



Universidad César Vallejo

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

Influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral
del personal administrativo de una gerencia regional de salud 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de Salud

AUTOR:

Varas Pichen, Jose Antonio (orcid.org/0009-0001-3577-9996)

ASESORES:

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

Mg. Hernandez Castañeda, Jonathan Michael (orcid.org/0000-0002-4567-8881)

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



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: "INFLUENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA GERENCIA REGIONAL DE SALUD 2024", cuyo autor es VARAS PICHEN JOSE ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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, 07 de Julio del 2024

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|---|
| GUZMÁN AVALOS ELIANA JACKELINE DNI: 19100573 ORCID: 0000-0003-2833-5665 | Firmado electrónicamente por: EGUZMANAV el 12- 08-2024 23:19:00 |

Código documento Trilce: TRI - 0800142



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VARAS PICHEN JOSE ANTONIO 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: "INFLUENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA GERENCIA REGIONAL DE SALUD 2024", 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 |
|--|---|
| VARAS PICHEN JOSE ANTONIO DNI: 18115410 ORCID: 0009-0001-3577-9996 | Firmado electrónicamente por: JVARASP el 02-09- 2024 15:11:49 |

Código documento Trilce: INV - 1731320

Dedicatoria

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta propuesta.

A mis padres desde el cielo, Rosa Olinda y Julio Víctor, por inculcarme su amor y acompañarme con su luz, en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional.

A mi esposa, hijo y hermanos, por todo su apoyo incondicional, espero les sirva de ejemplo de que todo se puede lograr. Sin su ayuda, este logro no habría sido posible.

Agradecimiento

En primer lugar, a mis docentes por su labor como inspiradores de cambio, quienes han demostrado no solo un gran conocimiento, sino también una comprensión y empatía de querer mejorar la sociedad, sin su elocuencia este trabajo no hubiera sido posible.

Al director de la Oficina de Planificación y las demás instancias administrativas de mi centro laboral por su apoyo incondicional en todo momento para la culminación de este trabajo.

A todos aquellos que durante este tiempo han ayudado a que esta tesis sea hoy una realidad.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula..... | i |
| Declaratoria de autenticidad del asesor | ii |
| Declaratoria de originalidad del autor..... | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Índice de contenidos | vi |
| Índice de tablas..... | vii |
| Resumen..... | viii |
| Abstract..... | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. METODOLOGÍA..... | 10 |
| III. RESULTADOS | 12 |
| IV. DISCUSIÓN | 16 |
| V. CONCLUSIONES..... | 21 |
| VI. RECOMENDACIONES | 22 |
| REFERENCIAS..... | 23 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional..... | 12 |
| Tabla 2 influencia de la dimensión Identificación de la variable Compromiso Organizacional en la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional..... | 13 |
| Tabla 3 influencia de la dimensión membresía de la variable Compromiso Organizacional en la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional..... | 14 |
| Tabla 4 influencia de la dimensión Lealtad de la variable Compromiso Organizacional en la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional. | 15 |

Resumen

Esta investigación aporta al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 ya que al demostrar que el compromiso organizacional mejora significativamente la productividad laboral del personal administrativo esto promoverá un empleo pleno y productivo, así como un crecimiento económico sostenible. El estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional en el año 2024. La investigación es de tipo aplicado con un diseño no experimental. La población de estudio estuvo compuesta por 446 colaboradores administrativos, de los cuales se seleccionó como muestra 207. Los resultados mostraron una alta correlación de Spearman positiva entre el compromiso organizacional y la productividad laboral ($\rho = 0.799$). Además, se encontraron correlaciones altas y significativas en las dimensiones de compromiso organizacional como identificación ($\rho = 0.754$), membresía ($\rho = 0.784$) y lealtad ($\rho = 0.798$) con la productividad laboral. La conclusión de esta investigación es que el compromiso organizacional influye positivamente en la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional, 2024.

Palabras clave: compromiso organizacional, productividad laboral, salud pública, administración.

Abstract

This research contributes to Sustainable Development Goal (SDG) 8 since by demonstrating that organizational commitment significantly improves the labor productivity of administrative staff, this will promote full and productive employment, as well as sustainable economic growth. The study aimed to determine the influence of organizational commitment on the labor productivity of the administrative staff of a Regional Management in the year 2024. The research is applied with a correlational design. The study population was composed of 446 administrative collaborators, of which 207 were selected as a sample. The results showed a high positive Spearman correlation between organizational engagement and labor productivity ($\rho = 0.799$). In addition, high and significant correlations were found in the dimensions of organizational commitment such as identification ($\rho = 0.754$), membership ($\rho = 0.784$) and loyalty ($\rho = 0.798$) with work productivity. The conclusion of this research is that organizational commitment positively influences

Keywords: organizational commitment, work productivity, public health, administration.

I. INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado, donde las organizaciones impulsan el cambio y el desarrollo, comprender cómo el compromiso organizacional impacta la productividad laboral se vuelve crucial, tal como señala Tejada et al. (2020). Esta relación no solo afecta la eficiencia operativa interna de las instituciones, sino que también repercute en la calidad del servicio brindado a la población, como lo ha mencionado Rengifo et al., (2022). Por ende, este trabajo se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N°8 de las Naciones Unidas, el cual busca impulsar un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible en el tiempo, promoviendo el trabajo pleno, productivo y decente para todos. En consecuencia, este objetivo se articula con las variables de estudio de la investigación ya que un mayor compromiso organizacional se traduce en un esfuerzo y rendimiento mejorados, lo que aumenta la productividad laboral.

A nivel mundial se destaca que Europa ha liderado en la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral esto dicho por Jaupi & Llaci, (2019). Por otro lado Burnett & Lisk (2021) mencionan la existencia de países con alta actividad económica y productividad, como los Países Bajos, esto debido a que su nivel de compromiso es significativamente mayor y el 33% se siente comprometido y casi el 19% se siente altamente comprometido. En contraste autor Schaufeli, (2021) menciona que en naciones como Grecia, donde la actividad económica es menor, el compromiso es considerablemente más bajo, lo que resalta la influencia negativa de factores económicos en el compromiso organizacional. Asimismo, en los Estados Unidos dicho por Davis & Needham, (2023) en promedio, el 21% de los trabajadores se siente comprometido y el 11% altamente comprometido. No obstante, las nuevas generaciones que tienen diferentes pensamientos lo que indica una variabilidad en los niveles de compromiso organizacional y su influencia con la productividad laboral a nivel global.

En cuanto a Latinoamérica, en el sector público de salud enfrenta grandes desafíos relacionado al compromiso organizacional y su impacto en la productividad laboral. Por ejemplo, Ángel et al. (2020) menciona a un 37% de los administrativos en centros de salud públicos de la región reportaron niveles bajos de compromiso organizacional, este porcentaje se eleva al 48% en áreas rurales y zonas de bajos recursos. Además,

durante el 2021, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) difundió información como reporte, donde se identificó las principales fuerzas influyentes que ocasionan la escasez del compromiso organizacional por parte del recurso humano, De hecho, la falta de compromiso e identificación con la organización es la inadecuada situación y el deficiente entorno de trabajo en el que se desempeñan, indicando que un 29% de los administrativos en el sector salud de la región percibían salarios por debajo del umbral de pobreza, lo que afecta directamente su motivación y dedicación en el trabajo esto ha sido descrito por Caribe (2021). Igualmente según Acosta et al. (2022), la sobrecarga laboral y la falta de recursos son problemas recurrentes.

A nivel nacional, el Perú según Rios (2022) se destaca por sus elevados niveles de dedicación e identificación hacia sus empresas, con una tasa de compromiso organizacional del 74%, superando el promedio regional de América Latina. Aunque López (2021) en el 2015 identificó que el 87% de las empresas en el país enfrentaban el compromiso laboral como su principal problema, se ha observado una mejora en este aspecto en años recientes. Por lo tanto, es de suma importancia comprender cómo impacta el compromiso organizacional en la productividad laboral porque un óptimo compromiso organizacional por parte de los administrativos mejoraría la efectividad en los servicios brindados.

En un entorno administrativo como lo es Gerencia Regional, encontramos la falta de claridad de qué manera influiría el compromiso organizacional en la productividad laboral en colaboradores administrativos. Esta situación ha dificultado la aplicabilidad de herramientas y estrategias que podrían promover un entorno laboral más productivo y gratificante. La falta de comprensión sobre cómo este compromiso influye en la productividad laboral ha llevado a una subutilización de prácticas que podrían mejorar tanto la motivación como el rendimiento del personal administrativo. Según Lusthaus (2022) los empleados comprometidos tienden a experimentar una mayor motivación intrínseca, lo que impulsaría una productividad laboral eficiente y eficaz.

