieleman y Harnmeijer, 2006).

Además, puede haber condiciones negativas que generen motivación para que el desempeño laboral sea más elevado, tales como: necesidad monetaria, estricta supervisión, amenazas de sanciones reales, presión de los supervisores, etc. También, existen condiciones positivas, tales como: estímulos altos con buena planificación y eventualidades del desempeño laboral (Jiménez y Bueno, 2003).

Se plantea un modelo teórico de desempeño laboral diseñado en ocho dimensiones, tales como: planificación (capacidad para realizar y hacer la evaluación del trabajo, habilidad para racionar los recursos), responsabilidad

(compromiso para llevar a cabo de manera adecuada las tareas encargadas), iniciativa (nivel de acción para generar solución a problemas del trabajo, sin recibir alguna orden), oportunidad (cumplir con las tareas encargadas dentro del plazo de tiempo), capacidad de trabajo (nivel de errores y aciertos, orden y presencia de las tareas), confiabilidad y discreción (uso correcto de la información recogida y guardado reservadamente), relaciones interpersonales (relaciones sociales de los trabajadores y la adaptabilidad de estos con el equipo de trabajo) y cumplimiento de las normas; es decir, cumplir con procedimientos y directivas de la institución (Ministerio de salud, [MINSAL] 2008)

Por otro lado, se considera un modelo teórico basado en tres dimensiones, el cual corresponde al instrumento seleccionado para la recolección de información. Las dimensiones son: competencias personales, sociales y metodológicas (Tello, 2021).

Las competencias personales (primera dimensión) que se refiere a adquirir habilidades, capacidades, conocimientos con la finalidad de ser medidos en base a sus fortalezas y debilidades; que se tracen sus metas profesionales y personales para poder tratar de alcanzarlas (Tello, 2021).

Las competencias sociales (segunda dimensión) son conceptualizadas como las capacidades que posee el individuo para entablar relaciones interpersonales de forma eficiente con diferentes personas y grupos sociales; las cuales son fundamentales para el proceso llamado aprendizaje y el crecimiento de la persona en las instituciones (Tello, 2021).

Las competencias metodológicas (tercera dimensión) está basado en la capacidad que posee el trabajador para tener iniciativas en sus actividades que lleva a cabo dentro de la organización en su puesto de labores (Chiavenato, 2000 citado en Tello, 2021).

Vinculado al desempeño de los trabajadores, la permanencia es un factor de gran relevancia que le permite al trabajador percibir su estabilidad dentro de la institución en la que labora y sin dudar, esta tiene repercusiones de manera significativa en el desempeño y consecuentemente se ve proyectada en la productividad y éxitos de la organización (Pedraza et al., 2010)

Asimismo, el entorno laboral apropiado genera confianza al momento de desempeñarse en sus actividades; es decir, que cuente con las condiciones

idóneas para llevar a cabo sus labores, para lo cual tiene que estar orientado en brindar seguridad y bienestar (Bohórquez et al., 2020).

Con respecto a la asociación de las variables, el compromiso organizacional posee mucha relevancia, debido a que genera que los trabajadores tengan una gran influencia en su productividad; es decir, desempeñan un trabajo con mayor eficiencia y de calidad (Robbins y Judge, 2009 citados por Hernández, et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

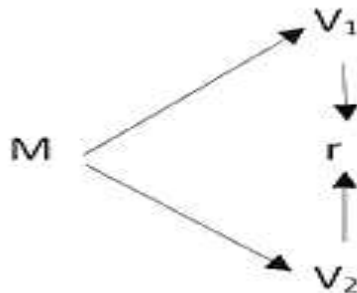
3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es aplicada, debido a que su finalidad se basa en que, mediante el conocimiento científico y determinados medios, tales como: formatos, tecnologías y metodologías; por los que se puede responder a una necesidad específica y reconocida (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación fue diseño no experimental, la misma que se utiliza cuando el procedimiento limita la intervención en las variables y realizan la manipulación de manera intencionada, solo llevar a cabo la debida observación para posteriormente ser cuantificados y/o medidos tal como se desarrollar de manera natural en su contexto (Dorantes, 2018).

El estudio fue transversal correlacional, debido a que el propósito del trabajo de investigación es determinar relaciones entre 2 o más variables o conceptualizaciones dados en un solo momento en particular (Hernández, et. al, 2018).



Donde:

- M = Es la muestra de usuarios
- V1= Variable de compromiso organizacional
- V2= Variable de desempeño laboral
- r = Es la relación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable1: Compromiso Organizacional y sus dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Variable 2: Desempeño Laboral y sus dimensiones: Competencias personales, competencias sociales y competencias metodológicas.

En el estudio para la operacionalización de las variables se consideró definición conceptual, operacional, dimensiones, indicadores y escala de medición. (Anexo1)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para el trabajo se consideró a una población de 99 trabajadores que laboran en los centros de salud mental comunitario en la provincia de Trujillo.

Criterios de Inclusión

- Trabajadores que tienen contratos CAS, 728 y 276
- Trabajadores que deseen colaborar de forma voluntaria en el estudio.
- Personal de salud que complete correctamente los cuestionarios.
- Trabajadores que tengan estudios técnicos y/o profesionales.
- Personal con tiempo de permanencia en el trabajo igual o mayor a 3 meses.

Criterios de Exclusión:

- Que sean internos o estudiantes.
- Que no desean participar en la investigación.
- Personal con vacaciones programadas.

3.3.2. Muestra

Estuvo conformada por 80 trabajadores, la misma que estuvo constituida por los que trabajan en los centros de salud mental comunitario en la provincia de Trujillo- 2023. (Anexo N° 7)

3.3.3. Muestreo

La modalidad fue probabilístico aleatorio simple. Según Argimon y Jiménez (2018) es la técnica por la que cada unidad de la población elegida posee las mismas posibilidades de ser escogida para constituir como parte de la muestra, sin la presencia de algún tipo de parcialidad por parte del responsable del estudio.

3.3.4. Unidad de análisis

Cada uno de los trabajadores del centro de salud mental comunitario en la provincia de Trujillo que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica adoptada para la recogida de datos fue la encuesta; la cual según Díaz (2001) es una técnica que trata de recoger información sobre las variables presentes en la investigación, de forma ordenada y sistemáticamente en una muestra o población establecida. Realiza las mismas interrogantes en el mismo orden y en el mismo contexto social parecido.

Los instrumentos empleados para recopilar los datos fueron los siguientes:

Cuestionario de Compromiso Organizacional

El cuestionario fue hecho por Tello (2021), constituido por 3 dimensiones (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo), contiene 13 ítems, de escala tipo Likert y con 3 niveles de puntuación, tales como: bajo, medio y alto. (Anexo N° 2)

Cuestionario de Desempeño Laboral

Elaborado por Tello (2021), constituido por 3 dimensiones (competencias personales, competencias sociales y competencias metodológicas), contiene 13 ítems, escala tipo Likert y con 3 niveles de puntuación, tales como: bajo, medio y alto. (Anexo N° 2)

La validez de ambos instrumentos fue llevada a cabo por Tello (2021), para lo cual se hizo la validación de contenido, haciendo uso del juicio de expertos; por el cual, en ambos instrumentos se recolectó 3 firmas de expertos que dominen el tema que será estudiado.

En lo que respecta a la confiabilidad de la investigación, también fue realizada por Tello (2021) la cual se hizo usando el estadístico alfa de Crombach, con el paquete estadístico de SPSS; en el cual se obtuvo los valores siguientes: con respecto al análisis de compromiso organizacional, se muestra que, de los ítems globales, se obtuvo el resultado de 0,720, demostrándose que posee una confiabilidad buena. Asimismo, en la variable de desempeño laboral, se obtuvo 0,795; por lo que, se confirma que el cuestionario posee un nivel bueno de confiabilidad.