Basándose en los argumentos y puntos señalados previamente, se formula el siguiente problema de investigación será: ¿Cuál es la influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional en el periodo de mayo a julio 2024? Esta interrogante constituye el punto de

partida para indagar sobre la influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral en un contexto específico.

Se consideró como justificación de esta investigación a diversos criterios como su relevancia en términos de conveniencia, aporte teórico, implicancias prácticas, aporte metodológico y aporte social. En primer lugar, se justificó este trabajo por conveniencia, por la necesidad de comprender y optimizar el desempeño laboral de los colaboradores administrativos siendo el contexto específico de las Gerencias Regionales. Mejorar el compromiso del personal no solo incrementa la eficiencia operativa, sino que también contribuye al desarrollo económico y social sostenible, beneficiando tanto a las organizaciones como a la comunidad a la que sirven.

Desde una perspectiva teórica, el trabajo contribuye significativamente a los conocimientos profundizando en la comprensión cómo es que impacta el compromiso organizacional en la productividad laboral siendo el contexto específico de una Gerencia Regional. Al contextualizar los hallazgos en la literatura existente, se enriquece el entendimiento sobre cómo esta influencia se manifiesta y su importancia en la consecución de metas organizacionales.

Las implicancias prácticas de los hallazgos de este estudio se justifican por el impacto significativo en la gestión del personal en las Gerencias Regionales y otras instituciones similares. La comprensión de cómo influye la variable compromiso organizacional en la productividad laboral, esto permitirá crear e implementar estrategias y políticas efectivas que fortalezcan este compromiso, resultando indirectamente en la mejora considerable en la calidad de los servicios sanitarios brindados a ciudadanos."

Por otra parte, desde una perspectiva metodológica, esta investigación contribuye con un enfoque riguroso para analizar cómo influye el compromiso organizacional en la productividad laboral del personal administrativo. El uso de métodos cuantitativos, tales como encuestas y análisis estadísticos permitirán obtener resultados confiables y generalizables, proporcionando así una base robusta para tomar buenas decisiones en la gestión administrativa del personal.

Finalmente, este estudio también tiene importantes implicancias sociales al buscar optimizar la calidad de los servicios administrativos, ejecutando una gestión efectiva de los colaboradores. Al comprender como el compromiso organizacional se relaciona

con la productividad laboral, se contribuirá a promover el bienestar y a mejorar su salud de la población que sea atendido por personal administrativo de una Gerencia Regional.

Para poder conocer más los puntos clave de la influencia de una variable sobre la otra se planteó los siguientes objetivos: El objetivo general se constituye en determinar la influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional mayo - julio 2024. Para concretar este objetivo se plantea los siguiente objetivos específicos, iniciando por Identificar la influencia de la dimensión Identificación de la variable Compromiso Organizacional en la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional, seguido por Identificar la influencia de la dimensión membresía de la variable Compromiso Organizacional en la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional y por último Identificar la influencia de la dimensión Lealtad de la variable Compromiso Organizacional en la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional.

Apoyando esta investigación se citarán diferentes trabajos internacionales como el de Loan (2020), en Irán, llevó a cabo un estudio correlacional titulado Compromiso organizacional y satisfacción laboral en el sector público. Se encuestaron a 547 en empleados. Los resultados revelaron que el 75% de los empleados presentó altos niveles de compromiso organizacional, lo cual se asoció positivamente con un incremento del 60% en la satisfacción laboral. Asimismo, fue observado que la satisfacción laboral está relacionada con el compromiso organizacional y la productividad laboral, teniendo un $r = 0.45$. Finalmente concluyeron que hay existencia de una relación medianamente significativo al relacionar el compromiso organizacional con la satisfacción laboral, de la misma manera con productividad laboral.

Mientras que para Hadian & Afshari (2019), en Irán sobre el compromiso organizacional y la identidad profesional en su artículo "Liderazgo auténtico y la productividad laboral: papel mediador del compromiso organizacional". Utilizaron un diseño cualitativo, siendo su muestra 21 entrevistados. Los resultados el 62.3% de los encuestados manifestó un alto nivel de compromiso organizacional debido al liderazgo auténtico, mientras que el 40.2% mencionó mejoras significativas en su

rendimiento laboral. Esto permite concluir en su artículo científico que hay una relación significativa positiva entre la identidad profesional, la identidad organizacional y el compromiso organizacional.