Por otro lado, por necesidad de este estudio se efectuó la validez haciendo uso de juicio de expertos, obteniéndose el resultado con valores entre .89 y 1 en relevancia, coherencia y claridad, tanto en compromiso organizacional y desempeño laboral. (Anexo N° 5)

Además, se obtuvo la confiabilidad a través de la prueba piloto, por lo que fue aplicado a 20 trabajadores de salud, se realizó la matriz de datos y fue sometido al Alfa de Crombach, obteniéndose el resultado de .71 (aceptable) con respecto a la confiabilidad de compromiso organizacional y .82 (aceptable) para la confiabilidad de desempeño laboral. (Anexo N° 8).

3.5. Procedimientos

Se inició requiriendo el permiso a la coordinadora de Salud Mental de la Red de Salud Trujillo para poder aplicar las encuestas a los trabajadores pertenecientes a 7 centros de salud mental comunitario. Se cumplió con la validez y confiabilidad de los cuestionarios mediante el criterio de jueces y prueba piloto. Luego se procedió con la selección de los participantes a pertenecer de la muestra mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, a quienes se les hizo la aplicación de los instrumentos que serán utilizados para evaluar las variables, en un tiempo de 10 min cada encuesta. Para los que aceptaron ser parte de la investigación se les entregó el consentimiento informado. (Anexo 5).

Después, se llevará a cabo la correspondiente calificación, descarte de pruebas llenadas erróneamente y la selección de las pruebas bien llenadas, las mismas a las que será asignado un número y se continuará con el

vaciado de datos recolectados en el programa Microsoft Office Excel, para luego ser analizados según los objetivos del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto al análisis de los datos se hizo en el programa estadístico IBM SPSS STATISTICS Versión 25, la estadística descriptiva de la investigación se utilizó el análisis de tablas de porcentajes y frecuencias por cada variable y sus dimensiones; debido a los datos de tipo cuantitativo se hizo uso del coeficiente de correlación.

Para la estadística inferencial, previamente se procedió a obtener la prueba de normalidad mediante el estadístico de Kolmogorov – Smirnov para determinar el tipo de estadístico a utilizar; por lo que finalmente se hizo uso el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Los datos fueron debidamente analizados a un nivel de $p < .05$, criterio mínimo para determinar la significancia de análisis estadísticos y fue presentado por tablas.

3.7. Aspectos éticos

Hay la presencia de diversos criterios que son puntuales para que se lleven a cabo acciones basadas en ética durante el tiempo que se realiza el desarrollo de la investigación (Belmont, 1979 citado en Rubio, Jurado y Molina, 2017). Los principios éticos son:

Principio de beneficencia: se refiere a que se debe brindar las condiciones posibles al participante de la investigación que permitan que le permitan obtener un beneficio mayor y el menor riesgo posible de sufrir daños resultantes del estudio.

Respeto: hace referencia a que se debe respetar la dignidad de todos los sujetos que son los participantes de la investigación; teniendo la consideración por la privacidad de cada uno y la confidencialidad de lo que mencionan durante la entrevista.

Verdad: constituye a que se debe realizar la investigación con la debida veracidad, salvaguardando los derechos de autor de los datos informativos que es citada en el estudio y buscando siempre la verdad.

Consentimiento informado: se refiere a no ir en contra de la libertad de los sujetos participantes, por lo que llenarán previamente el consentimiento informado, respetando su propia capacidad que poseen para hacer una libre toma de decisiones y sin generar influencia alguna sobre ellos.

Calidad de voluntario: se refiere a que se considera voluntarios a aquellos individuos que aceptaron ser parte del estudio de forma voluntaria y sin recibir presiones

Información: se refiere a que se debe brindar al participante la debida información sobre las particularidades del estudio, tales como: los propósitos, procesos, beneficios y riesgos, posibles alternativas de procedimientos y declaración.

Justicia: constituye las exigencias morales que tienen los procesos y resultados para ser justos durante el proceso de búsqueda y elección de los sujetos que serán participantes del trabajo de investigación, los mismos que serán llevados a cabo con total imparcialidad.

IV. RESULTADOS

En esta sección se presenta las tablas en relación a las variables compromiso Organizacional y Desempeño Laboral de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, Octubre – Diciembre 2023.

Tabla 1

Compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, 2023

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL						Correlación de Spearman
	Medio		Alto		Total		
	n	%	N	%	n	%	
Medio	15	18.8%	40	50.0%	55	68.8%	Rho = ,270
Alto	1	1.3%	24	30.0%	25	31.3%	
Total	16	20.0%	64	80.0%	80	100.0%	p = ,016

Nota: Esta tabla muestra la relación entre compromiso organizacional y el desempeño laboral.

En la presente tabla se visualiza que, el 50.0% tiene compromiso organizacional medio y su desempeño laboral es alto, el 30.0% de los trabajadores ostentan compromiso organizacional alto y consideran que su desempeño laboral es alto. Asimismo, el 18.8% de los trabajadores poseen compromiso organizacional medio y su desempeño laboral es medio, y el 1.3% tienen compromiso organizacional alto y su desempeño laboral es medio.

En referencia a la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral, los datos observados en la tabla, demuestra que ambas variables poseen relación directa y de grado baja ($r=,270$) y según la valoración inferencial, es estadísticamente significativa ($p>.05$). Estos datos sugieren que existe relación entre ambas variables.

Los resultados muestran que, un regular porcentaje de trabajadores tienen desempeño laboral medio. En las instituciones se centran mayormente en el desempeño laboral y descuidan el compromiso del trabajador. Por lo que, se debe continuar trabajando el compromiso laboral.

Tabla 2

Niveles de compromiso organizacional en los trabajadores de los centros de salud mental de la provincia de Trujillo, 2023.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	N	%
Medio	55	68.8%
Alto	25	31.3%
Total	80	100.0%

Nota. Esta tabla muestra los niveles de compromiso organizacional

En la presente tabla se evidencia que el 68.8% de los trabajadores poseen un nivel de compromiso organizacional medio; mientras que, el 31.3% de los trabajadores tienen compromiso organizacional alto.

La parte mayor de los trabajadores posee un nivel medio de compromiso organizacional. Razón por la cual se debe mejorar, haciendo sentir al trabajador como parte de la institución, que se encuentre satisfecho con las condiciones de trabajo e incrementar su lealtad hacia la misma.

Tabla 3

Niveles de desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la provincia de Trujillo, 2023.

DESEMPEÑO LABORAL	N	%
Medio	16	20.0%
Alto	64	80.0%
Total	80	100.0%

Nota. Esta tabla muestra los niveles de desempeño laboral

En la presente tabla se observa que el 80.0% de los trabajadores tienen un nivel de desempeño laboral alto; mientras que, el 20.0% de los trabajadores ostentan un nivel desempeño laboral medio.

La quinta parte de ellos posee medio desempeño laboral. Por lo que se debe evaluar constantemente el desempeño de los trabajadores e identificar las causas que podrían afectar a la misma.

Tabla 4

Dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, 2023.

Compromiso afectivo	Desempeño laboral						Correlación de Spearman
	Medio		Alto		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Medio	12	15.0%	29	36.3%	41	51.3%	Rho = ,238
Alto	4	5.0%	35	43.8%	39	48.8%	
Total	16	20.0%	64	80.0%	80	100.0%	p = ,034

Nota. Esta tabla muestra la relación entre compromiso afectivo y el desempeño laboral

En la presente tabla se encuentra que el 43.8% de los trabajadores poseen un compromiso afectivo alto y su desempeño laboral es alto, el 36.3% tienen compromiso afectivo medio y su desempeño laboral es alto, el 15% de presentan compromiso afectivo medio y su desempeño laboral es medio, y el 5% tienen compromiso afectivo alto y su desempeño laboral es medio.

En referencia a la relación entre compromiso afectivo y desempeño laboral, los datos observados en la tabla, demuestran que ambas variables poseen relación directa y de grado baja ($r=,238$) y según la valoración inferencial, es estadísticamente significativa ($p>.05$). Estos datos permiten que se acepte la hipótesis específica del estudio.

Hay relación baja entre compromiso afectivo y desempeño laboral, razón por la que se debe mejorar el compromiso afectivo de los trabajadores; generando familiaridad del trabajador hacia la empresa, brindarle herramientas o recursos para desempeñarse adecuadamente y que pueda solucionar los problemas de la institución, ya que, los asume como propios.

Tabla 5

Dimensión compromiso de continuidad de compromiso organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, 2023.

Compromiso de continuidad	Desempeño laboral						Correlación de Spearman
	Medio		Alto		Total		
	n	%	N	%	N	%	
Bajo	2	2.5%	3	3.8%	5	6.3%	
Medio	13	16.3%	45	56.3%	58	72.5%	Rho = ,211
Alto	1	1.3%	16	20.0%	17	21.3%	
Total	16	20.0%	64	80.0%	80	100.0%	p = ,061

Nota. Esta tabla muestra la relación entre compromiso de continuidad y el desempeño laboral

En la presente tabla se contempla que, el 56.3% de trabajadores tienen compromiso de continuidad medio y su desempeño laboral es de nivel alto, el 20.0% tiene compromiso de continuidad alto y desempeño laboral alto, y el 16.3% tienen un compromiso de continuidad medio y desempeño laboral medio. Además, el 3.8% tiene compromiso de continuidad bajo y desempeño laboral alto, el 2.5% compromiso de continuidad bajo y desempeño laboral medio, y el 1.3% tiene compromiso de continuidad alto y desempeño laboral medio.

Con respecto a la relación entre compromiso de continuidad y desempeño laboral, los datos observados en la tabla, ($r=,211$) y ($p>.05$) demuestran que ambas variables no poseen relación estadísticamente significativa. Por lo que, estos datos sugieren que no existe relación entre compromiso de continuidad y desempeño laboral.

No existe relación entre compromiso de continuidad y desempeño laboral, razón por la cual se debe mejorar el compromiso de continuidad; generando crecimiento profesional para el trabajador, ascensos, buena remuneración y cumpliendo a tiempo el pago.

Tabla 6

Dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores en los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, 2023.

Compromiso normativo	Desempeño laboral						Correlación de Spearman
	Medio		Alto		Total		
	n	%	N	%	N	%	
Bajo	2	2.5%	2	2.5%	4	5.0%	
Medio	13	16.3%	48	60.0%	61	76.3%	Rho = ,210
Alto	1	1.3%	14	17.5%	15	18.8%	
Total	16	20.0%	64	80.0%	80	100.0%	p = ,062

Nota. Esta tabla muestra la relación entre compromiso normativo y el desempeño laboral

En la presente tabla se visualiza que el 60% tienen un compromiso normativo medio y su desempeño laboral es alto, el 17.5% de los trabajadores presentan un compromiso normativo alto y su desempeño laboral es alto, luego un 16.3% de los trabajadores presentan un compromiso normativo medio y un desempeño laboral medio.

En referencia a la relación entre compromiso normativo y desempeño laboral, los datos observados en la tabla, ($r=,210$) y ($p>,05$) demuestra que ambas variables no poseen relación estadísticamente significativa. Por lo que, estos datos sugieren que no existe relación entre compromiso normativo y desempeño laboral.

No existe relación entre compromiso normativo y desempeño laboral, motivo por el cual se debe mejorar el compromiso normativo; incentivando al trabajador hacia la lealtad y permitiendo que vea su trabajo como una responsabilidad y no como una obligación.

V. DISCUSIÓN

En lo que respecta a la variable de compromiso organizacional, Montoya (2014 cita a Meyer y Allen, 1991) quienes manifiestan que, es el estado psíquico que caracteriza el vínculo que existe entre la organización y el sujeto, que causa influencia en su decisión de permanecer o abandonar la institución en la que labora. Mientras que desempeño laboral, Ticahuanca y Mamani (2021) lo consideran al conjunto de acciones que son llevadas a cabo eficientemente en relación al capital humano en función del cumplimiento de las metas constituidas por la institución. Los hallazgos identificados en la tabla 1 muestran una correlación estadísticamente significativa ($p = ,016$) entre compromiso organizacional y desempeño laboral, la misma que es directa y baja ($r=,270$). Estos datos indican que hay una relación entre las variables: compromiso organizacional y desempeño laboral; es decir, los colaboradores al poseer mayor compromiso laboral, tendrán mayor desempeño laboral.

En base a la teoría explica que, el compromiso organizacional posee mucha relevancia, debido a que genera una gran influencia en la productividad de los trabajadores; es decir, desempeñan un trabajo con mayor eficiencia y calidad (Robbins y Judge, 2009 citados por Hernández, et al., 2018), esto teoría avala los hallazgos encontrados en la tabla 1, asimismo se encontraron resultados similares como Gonzáles (2022) quien en su estudio de investigación llegó a la conclusión que, hay la existencia de significativa relación ($p=,015$) entre compromiso organizacional y el desempeño del personal de salud de la MicroRed. Al igual que los resultados obtenidos por Medina (2022) quien en su estudio de investigación concluyó que existe relación directa ($r=,446$) y significativa ($p=,000$) entre las dos variables.

En cuanto al primer objetivo específico, se plantea identificar el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores de los centros de salud mental de la provincia de Trujillo. Por lo que, en la tabla 2 se observa que, el 68.8% de los trabajadores poseen un nivel de compromiso organizacional medio; mientras que, el 31.3% de los trabajadores tienen nivel de compromiso organizacional alto.

Los resultados obtenidos están acorde a lo que menciona la teoría, es decir existen elementos primordiales del entorno interno y externo en los que se desarrolla la organización. En el interno se considera las estrategias que asume la organización,

particularidades de las personas, recursos a nivel de materiales, tecnologías y la comunicación. Mientras que, en el externo se considera a las condiciones sociales, culturales, políticas, económicas y normativas que afectan al trabajo de la organización (Baez, et al., 2019). Los resultados alcanzados se asemejan a los obtenidos por Calderón (2022) quien mostró que, el 44.2% de los trabajadores se ubicó en un nivel medio de compromiso, el 36.5% con un compromiso de nivel alto, nivel muy alto (17.3%) y bajo compromiso (1.9%). Al igual que los resultados de Córdor (2021), quien tuvo resultados donde la mayoría de trabajadores (60%) alcanza un moderado nivel de compromiso organizacional, el 27% un eficiente nivel y el 13% un deficiente nivel.

Es decir, tanto los factores internos y externos influyen en el compromiso organizacional y los resultados señalan junto con la literatura que existe un nivel medio de compromiso, seguido de los demás niveles.

En lo que concierne al segundo objetivo específico se busca identificar el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la provincia de Trujillo. Por lo tanto, en la tabla 3 se observa que, el 80.0% de los trabajadores tienen un nivel de desempeño laboral alto; mientras que, el 20.0% de los trabajadores presentan nivel de desempeño laboral medio.

Según la teoría, se explica que existen diversos factores causan influencia en el desempeño laboral, entre los cuales están: Factores personales asociados a la forma de vida, factores asociados con el puesto de trabajo, factores asociados con la gestión y planificación de recursos humanos, nivel de satisfacción asociados a las condiciones de trabajo (Dieleman y Harnmeijer, 2006). Los resultados obtenidos son similares a los obtenidos por Tello (2021), quien tuvo resultados que, el 78% del profesional enfermero del Hospital Belén de Lambayeque tuvo un alto desempeño laboral y el 21,7% presenta desempeño medio. Al igual que los encontrados por Gonzáles (2022) quien presentó resultados que mostraron que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la MicroRed de Arequipa en su mayoría es bueno (79.53%) y muy bueno con 20.47%. Los hallazgos encontrados señalan que existe un desempeño laboral alto es decir los empleadores se desenvuelven según su puesto de trabajo con responsabilidad, satisfacción y eso concuerda con la literatura ya que según la manera en cómo se desempeñan se va a ver influenciada por muchos factores.

En lo concerniente al tercer objetivo específico se plantea establecer la relación de la dimensión compromiso afectivo con el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo. Por lo que en la tabla 4 se visualiza relación estadísticamente significativa ($p > .05$) entre las variables y poseen relación directa y de grado baja ($r = .238$). Estos datos permiten que se acepte la hipótesis; es decir, existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral.