Por otro lado Lema et al. (2021) en Ecuador, realizó un estudio titulado "Análisis del compromiso organizacional de la seguridad y salud ocupacional desde una legislación ecuatoriana". La investigación se basó en un diseño descriptivo. Los resultados revelaron que las empresas cumplidoras experimentaron una reducción del 60% en accidentes laborales y enfermedades profesionales, mientras que aquellas con especialistas en seguridad y salud ocupacional registraron un 80% menos de incidentes relacionados con la salud. En conclusión, se ha determinado una relación significativamente alta entre el compromiso organizacional de la seguridad y la reducción de riesgos laborales.

Asimismo, Paredes et al. (2021) en Perú, realizó el estudio "Compromiso organizacional en establecimientos de salud en la región Junín", que adoptó un enfoque descriptivo. La muestra utilizada incluyó a 210 colaboradores de centros de salud en las provincias de Huancayo, elegidos a través de un método de selección no aleatorio deliberado. En relación con los hallazgos, se encontró que el nivel de compromiso afectivo fue alto, alcanzando un 46,7%. Por otro lado, en cuanto al compromiso organizacional, se mostró un predominio con un nivel medio, con un 56,7%. Además, en lo que respecta al compromiso de continuidad, se identificó que también fue medio, con un 56,7%. Se concluyó que, basándose los resultados encontrados, no se halló una relación directa y significativa al relacionar las variables de su estudio.

Mientras tanto Palomino (2019) en Perú, en su Tesis "Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2019" realizó una investigación correlacional. Su muestra incluyó 170 colaboradores, de los cuales 86 tenían contrato temporal y 84 contrato administrativo por servicios. Un 58,2% de compromiso organizacional de un regular nivel, mientras que un 21,2% un bajo nivel y finalmente un 20,6% un nivel por encima del promedio. Se concluye que no hay indicios de una relación de alta significancia al relacionar compromiso organizacional y modalidad de contrato del trabajador.

Por otra parte Arshad & Malik (2019) realizaron un estudio en Malasia, titulado "Calidad del Capital Humano y Productividad Laboral: Un Caso de Malasia", la muestra estuvo conformada por 14 estados malasios. En los resultados hallados, se observó que un ligero incremento del 10% en la calidad del capital humano se asoció con un incremento del 5% en la productividad laboral en diversos sectores económicos, incluyendo el sector salud. En conclusión, el estudio encontró una relación significativa al relacionar el capital humano y la productividad laboral en colaboradores administrativos sanitarios en Malasia.

En Latinoamérica el autor Ortiz et al. (2019) llevaron a cabo una investigación en Colombia titulada 'Impacto del Ambiente Laboral en la Eficiencia del Trabajo en Organizaciones de Salud'. Este estudio utilizó un diseño no experimental. La muestra incluyó a 351 de instituciones de salud, seleccionados mediante un muestreo. Se encontró una correlación alta y significativa al relacionar estructura organizacional y productividad laboral, teniendo elevado nivel de confianza del 99.99%. En conclusión, el estudio mostró de manera significativa la relación de la estructura organizacional y la productividad laboral en establecimientos sanitarios en Colombia."

Asimismo, Mujica & Condo (2020) en Ecuador, en su artículo " La relación entre el ambiente laboral y su impacto en la productividad de los en la compañía farmacéutica Labovida" presentó un diseño no experimental. La muestra utilizada consistió en los 350 colaboradores. Los resultados evidenciaron que la efectividad en el trabajo se vio beneficiada por la comunicación interpersonal, la capacidad de autonomía y la motivación laboral, según lo observado, el cumplimiento de metas y la eficiencia laboral, con coeficientes de correlación superiores a 0.937, 0.617 y 0.705 respectivamente. En conclusión, se ha determinado la relación significativa existente del ambiente laboral y la productividad laboral en una farmacéutica.

Por otro lado, Morán et al. (2022) en Ecuador, el estudio titulado Determinantes de la Productividad Laboral para instituciones ecuatorianas. La muestra utilizada incluyó a 7,957 observaciones obtenidas a partir de información difundida gracias al Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Se encontró al procesar los datos que el 83.85% consideraron que hubo un nivel eficiente de productividad laboral durante la emergencia sanitaria nacional. En cuanto las dimensiones de productividad laboral, se observó que un 84.61% de los encuestados percibieron un nivel eficiente en la

eficiencia, el 83.08% en las metas de la organización y el 79.23% en la productividad laboral. Es así que concluye hay una relación significativa entre la productividad laboral y el teletrabajo en el área pública.