Teóricamente, esto explicaría que, el compromiso afectivo es la adherencia emocional que tiene el trabajador hacia la organización, el cual es adquirido como resultado de la satisfacción que hay por parte de la institución de los requerimientos y expectativas que la persona siente (Rodríguez, et al., 2004). Es decir, la persona está satisfecha con la institución, por lo que influye positivamente en el compromiso organizacional y a su vez, en el desempeño laboral. Los resultados alcanzados difieren de los obtenidos por Tello (2021) quien muestra relación altamente significativa ($p = .000$) de nivel moderado ($r = .539$) entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del profesional enfermero.

Por lo tanto, se infiere que, a mayor compromiso afectivo del trabajador, mayor será su desempeño laboral, ya que interviene el lado emocional del trabajador, le gusta lo que hace y se identifica en la institución por la labor que desempeña y se siente parte de ella.

En lo que refiere al cuarto objetivo específico se busca establecer la relación de la dimensión compromiso de continuidad con el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo. Por lo que, en la tabla 5 se observa resultados de ($r = .211$) y ($p > .05$), los cuales demuestran que ambas variables no poseen relación estadísticamente significativa. Estos datos sugieren que se rechace la hipótesis; es decir, no existe relación entre compromiso de continuidad y desempeño laboral.

Los resultados obtenidos, está acorde a lo que menciona la teoría; la presencia del entorno laboral apropiado genera confianza al momento de desempeñarse en sus actividades; es decir, que cuente con las condiciones idóneas para llevar a cabo sus labores, para lo cual tiene que estar orientado en brindar seguridad y bienestar (Bohórquez, et al., 2020). Además, vinculado al desempeño de los trabajadores, la permanencia es un factor de gran importancia que le permite al trabajador percibir

su estabilidad dentro de la institución en la que labora y sin dudar, esta tiene repercusiones de manera significativa en el desempeño y consecuentemente se ve proyectada en la productividad y éxitos de la organización (Pedraza et al., 2010). A partir de ello, se infiere que el entorno laboral adecuado y la necesidad de permanencia influyen en el desempeño laboral, y no solo se debería al compromiso normativo. Los resultados obtenidos difieren de los obtenidos por Córdor (2021) quien muestra que, existe significativa relación ($p=,000$) y de nivel moderada ($r=,511$) entre compromiso de continuidad y el desempeño laboral de los personales de salud.

Por lo tanto, se infiere que el compromiso de continuidad no va de la mano con cambios significativos en el desempeño laboral de los colaboradores, ya que va a depender si es que se encuentra satisfecho en el trabajo entre otros factores y de acuerdo a ello va a influir o no en el desempeño laboral.

Por último, el quinto objetivo específico propone establecer la relación de la dimensión compromiso normativo con el desempeño laboral en los trabajadores. Por lo que, en la tabla 6 se observa resultados de ($r=,210$) y ($p>,05$), los cuales demuestran que ambas variables no poseen relación estadísticamente significativa. Estos datos sugieren que no existe relación entre compromiso normativo y desempeño laboral.

La falta de relación lo explica según la teoría que puede haber condiciones negativas que generen motivación para que el desempeño laboral sea más elevado, tales como: necesidad monetaria, estricta supervisión, amenazas de sanciones reales, presión de los supervisores, etc. También, existen condiciones positivas, tales como: estímulos altos con buena planificación y eventualidades del desempeño laboral (Jiménez y Bueno, 2003). Es decir, hay la presencia de otros factores que influyen en el desempeño laboral, y no solo se debería al compromiso normativo. Los resultados obtenidos difieren de los obtenidos por Flores (2019) quien muestra resultados que, existe significativa relación ($p=,000$) y de nivel baja ($r=,354$) entre compromiso normativo y el desempeño laboral.

Por lo tanto, se infiere que el compromiso normativo no va de la mano con cambios significativos en el desempeño laboral; ello se refiere si el trabajador es leal con su establecimiento en el que labora y hace su trabajo con responsabilidad y no por obligación y ello va a influenciar o no a su desempeño.

VI. CONCLUSIONES

1. El compromiso organizacional presenta una relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral. ($r=,270$; $p = ,016$)
2. La mayor parte (68.8%) de los trabajadores poseen un nivel de compromiso organizacional medio.
3. La mayor parte (80.0%) de los trabajadores tienen un nivel de desempeño laboral alto.
4. Se presenta relación de nivel baja ($r=,238$) y estadísticamente significativa ($p=,034$) entre compromiso afectivo y desempeño laboral; es decir, si hay relación.
5. Se presenta resultados de ($r=,211$) y ($p=,061$) entre compromiso de continuidad y desempeño laboral; es decir, no existe relación estadísticamente significativa.
6. Se presenta resultados de ($r=,210$) y ($p=,062$) entre compromiso normativo y desempeño laboral; es decir, no existe relación estadísticamente significativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Crear una cultura de trabajo por parte de los jefes de los centros comunitarios hacia sus trabajadores definiendo los valores y objetivos de la institución, promoviendo una comunicación abierta, promoviendo el compromiso entre los integrantes del grupo, mediante la constante retroalimentación.
2. Fomentar la comunicación en los centros comunitarios ya sea compartiendo información importante, de manera abierta y clara con todos los integrantes de la organización.
3. Llevar a cabo evaluaciones periódicas del desempeño laboral de los trabajadores, enfocándose en los estándares de desempeño, incluyendo aspectos éticos, realizando entrevistas a cada uno de los empleadores y evaluando los comportamientos para implementar mejoras en las competencias personales, sociales y metodológicas de los trabajadores en los establecimientos de salud mental.
4. Mejorar el compromiso afectivo de los trabajadores de los centros de salud mental generando familiaridad en el trabajador con su institución, brindándole herramientas o recursos para desempeñarse adecuadamente.
5. Mejorar el compromiso de continuidad; generando crecimiento profesional para el trabajador como ascensos en el trabajo y pago oportuno en las remuneraciones.
6. Mejorar el compromiso normativo; motivando al trabajador de los centros de salud mental por su lealtad y responsabilidad con el trabajo y no por considerarlo como una obligación.

REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*.
https://www.google.com.pe/books/edition/Comportamiento_organizacional/uRfl1b44BjEC?hl=es&gbpv=0
- Araujo, J. y Brunet, I. (2012). *Compromiso y competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa aeronáutica*. 1ª edición. Publicaciones URV.
https://www.google.com.pe/books/edition/Compromiso_y_competitividad_en_las_organ/34GgAgAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=importancia+del+compromiso+organizacional&pg=PA15&printsec=frontcover
- Argimon, J. y Jiménez, J. (2018). *Métodos de investigación clínica y epidemiológica*. Editorial: Elsevier España, S.L.U.
https://books.google.com.pe/books?id=ogCiDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Baez, R., Zayas, P., Velásquez, R. y Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014#B16
- Bayser, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia Y Tecnología*, 2(12).
<https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12>
- Bernal, I., Ruíz, L. y Pastrana, J. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600194
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W. y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385

- Calderón, C. (2022). Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(13), 42-52. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882022000100042_
- Cóndor, Y. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84235>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (5 de julio del 2018). Ley que modifica diversos artículos de la Ley 28303, Ley marco de ciencia, tecnología e innovación tecnológica; y de la Ley 28613, Ley del consejo nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1666491-1>
- Díaz, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Editorial ESIC. https://www.google.com.pe/books/edition/Dise%C3%B1o_y_elaboraci%C3%B3n_de_cuestionarios/kER9q4koSnYC?hl=es&gbpv=0&bshmr=rimec/1
- Dieleman, M., y Harnmeijer, J. (2006). Improving health worker performance: in search of promising practices. Países Bajos: Royal Tropical Institute. https://www.kit.nl/wp-content/uploads/2018/08/1174_Improving-health-worker-performance_Dieleman_Harnmeijer.pdf
- Dorantes, C. (2018). *El proyecto de investigación en psicología: De su génesis a la publicación*. https://books.google.com.pe/books?id=yKRdDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Dueñas, F. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del Hospital Natalia Huerta de Niemes* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Recuperado de <https://core.ac.uk/reader/486912371>
- Flores, I. (2019). *Compromiso Organizacional relacionado con el Desempeño Laboral en trabajadores del Hospital I- EsSalud Florencia de Mora. 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38469>