Mientras que Ibárcena (2020) realizó en Perú un estudio titulado Relación entre Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Red de Salud Arequipa Caylloma en 2019. Esta investigación utilizó un diseño no experimental, se usó como muestra a 70 trabajadores. Se encontró que hubo una baja correlación ($r = 0.107$) y sin significancia entre el ambiente laboral y la satisfacción laboral por parte de los colaboradores de la red de salud. Específicamente, aproximadamente un 65% percibía un adecuado clima organizacional, mientras que el 13.3% reportaba satisfacción laboral en su centro de trabajo. El autor concluyó que hay una ausencia de relación de manera significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

En cuanto a las teorías relacionadas sobre el Compromiso Organizacional Meyer & Allen (1997) lo definen como el vínculo psicológico que une a un trabajador con su organización, influyendo en su decisión de permanecer o abandonar la misma. Mientras que para Amorós (2007) menciona que es un constructo multidimensional que refleja la relación del individuo con la empresa y el grado de identificación con las metas y valores organizacionales. Otros autores como Robbins & Judge (2009) lo establecieron como el nivel en el cual un colaborador se vincula con una organización y sus objetivos, y tiene interés en mantener su asociación con ella, resaltando así la identificación del trabajador con los objetivos de la compañía y su deseo de continuar formando parte de la misma. De manera similar, Davis & Newton (2003) lo conceptualizaron como el nivel de como un trabajador se identifica con la organización y quiere fervientemente seguir contribuyendo de manera adecuada dentro de esta, enfatizando la voluntad del individuo de seguir contribuyendo y siendo parte activa de la empresa. De acuerdo con Claire & Böhr (2004), el comportamiento organizacional se puede componer en tres dimensiones fundamentales siendo Identificación, membresía y Lealtad.

La dimensión Identificación hace referencia al nivel que un trabajador se siente identificado con la organización, comparte valores y sus objetivos, y experimenta un sentido de unidad con la empresa. Según Coronado et al.(2020), la identificación representa el vínculo sentimental que le tienen a la institución, su involucramiento en

ella y el grado en que internalizan sus valores y metas. Por su parte, Baez et al. (2019) lo describieron como la intensidad con la que un sujeto se siente representado con una organización específica y se involucra con ella.

La segunda dimensión es la Membresía. Según (Arias, 2001) es la que se relaciona con el sentido de pertenencia y el deseo de ser parte de la organización. Finalmente, la tercera dimensión es la Lealtad. Según Böhr & Larrea (2018) es la que implica un vínculo emocional y un sentido de obligación hacia la organización. Un trabajador con un alto nivel de lealtad permanece en la organización porque se siente leal y comprometido con ella. Uno de los estudios relevantes sobre esta dimensión fueron Masterson & Stamper (2003), quienes desarrollaron el concepto de "percepción de la membresía organizacional" como un constructo multidimensional, Este enfoque integra la percepción de los empleados sobre su relación con la organización en términos de cumplimiento de necesidades, importancia y pertenencia. Por otra parte, Gray (1991) examinó la estructura de membresía de una cooperativa centralizada, destacando cómo la asignación de diferentes roles y tareas a los miembros facilita la coordinación y funcionalidad dentro de la organización.

Finalmente, la lealtad para Alcaide & Casado (2002) es un profundo compromiso emocional y racional hacia una persona, organización o causa, que se manifiesta en la consistencia de acciones y en la defensa de sus intereses, esta fidelidad se refleja en la disposición a mantener el apoyo y la cooperación incluso en situaciones adversas, evidenciando una conexión que va más allá de las obligaciones contractuales o circunstanciales. Por otra parte para Goman (1992) implica una devoción sincera y constante que nace del respeto y la admiración. Es una cualidad que se manifiesta en la confiabilidad y el apoyo incondicional, estableciendo una base sólida para relaciones duraderas y de confianza. Las personas leales muestran una disposición constante para actuar en beneficio de aquellos a quienes son leales, priorizando su bienestar y objetivos comunes. Mientras que para Duque (2013) se caracteriza por una dedicación firme y constante a una entidad o individuo, reflejando un compromiso que no vacila ante las dificultades.

Por otra parte con las teorías relacionadas para la variable Productividad Laboral la define los autores (Lozano, 2019) como el eje central de preocupación y análisis para la gestión empresarial. Mientras que para el investigador Böhr & Larrea (2018) quien

se basó en Peter Drucker, menciona que la productividad laboral trasciende la mera ejecución de tareas para convertirse en una sinfonía armoniosa de esfuerzos individuales alineados con los objetivos organizacionales. El autor Biasca (1984) adopta una visión pragmática y meticulosa sobre la productividad laboral, considerándola en términos de eficacia y eficiencia. La eficacia se relaciona con el logro de objetivos y resultados deseados en el trabajo, mientras que la eficiencia significa usar de manera eficaz los recursos a la mano y así lograr la producción máxima.

Así mismo la productividad laboral según Lobo, (1987) hace referencia a la eficiencia con la que los colaboradores de una organización convierten los insumos, como tiempo y recursos, en productos o servicios valiosos. Es una medida del rendimiento que se expresa generalmente como la cantidad de output producido por unidad de input laboral, indicando cómo de eficazmente se está utilizando la fuerza de trabajo para generar valor en la empresa. Para Franco (2006) la productividad laboral implica la confianza que tienen los colaboradores para realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva, maximizando la producción con el menor esfuerzo y recursos posibles.

De lo redactado se esperó que la hipótesis sea que el compromiso organizacional influya positivamente en la productividad laboral del personal administrativo de una gerencia regional, 2024. Para las hipótesis específicas se esperó que la dimensión identificación de la variable Compromiso Organizacional influya positivamente en la productividad laboral del personal administrativo de una gerencia regional. Así mismo la dimensión membresía de la variable Compromiso Organizacional influya positivamente en la productividad laboral del personal administrativo de una gerencia regional. Por último, que la dimensión lealtad de la variable Compromiso Organizacional influya positivamente en la productividad laboral del personal administrativo de una gerencia regional.

II. METODOLOGÍA

Este estudio adoptó un tipo de investigación aplicada. Según Gallardo (2017), el objetivo principal es utilizar los conocimientos teóricos y conceptuales para abordar problemas reales, proponer soluciones y generar recomendaciones prácticas que pudieran ser implementadas en el entorno laboral. Así mismo el diseño fue no experimental transversal, basándose en contrastar ambas variables de estudio.

En primer lugar, se abordaron dos variables principales: el compromiso organizacional y la productividad laboral. La variable de compromiso organizacional se operacionalizó en tres dimensiones: identificación, membresía y lealtad. Por otro lado, la variable de productividad laboral se desglosó en dos dimensiones: eficiencia y eficacia. Esta operacionalización facilitó la evaluación del rendimiento y el cumplimiento de metas por parte de los trabajadores, así como la optimización de los recursos y procesos en el entorno laboral. La tabla de operacionalización en el (Anexo 1) detalla la información específica respecto a las variables del estudio.

La población estuvo compuesta por los 446 colaboradores administrativos que laboran en una Gerencia Regional en el año 2024. Para delimitar la muestra, se consideraron los siguientes criterios de inclusión: empleados administrativos con contrato activo, con al menos tres meses de antigüedad en la institución y que quisieran participar en el estudio. Se excluyeron aquellos empleados que estuvieran de vacaciones o en licencia en el periodo de toma de datos, que estuvieran contratados por servicios externos o temporales, que no dieran su consentimiento y aquellos que realizaban exclusivamente funciones asistenciales.

En cuanto al muestreo, se empleó un muestreo aleatorio simple, asegurando que cada colaborador tuviera igual probabilidad de ser escogido. La unidad de análisis fue cada empleado que acudió a su centro de trabajo para realizar sus tareas laborales. La muestra se calculó utilizando la fórmula correspondiente para una población conocida, considerando un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%. Se estimó que la muestra fue de 207 colaboradores. El procedimiento se encuentra detallado en (Anexo 7). Para esta investigación se optó como técnica a la encuesta, así mismo el instrumento cuestionario, validado por un grupo de expertos el cual se encuentra en el (Anexo 9) y así garantizar su confiabilidad en su aplicación en un Gobierno Regional, obteniendo un V de Aiken de 1.

Los cuestionarios utilizados para evaluar la variable de Compromiso Organizacional como la Productividad Laboral fueron adaptados, partiendo del trabajo realizado por Vilca Ale, Oscar Arnaldo (2022). El primer cuestionario estuvo compuesto por 21 preguntas distribuidas en tres dimensiones: Identificación (preguntas 1-7), Membresía (preguntas 8-14) y Lealtad (preguntas 15-21). El segundo cuestionario, que mide la Productividad Laboral, estuvo formado por 21 preguntas centradas en Eficiencia (preguntas 1-7), Eficacia (preguntas 8-14) y Efectividad (preguntas 15-21). Ambos instrumentos se encuentran en el (Anexo 2) y pasaron por la prueba estadística Alfa de Cronbach el cual se encuentra en el (Anexo 4) obteniendo en el primer cuestionario un valor de 0.842 y para el segundo cuestionario un valor de 0.887, lo que indicó una alta consistencia interna de los cuestionarios.