- González, E. (2022). *Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de salud de la MicroRed Ampliación Paucarpata, Arequipa 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Recuperado de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b48ce1cc-816f-4430-a5b9-0d956230ca7b/content>
- González, W. y Vílchez, R. (2022). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 51. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200054#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20ha%20referencia,la%20b%C3%BAqueda%20de%20los%20objetivos
- Guerrero, P. (2019) *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Recuperado de <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1635>
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A. y Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial: Área de Innovación y Desarrollo, S. L. https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Hernández, B. et al. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100820
- Jiménez, A. y Bueno, J. (2003). *¿Qué motiva a sus colaboradores? No hay recetas. Descúbralo y mejore el rendimiento*. Fundación Confemetal. https://www.google.com.pe/books/edition/Qu%C3%A9_motiva_a_sus_colaboradores_No_hay_r/K9gjL_59dm8C?hl=es&gbpv=0
- Juárez (28 de julio del 2022). El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo. *El economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas->

en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html

- Littlewood, H. y Uribe, J. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. Manual moderno. https://www.google.com.pe/books/edition/Psicolog%C3%ADa_organizacional_en_Latinoam%C3%A9rica/1ad8DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Llapa, E., Trevizan, M., Shinyashiki, T. y Mendes, I. (2009). Comprometimento organizacional e profissional da equipe de saúde. *Enfermería Global*, (17). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412009000300013&lng=es&nrm=iso&tlng=pt
- Medina, M. (2022). *Compromiso y desempeño laboral en los trabajadores de un hospital de Lima Este, Perú, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94708>
- Ministerio de Salud (2008). Directiva administrativa "Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral". Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf
- Molina, F., Del Orbe, K. y Sanvicen, P. (2020). *Investigación y docencia en comunicación y sociología de las organizaciones*. Edicions de la Universitat de Lleida. https://www.google.com.pe/books/edition/Investigaci%C3%B3n_y_docencia_en_comunicaci/rYThDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional UPC. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/581494>
- Najarro, E. (2022). *Compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97648>

- Nava, M. Ramos, P. y García, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *Revista de estudios en contaduría, administración e informática*, 10 (29). <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/>
- Núñez, L. (2022). *Compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de un Hospital General de segundo nivel de atención en ciudad de Guayaquil* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional UCSG. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19168>
- Organización Internacional del Trabajo (2023). Servicios de salud. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/health-services/lang-es/index.htm>
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Editorial: Pearson Educación. https://www.google.com.pe/books/edition/Comportamiento_organizacional/OWBokj2RqBYC?hl=es&gbpv=0&bshw=rimc/1
- Rocha, M. y Bohrt, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 2(1), 77-83. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612004000100008#:~:text=El%20compromiso%20organizacional%20se%20considera,elemento%20humano%20en%20una%20organizaci%C3%B3n.
- Rodríguez, A. et al. (2004). *Psicología de las organizaciones*. 1ª edición. Eureka Media, SL. https://www.google.com.pe/books/edition/Psicolog%C3%ADa_de_las_organizaciones/-CDcaADQLcoC?hl=es&gbpv=0
- Rubio, G., Jurado, S. y Molina, N. (2017). *Ética en la investigación biomédica*. Editorial: Universidad de la Salle.

- https://books.google.com.pe/books?id=_3_1DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Tello, E. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57935>
- Ticahuanca, F. y Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86 - 98. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633
- Toala, S. et al. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones. Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos*. 1ª edición. 3ciencias. Área de Innovación y desarrollo, S.L. https://www.google.com.pe/books/edition/Pr%C3%A1cticas_de_innovaci%C3%B3n_y_gesti%C3%B3n_de/p5oFDgAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Topa, et al. (2022). *Psicología de las organizaciones*. Editorial Sanz y Torres, S.L. https://www.google.com.pe/books/edition/Psicolog%C3%ADa_de_las_Organizaciones/8Cx1EAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Vargas, J. (2007). *La culturocracia organizacional en México*. Editorial Academia Española. https://www.google.com.pe/books/edition/La_culturocracia_organizacional_en_M%C3%A9xico/ravJFDoDLOEC?hl=es&gbpv=0

ANEXOS

ANEXO N° 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de Compromiso organizacional

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	El compromiso organizacional es el estado psíquico que caracteriza el vínculo que existe entre la organización y el sujeto, que causa influencia en su decisión de permanecer o abandonar la institución en la que labora (Meyer y Allen, 1991 citados por Montoya, 2014)	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en el cuestionario de Compromiso Organizacional de Tello (2021)	Compromiso Afectivo	Nivel de compromiso	Ordinal
				Nivel de involucramiento	
			Compromiso de continuidad	Aspiraciones	
				Satisfacción laboral	
				Nivel económico	
			Compromiso normativo	Lealtad con la organización	
Sentido de obligación con la organización					

Operacionalización de Desempeño laboral

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
DESEMPEÑO LABORAL	El desempeño laboral se considera al conjunto de acciones que son llevadas a cabo de forma eficiente en relación al capital humano en función del cumplimiento de las metas constituidas por la organización (Ticahuanca y Mamani, 2021)	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en el cuestionario de Desempeño laboral de Tello (2021).	Competencias personales	Nivel de conocimiento	Ordinal
				Habilidades y capacidades	
			Competencias sociales	Trabajo en equipo	
				Relaciones interpersonales	
			Competencias metodologías	Iniciativas	
				Proactividad	

ANEXO N° 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, 2023.

ENCUESTA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor: Tello E. (2021) Modificado: Tam R (2023)

INSTRUCCIONES:

Estimado(a) participante, la presente encuesta tiene como finalidad, medir el compromiso organizacional en la institución que labora, por tal motivo, le sugiero que conteste de manera adecuada las preguntas propuestas.

Ante ello, marque con un aspa la respuesta que crea conveniente, basándose en lo siguiente:

- 1: Totalmente en desacuerdo.
- 2: En desacuerdo.
- 3: Ni en desacuerdo, ni en acuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

Preguntas	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO					
Se siente como parte de una familia en la institución.					
Cuando existe un problema en la institución, lo siente como propio.					
Se identifica con la institución por la labor que desempeña.					
Usted, se siente feliz con la labor que desempeña					
Estaría dispuesto a trabajar en otra institución.					
DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
La institución le ofrece un mayor crecimiento profesional.					
La institución le ofrece ascensos en el puesto de trabajo.					
En términos generales, usted se encuentra satisfecho en el trabajo.					
Se encuentra conforme con la remuneración que percibe.					
La institución cumple a tiempo con los pagos					
DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO					
En términos generales; tiene lealtad con la institución.					
La permanencia en su trabajo, más que una responsabilidad; es una obligación					
Siente que el sistema de salud es desigual e injusto					

El instrumento de desempeño laboral se calificará en: Bajo, medio y alto y se evaluará en tres dimensiones.

DIMENSIONES	CATEGORIAS DE VALORACION		
	BAJO	MEDIO	ALTO
COMPROMISO AFECTIVO	5 - 12 pts.	13 - 19 pts.	20 - 25 pts.
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	5 - 12 pts.	13 - 19 pts.	20 - 25 pts.
COMPROMISO NORMATIVO	3 - 7 pts.	8 - 11 pts.	12 - 15 pts.

ANEXO N° 3: Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, 2023.

ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Tello E. (2021) Modificado: Tam R (2023)

INSTRUCCIONES

Estimado(a) participante, la presente encuesta tiene como finalidad, medir el desempeño laboral, en la institución que labora, por tal motivo, le sugiero que conteste de manera adecuada las preguntas propuestas.