Para analizar los datos se consideró registrar las encuestas en Microsoft Excel 2019 para sistematizar y tabular los datos recopilados, garantizando su correcto procesamiento y control. Seguidamente, se realizó un análisis estadístico utilizando el software SPSS 26. Este software permitió llevar a cabo un análisis adecuado para cada variable. Además, se llevó a cabo la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y así definir la distribución de la muestra. Los datos indicaron que la muestra no seguía una distribución normal por tener una significancia $p < 0.05$, lo que justificó el uso del coeficiente de correlación de Spearman para analizar la muestra. Estos resultados fueron presentados en tablas de doble entrada sus frecuencias y porcentajes correspondientes.

El estudio se llevó a cabo cumpliendo con todos los principios de integridad científica y ética establecidos en el Código de Ética de Investigación de la Universidad César Vallejo (UCV). Así mismo no se dejó de lado el principio de autonomía, asegurando que los involucrados fueran debidamente informados respecto al propósito de la investigación y otorgaran su consentimiento informado antes de su participación. Los procedimientos de consentimiento y asentimiento informado garantizaron que los participantes comprendieran completamente los objetivos, beneficios y posibles riesgos asociados con el estudio, estos están en el (Anexo 5).

III. RESULTADOS

Tabla 1

Compromiso organizacional en la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional, año 2024.

| | | Productividad Laboral | | | Total | Rho de Spearman |
|---------------------------|-------|-----------------------|-------------|--------------|---------------|-----------------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Compromiso Organizacional | Bajo | 1 0,5% | 0 0,0% | 0 0,0% | 1 0,5% | r= ,799 |
| | Medio | 7 3,4% | 72 34,8% | 20 9,7% | 99 47,8% | |
| | Alto | 0 0,0% | 16 7,7% | 91 44,0% | 107 51,7% | p=,000 |
| | Total | 8 3,9% | 88 42,5% | 111 53,6% | 207 100,0% | |

Nota: Esta tabla muestra la influencia del Compromiso organizacional en la productividad laboral

La tabla 1 muestra la relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional en el año 2024. De 1 colaborador que consideró el compromiso organizacional bajo, también consideró la productividad laboral baja, representando un 0.5%. De los 99 colaboradores que calificaron el compromiso organizacional como medio, 7 que equivale a un 3.4% mencionaron que la productividad laboral es baja, 72 que equivale a un 34.8% la calificaron como media y 20 que equivale a un 9.7% la calificaron como alta. Por otra parte, de los 107 empleados que calificaron su compromiso organizacional como alto, ninguno consideró su productividad laboral baja, 16 que equivale a un 7.7% la calificaron como media y 61 que equivale a un 44.0% la consideraron alta. Al aplicar la prueba de correlación de Spearman, se determinó el valor de $\rho = 0.799$ ($p = 0.000$), lo que indica una correlación alta, positiva y significativa, esto significa que el compromiso organizacional tiene un impacto en la productividad laboral.

Tabla 2**Dimensión Identificación del Compromiso Organizacional y la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional, año 2024.**

| | | Productividad Laboral | | | Total | Rho de Spearman |
|----------------|-------|-----------------------|-------------|--------------|---------------|-----------------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Identificación | Bajo | 2 1,0% | 3 1,4% | 0 0,0% | 5 2,4% | r= ,754 |
| | Medio | 6 2,9% | 69 33,3% | 28 13,5% | 103 49,8% | |
| | Alto | 0 0,0% | 16 7,7% | 83 40,1% | 99 47,8% | p=,000 |
| | Total | 8 3,9% | 88 42,5% | 111 53,6% | 207 100,0% | |

Nota: Esta tabla muestra la influencia de la dimensión Identificación y la productividad laboral

La tabla 2 muestra la relación entre la dimensión Identificación del Compromiso Organizacional y la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional en el año 2024. De 5 colaboradores que consideraron su identificación baja, 2 que equivale a un 1.0% mencionaron que la productividad laboral es baja, 3 que equivale a un 1.4% la calificaron como media y ninguno la consideró alta, representando un total de 2.4%. De los 103 colaboradores que calificaron identificación como medio, 6 que equivale a un 2.9% mencionaron que la productividad laboral es baja, 69 que equivale a un 33.3% la calificaron como media y 28 que equivale a un 13.5% la consideraron alta. Por otra parte, de los 99 empleados que calificaron su identificación como alta, ninguno consideró su productividad laboral baja, 16 que equivale a un 7.7% la calificaron como media y 83 que equivale a un 40.1% la consideraron alta. Al aplicar la prueba de correlación de Spearman, se determinó el valor de $\rho = 0.754$ ($p = 0.000$), lo que indica una correlación alta, positiva y significativa, esto significa que la dimensión Identificación tiene un impacto en la productividad laboral.