Ante ello, marque con un aspa la respuesta que crea conveniente, basándose en lo siguiente:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo.
- 3: Ni en desacuerdo, ni en acuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

Preguntas	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS PERSONALES					
Realiza sus funciones en el trabajo de acuerdo a sus conocimientos.					
La institución requiere de conocimientos especializados					
Posee las habilidades necesarias para el puesto de trabajo.					
Posee habilidades sociales relevantes como el trabajo en equipo.					
Desarrolla capacidades para dirigir la institución.					
Puede resolver problemas técnicos en la institución.					
DIMENSION: COMPETENCIAS SOCIALES					
En la institución, usted realiza trabajo en equipo					
En la institución existe comunicación asertiva entre todos los trabajadores					
Usted es empático con sus compañeros.					
Usted tiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros					
DIMENSION: COMPETENCIAS METODOLÓGICAS					
Los jefes inmediatos felicitan las iniciativas para el trabajo.					
Existe innovación constante en el trabajo.					
Demuestra su proactividad en el trabajo.					

El instrumento de desempeño laboral se calificará en: Bajo, medio y alto y se evaluará en tres dimensiones.

DIMENSIONES	CATEGORIAS DE VALORACION		
	BAJO	MEDIO	ALTO
COMPETENCIAS PERSONALES	6 - 14 pts.	15 - 22 pts.	23 - 30 pts.
COMPETENCIAS SOCIALES	4 - 9 pts.	10 - 15 pts.	16 - 20 pts.
COMPETENCIAS METODOLÓGICAS	3 - 7 pts.	8 - 11 pts.	12 - 15 pts.

ANEXO N° 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, 2023. Su participación es completamente voluntaria y antes que tome su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo. El objetivo de la investigación para la cual estamos solicitando su colaboración es determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de los centros de salud mental de la Provincia de Trujillo, Octubre – Diciembre 2023. 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.

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a futuras investigaciones al permitir brindarles una mayor información. Además, para el desarrollo del conocimiento científico, toda información brindada 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 los resultados de la investigación se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma identificable. Cualquier problema o duda que requiera atención inmediata, deberá ser informada al responsable del estudio, Lic. Ruby Tam González.

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.

ENCUESTADO

Firma: _____ Fecha: _____

INVESTIGADORA

Nombre: _____

Firma: _____ Fecha: _____

ANEXO N° 5: FORMATOS DE JUICIOS DE EXPERTOS

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ENCUESTA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Maritza Luaga Chavez		
Grado profesional:	Maestría	(X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica	()	Social ()
	Educativa	()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ENFERMERIA		
Institución donde labora:	CSHC FORTALEZA DE DIOS		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	NO		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Compromiso Laboral
Autor(a):	Tello Flores Erika Karina
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 m
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La encuesta está compuesta por 3 dimensiones: compromiso afectivo (5 ítems), compromiso de continuidad (5 ítems) y compromiso normativo (3 ítems).

4. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Meyer y Allen refieren que, es la alianza de tipo emocional del trabajador para identificarse e integrarse con la organización en la que trabaja, porque así es su deseo (Littlewood y Uribe, 2018).
	Compromiso de continuidad	Hace referencia al apego que siente el trabajador debido a la necesidad que siente de tener una permanencia dentro de la institución debido a las pérdidas potenciales que están vinculados al peligro de su estabilidad; es decir, despedida del trabajo o a la renuncia voluntaria del mismo trabajador (Littlewood y Uribe, 2018).
	Compromiso normativo	Corresponde al sentimiento de reciprocidad que el trabajador tiene de alargar su permanencia en la institución; a modo de deuda que él siente hacia su organización por la oportunidad que le brindó o las recompensas que recibió (Littlewood y Uribe, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación usted le presento la encuesta de Compromiso Organizacional elaborado por Tello Flores Erika Karina en el año 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo
- Objetivos de la Dimensión: medir el compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de compromiso	Se siente como parte de una familia en la institución.	4	4	4	
	Cuando existe un problema en la institución, lo siente como propio.	4	4	4	
Nivel de involucramiento	Se identifica con la institución por la labor que desempeña.	4	4	4	
	Usted, se siente feliz con la labor que desempeña	4	4	4	
	Estaría dispuesto a trabajar en otra institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso de Continuidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aspiraciones	La institución le ofrece un mayor crecimiento profesional.	4	4	4	
	La institución le ofrece ascensos en el puesto de trabajo.	4	4	4	
Satisfacción laboral	En términos generales, usted se encuentra satisfecho en el trabajo.	4	4	4	
Nivel económico	Se encuentra conforme con la remuneración que percibe.	4	4	4	
	La institución cumple a tiempo con los pagos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso Normativo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad con la organización	En términos generales; tiene lealtad con la institución.	4	4	4	
Sentido de obligación con la organización	La permanencia en su trabajo, más que una responsabilidad; es una obligación	4	4	4	
	Siente que el sistema de salud es desigual e injusto	4	4	4	


 Marilys Aliaga Chávez
 Licenciada en Enfermería
 C.E.P. 2012

Firma del evaluador

DNI 45349215.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Maritza Hiago Chavez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	ENFERMERIA
Institución donde labora:	CSTIC FORTALEZA DE DICI
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	NO

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Desempeño Laboral
Autor(a):	Tello Flores Erika Karina
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 m
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La encuesta está compuesta por 3 dimensiones: competencias personales (6 ítems), competencias sociales (4 ítems) y competencias metodológicas (3 ítems).

4. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Competencias personales	Se refiere a adquirir habilidades, capacidades, conocimientos con la finalidad de ser medidos en base a sus fortalezas y debilidades; que se tracen sus metas profesionales y personales para poder tratar de alcanzarlas (Tello, 2021).
	Competencias sociales	Son las capacidades que posee el individuo para entablar relaciones interpersonales de forma eficiente con diferentes personas y grupos sociales; las cuales son necesarias para el proceso de aprendizaje y el crecimiento de la persona en las instituciones (Tello, 2021).
	Competencias metodológicas	Son las capacidades que posee el trabajador para tener iniciativas en sus actividades que lleva a cabo dentro de la organización en su puesto de labores (Chiavenato, 2000 citado en Tello, 2021).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación usted le presento la encuesta de Desempeño Laboral elaborado por Tello Flores Erika Karina en el año 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

está midiendo.	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Competencias Personales
- Objetivos de la Dimensión: medir las competencias personales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de conocimientos	Realiza sus funciones en el trabajo de acuerdo a sus conocimientos.	4	4	4	
	La institución requiere de conocimientos especializados	4	4	4	
Habilidades y capacidades	Posee las habilidades necesarias para el puesto de trabajo.	4	4	4	
	Posee habilidades sociales relevantes como el trabajo en equipo.	4	4	4	
	Desarrolla capacidades para dirigir la institución.	4	4	4	
	Puede resolver problemas técnicos en la institución.	4	4	4	

• Segunda dimensión: Competencias Sociales

• Objetivos de la Dimensión: Medir las competencias sociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relev ancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	En la institución, usted realiza trabajo en equipo	4	4	4	
	En la institución existe comunicación asertiva entre todos los trabajadores	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Usted es empático con sus compañeros.	4	4	4	
	Usted tiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros	4	4	4	

• Tercera dimensión: Competencias Metodológicas

• Objetivos de la Dimensión: Medir el las competencias metodológicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relev ancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativas	Los jefes inmediatos felicitan las iniciativas para el trabajo.	4	4	4	
	Existe innovación constante en el trabajo.	4	4	4	
Proactividad	Demuestra su proactividad en el trabajo.	4	4	4	


 Maritza Alvarado Chávez
 Licenciada en Psicología
 C.E.P. 66937

Firma del evaluador

DNI 45319215

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ENCUESTA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jorge Chotón Cabanillas
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	PSICÓLOGO
Institución donde labora:	C.S.M. SANTA LUCA DE RACHE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:(Si corresponde)	NO

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Compromiso Laboral
Autor(a):	Tello Flores Erika Karina
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 m
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La encuesta está compuesta por 3 dimensiones: compromiso afectivo (5 ítems), compromiso de continuidad (5 ítems) y compromiso normativo (3 ítems).

4. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Meyer y Allen refieren que, es la alianza de tipo emocional del trabajador para identificarse e integrarse con la organización en la que trabaja, porque así es su deseo (Littlewood y Uribe, 2018).
	Compromiso de continuidad	Hace referencia al apego que siente el trabajador debido a la necesidad que siente de tener una permanencia dentro de la institución debido a las pérdidas potenciales que están vinculados al peligro de su estabilidad; es decir, despedida del trabajo o a la renuncia voluntaria del mismo trabajador (Littlewood y Uribe, 2018).
	Compromiso normativo	Corresponde al sentimiento de reciprocidad que el trabajador tiene de alargar su permanencia en la institución; a modo de deuda que él siente hacia su organización por la oportunidad que le brindó o las recompensas que recibió (Littlewood y Uribe, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación usted le presento la encuesta de Compromiso Organizacional elaborado por Tello Flores Erika Karina en el año 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

está midiendo.	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Competencias Personales
- Objetivos de la Dimensión: medir las competencias personales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de conocimientos	Realiza sus funciones en el trabajo de acuerdo a sus conocimientos.	4	4	4	
	La institución requiere de conocimientos especializados	4	4	4	
Habilidades y capacidades	Posee las habilidades necesarias para el puesto de trabajo.	4	4	4	
	Posee habilidades sociales relevantes como el trabajo en equipo.	4	4	4	
	Desarrolla capacidades para dirigir la institución.	4	4	4	
	Puede resolver problemas técnicos en la institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias Sociales
- Objetivos de la Dimensión: Medir las competencias sociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	En la institución, usted realiza trabajo en equipo	4	4	4	
	En la institución existe comunicación asertiva entre todos los trabajadores	4	3	4	
Relaciones interpersonales	Usted es empático con sus compañeros.	4	4	4	
	Usted tiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencias Metodológicas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el las competencias metodológicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativas	Los jefes inmediatos felicitan las iniciativas para el trabajo.	4	3	4	
	Existe innovación constante en el trabajo.	4	4	4	
Proactividad	Demuestra su proactividad en el trabajo.	4	4	4	


 Mg. Jorge Chetón Cabanillas
 PSICÓLOGO CLÍNICO
 C.P. P. 18469

Firma del evaluador

DNI 43134587

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jorge Chofre Cabaudlan
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	PSICÓLOGO
Institución donde labora:	CSM SANTA LUCIA DE HACHE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	NO

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Desempeño Laboral
Autor(a):	Tello Flores Erika Karina
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 m
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La encuesta está compuesta por 3 dimensiones: competencias personales (6 ítems), competencias sociales (4 ítems) y competencias metodológicas (3 ítems).

4. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Competencias personales	Se refiere a adquirir habilidades, capacidades, conocimientos con la finalidad de ser medidos en base a sus fortalezas y debilidades; que se tracen sus metas profesionales y personales para poder tratar de alcanzarlas (Tello, 2021).
	Competencias sociales	Son las capacidades que posee el individuo para entablar relaciones interpersonales de forma eficiente con diferentes personas y grupos sociales; las cuales son necesarias para el proceso de aprendizaje y el crecimiento de la persona en las instituciones (Tello, 2021).
	Competencias metodológicas	Son las capacidades que posee el trabajador para tener iniciativas en sus actividades que lleva a cabo dentro de la organización en su puesto de labores (Chiavenato, 2000 citado en Tello, 2021).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación usted le presento la encuesta de Desempeño Laboral elaborado por Tello Flores Erika Karina en el año 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo
- Objetivos de la Dimensión: medir el compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de compromiso	Se siente como parte de una familia en la institución.	4	4	3	
	Cuando existe un problema en la institución, lo siente como propio.	4	4	4	
Nivel de involucramiento	Se identifica con la institución por la labor que desempeña.	4	4	4	
	Usted, se siente feliz con la labor que desempeña	4	4	4	
	Estaría dispuesto a trabajar en otra institución.	4	4	4	

• Segunda dimensión: Compromiso de Continuidad

• Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aspiraciones	La institución le ofrece un mayor crecimiento profesional.	4	4	4	
	La institución le ofrece ascensos en el puesto de trabajo.	4	4	4	
Satisfacción laboral	En términos generales, usted se encuentra satisfecho en el trabajo.	4	4	4	
Nivel económico	Se encuentra conforme con la remuneración que percibe.	4	4	4	
	La institución cumple a tiempo con los pagos	4	4	4	

• Tercera dimensión: Compromiso Normativo

• Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad con la organización	En términos generales; tiene lealtad con la institución.	4	4	4	
Sentido de obligación con la organización	La permanencia en su trabajo, más que una responsabilidad, es una obligación	4	4	3	
	Siente que el sistema de salud es desigual e injusto	4	3	4	


 Mg. Jorge Chetín Cabanillas
 psicólogo(a) licenciado
 C.º No. 19 19493
 Firma del evaluador

DNI 43134582

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ENCUESTA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/>
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Cursos Enfermería
Institución donde labora:	Red Virni
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica:(Si corresponde)	No.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Compromiso Laboral
Autor(a):	Tello Flores Erika Karina
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 m
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La encuesta está compuesta por 3 dimensiones: compromiso afectivo (5 ítems), compromiso de continuidad (5 ítems) y compromiso normativo (3 ítems).

4. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Meyer y Allen refieren que, es la alianza de tipo emocional del trabajador para identificarse e integrarse con la organización en la que trabaja, porque así es su deseo (Littlewood y Uribe, 2018).
	Compromiso de continuidad	Hace referencia al apego que siente el trabajador debido a la necesidad que siente de tener una permanencia dentro de la institución debido a las pérdidas potenciales que están vinculados al peligro de su estabilidad; es decir, despedida del trabajo o a la renuncia voluntaria del mismo trabajador (Littlewood y Uribe, 2018).
	Compromiso normativo	Corresponde al sentimiento de reciprocidad que el trabajador tiene de alargar su permanencia en la institución; a modo de deuda que él siente hacia su organización por la oportunidad que le brindó o las recompensas que recibió (Littlewood y Uribe, 2018).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación usted le presento la encuesta de Compromiso Organizacional elaborado por Tello Flores Erika Karina en el año 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

dimensión o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del Instrumento:

- Primera dimensión: Compromiso Afectivo
- Objetivos de la Dimensión: medir el compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de compromiso	Se siente como parte de una familia en la institución.	4	4	4	
	Cuando existe un problema en la institución, lo siente como propio.	4	4	4	
Nivel de involucramiento	Se identifica con la institución por la labor que desempeña.	4	4	4	
	Usted, se siente feliz con la labor que desempeña	4	4	4	
	Estaría dispuesto a trabajar en otra institución.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Compromiso de Continuidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aspiraciones	La institución le ofrece un mayor crecimiento profesional.	4	4	4	
	La institución le ofrece ascensos en el puesto de trabajo.	4	4	4	
Satisfacción laboral	En términos generales, usted se encuentra satisfecho en el trabajo.	4	4	4	
Nivel económico	Se encuentra conforme con la remuneración que percibe.	4	4	4	
	La institución cumple a tiempo con los pagos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Compromiso Normativo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Relev ancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lealtad con la organización	En términos generales; tiene lealtad con la institución.	4	4	4	
Sentido de obligación con la organización	La permanencia en su trabajo, más que una responsabilidad; es una obligación	4	4	4	
	Siente que el sistema de salud es desigual e injusto	4	4	4	


 Claudia Paola Pereda Sagástegui
 Lic. en Enfermería
 C.R.P. 076788
 Firma del evaluador

DNI 45941380.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ENCUESTA DE DESEMPEÑO LABORAL"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico.

Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/>
	Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Red v.m. Centros Esmeralda
Institución donde labora:	Red v.m.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (Si corresponde)	NO

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Encuesta de Desempeño Laboral
Autor(a):	Tello Flores Erika Karina
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 m
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	La encuesta está compuesta por 3 dimensiones: competencias personales (6 ítems), competencias sociales (4 ítems) y competencias metodológicas (3 ítems).

4. Soporte teórico

Escala (ÁREA)	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Competencias personales	Se refiere a adquirir habilidades, capacidades, conocimientos con la finalidad de ser medidos en base a sus fortalezas y debilidades; que se tracen sus metas profesionales y personales para poder tratar de alcanzarlas (Tello, 2021).
	Competencias sociales	Son las capacidades que posee el individuo para entablar relaciones interpersonales de forma eficiente con diferentes personas y grupos sociales; las cuales son necesarias para el proceso de aprendizaje y el crecimiento de la persona en las instituciones (Tello, 2021).
	Competencias metodológicas	Son las capacidades que posee el trabajador para tener iniciativas en sus actividades que lleva a cabo dentro de la organización en su puesto de labores (Chiavenato, 2000 citado en Tello, 2021).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación usted le presento la encuesta de Desempeño Laboral elaborado por Tello Flores Erika Karina en el año 2021.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuados	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que	1.Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

está midiendo.	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Competencias Personales
- Objetivos de la Dimensión: medir las competencias personales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de conocimientos	Realiza sus funciones en el trabajo de acuerdo a sus conocimientos.	4	4	4	
	La institución requiere de conocimientos especializados	4	4	4	
Habilidades y capacidades	Posee las habilidades necesarias para el puesto de trabajo.	4	4	4	
	Posee habilidades sociales relevantes como el trabajo en equipo.	4	4	4	
	Desarrolla capacidades para dirigir la institución.	4	4	4	
	Puede resolver problemas técnicos en la institución.	4	4	4	

• Segunda dimensión: Competencias Sociales

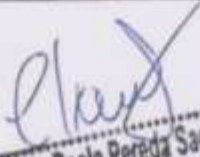
• Objetivos de la Dimensión: Medir las competencias sociales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	En la institución, usted realiza trabajo en equipo	4	4	4	
	En la institución existe comunicación asertiva entre todos los trabajadores	4	4	3	
Relaciones interpersonales	Usted es empático con sus compañeros.	4	4	4	
	Usted tiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros	4	4	4	

• Tercera dimensión: Competencias Metodológicas

• Objetivos de la Dimensión: Medir el las competencias metodológicas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativas	Los jefes inmediatos felicitan las iniciativas para el trabajo.	4	4	4	
	Existe innovación constante en el trabajo.	4	4	4	
Proactividad	Demuestra su proactividad en el trabajo.	4	4	4	


Claudia Paola Pereda Sagastegui
Lic. en Enfermería
C.E.P. 076708

Firma del evaluador

DNI 45941380.

ANEXO N° 6: CALCULO DEL TAMAÑO DE MUESTRA

Para obtener el tamaño de la muestra en el presente estudio se utilizó el muestreo aleatorio simple, cuya fórmula es:

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

- n = número de elementos de la muestra
- N = número de elementos del universo
- P/ Q = probabilidad con las que se presenta el fenómeno, si no se conoce P = 0.5 y Q = 0.5
- Z = valor crítico correspondiente al nivel de confianza elegido (95%) = 1.96
- E = margen de error permitido (0.05)

$$n = \frac{1.96^2(0.5)(0.5)156}{0.05^2(99 - 1) + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

Muestra (n) Finalmente la fórmula arrojó el valor de:

$$n = 80$$

ANEXO N° 7: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

VALIDEZ

Tabla 3

Validez de contenido de la escala de compromiso organizacional ($n_{jueces} = 3$).

	Relevancia		Coherencia		Claridad	
	V	Interpre.	V	Interpre.	V	Interpre.
ca1	0.89	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
ca2	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
ca3	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
ca4	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
ca5 ^a	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cc6	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cc7	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cc8	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cc9	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cc10	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cn11	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cn12	0.89	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cn13	1.00	Valido	0.89	Valido	1.00	Valido

Nota. V: Coeficiente V de Aiken

Los datos de la tabla 1 muestran que los ítems de la escala de compromiso organizacional obtuvieron valores entre .89 y 1 en relevancia, de igual manera en coherencia y los 10 ítems obtuvieron 1 en claridad. Lo cual quiere decir que ellos 10 ítems cumplen los criterios de validez de contenido.

Tabla 4

Validez de contenido de la escala de desempeño laboral ($n_{jueces} = 3$)

	Relevancia		Coherencia		Claridad	
	V	Interpre.	V	Interpre.	V	Interpre.
cp1	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cp2	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cp3	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cp4	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cp5	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cp6	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cs7	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cs8	0.89	Valido	0.89	Valido	1.00	Valido
cs9	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cs10	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cm11	1.00	Valido	0.89	Valido	1.00	Valido
cm12	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido
cm13	1.00	Valido	1.00	Valido	1.00	Valido

Nota. V: Coeficiente V de Aiken

Los datos de la tabla 3 muestran que los ítems de la escala de desempeño laboral obtuvieron valores entre .89 y 1 en relevancia, de igual manera en coherencia y los 10 ítems obtuvieron 1 en claridad. Lo cual quiere decir que ellos 10 ítems de la escala de desempeño cumplen los criterios de validez de contenido.

CONFIABILIDAD

Tabla 5

Fiabilidad de la escala de compromiso organizacional en una muestra piloto (n = 20).

	Correlación ítem- test	α si se elimina el ítem
Compromiso organizacional ($\alpha = .71$)		
ca1	0.51	0.67
ca2	0.46	0.68
ca3	0.45	0.68
ca4	0.27	0.70
ca5 ^a	0.06	0.74
cc6	0.61	0.66
cc7	0.54	0.67
cc8	0.64	0.66
cc9	0.29	0.70
cc10	0.07	0.72
cn11	0.46	0.69
cn12	0.19	0.72
cn13	0.07	0.74

Los datos de la tabla 1, muestran los índices de homogeneidad o correlación entre ítems, nueve de los 13 presentan valores entre de .27 y .64, con la excepción de los ítems 5, 10, 12 y 13, cuyos valores fueron debajo de .20. No obstante, la fiabilidad alcanzada fue de .71, aceptable según los parámetros de valoración de la fiabilidad. Considerando que, al eliminar los ítems, la fiabilidad no tendrá mejoras significativas, se decidió mantener a los ítems.

Tabla 6

Fiabilidad de la escala de desempeño laboral en una muestra piloto (n = 20).

	Correlación ítem- test	α si se elimina el ítem
<i>Desempeño laboral (α = .82)</i>		
cp1	0.45	0.81
cp2	0.26	0.82
cp3	0.49	0.81
cp4	0.63	0.80
cp5	0.45	0.81
cp6	0.48	0.81
cs7	0.66	0.80
cs8	0.47	0.81
cs9	0.75	0.79
cs10	0.49	0.80
cm11	0.40	0.82
cm12	0.24	0.83
cm13	0.66	0.79

Nota. α: Coeficiente Alfa de Cronbach

Los datos de la tabla 4, muestran los índices de homogeneidad o correlación entre ítems, con valores de entre .24 y .75, aceptables para medir la variable. Asimismo, la fiabilidad reportada es de .82, aceptable según los parámetros de valoración de la fiabilidad.

ANEXO 8: DOCUMENTO DE AUTORIACION DE LA INSTITUCION



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

Trujillo, 07 de noviembre de 2023

CARTA N° 796-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

MC. Gerardo Florián Gómez

Director Ejecutivo de la Red de Salud Trujillo

CENTROS DE SALUD MENTAL COMUNITARIO DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO

C.C. LIC. YESENIA CASANOVA DIAZ - Coordinadora de Salud Mental de la Red de Salud Trujillo

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar a la estudiante **RUBY LIZETH TAM GONZÁLEZ**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LOS CENTROS DE SALUD MENTAL DE LA PROVINCIA DE TRUJILLO, 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, en los trabajadores de los centros de salud mental de la provincia de Trujillo, octubre – diciembre 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADIUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.