Tabla 3**Dimensión Membresía del Compromiso Organizacional y la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional, año 2024.**

| | | Productividad Laboral | | | Total | Rho de Spearman |
|-----------|-----------|-----------------------|--------------|---------------|--------------|-----------------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Membresía | Bajo | 3 1,4% | 4 1,9% | 0 0,0% | 7 3,4% | r= ,784 |
| | Medio | 5 2,4% | 69 33,3% | 21 10,1% | 95 45,9% | |
| | Alto | 0 0,0% | 15 7,2% | 90 43,5% | 105 50,7% | |
| Total | 8 3,9% | 88 42,5% | 111 53,6% | 207 100,0% | | |

Nota: Esta tabla muestra la influencia de la dimensión Membresía y la productividad laboral

La tabla 3 muestra la relación entre la dimensión Membresía del Compromiso Organizacional y la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional en el año 2024. De 7 colaboradores que consideraron su membresía baja, 3 que equivale a un 1.4% mencionaron que la productividad laboral es baja, 4 que equivale a un 1.9% la calificaron como media y ninguno la consideró alta, representando un total de 3.4%. De los 95 colaboradores que calificaron su membresía como medio, 5 que equivale a un 2.4% mencionaron que la productividad laboral es baja, 69 que equivale a un 33.3% la calificaron como media y 21 que equivale a un 10.1% la consideraron alta. Por otra parte, de los 105 empleados que calificaron su membresía como alta, ninguno consideró su productividad laboral baja, 15 que equivale a un 7.2% la calificaron como media y 90 que equivale a un 43.5% la consideraron alta. Al aplicar la prueba de correlación de Spearman, se determinó el valor de $\rho = 0.784$ ($p = 0.000$), lo que indica una correlación alta, positiva y significativa, esto significa que la dimensión Membresía tiene un impacto en la productividad laboral.

Tabla 4

Dimensión Lealtad del Compromiso Organizacional y la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional, año 2024.

| | | Productividad Laboral | | | Total | Rho de Spearman |
|---------|-------|-----------------------|-------------|--------------|---------------|-----------------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Lealtad | Bajo | 2 1,0% | 3 1,4% | 0 0,0% | 5 2,4% | r= ,798 |
| | Medio | 6 2,9% | 71 34,3% | 20 9,7% | 97 46,9% | |
| | Alto | 0 0,0% | 14 6,8% | 91 44,0% | 105 50,7% | |
| | Total | 8 3,9% | 88 42,5% | 111 53,6% | 207 100,0% | |

Nota: Esta tabla muestra la influencia de la dimensión Lealtad y la productividad laboral

La tabla 4 muestra la relación entre la dimensión Lealtad del Compromiso Organizacional y la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional en el año 2024. De 5 colaboradores que consideraron su lealtad baja, 2 que equivale a un 1.0% mencionaron que la productividad laboral es baja, 3 que equivale a un 1.4% la calificaron como media y ninguno la consideró alta, representando un total de 2.4%. De los 97 colaboradores que calificaron su lealtad como medio, 6 que equivale a un 2.9% mencionaron que la productividad laboral es baja, 71 que equivale a un 34.3% la calificaron como media y 20 que equivale a un 9.7% la consideraron alta. Por otra parte, de los 105 empleados que calificaron su lealtad como alta, ninguno consideró su productividad laboral baja, 14 que equivale a un 6.8% la calificaron como media y 91 que equivale a un 44.0% la consideraron alta. Al aplicar la prueba de correlación de Spearman, se determinó el valor de $p = 0.798$ ($p = 0.000$), lo que indica una correlación alta, positiva y significativa, esto significa que la dimensión Lealtad tiene un impacto en la productividad laboral.

IV. DISCUSIÓN

El compromiso organizacional cumple un rol de gran importancia en el desempeño laboral, permitiendo completar los logros de manera general en cualquier organización, dentro o fuera del sector salud. Este compromiso organizacional fortalece la lealtad, la motivación y la identificación de pertenencia de los colaboradores. Así mismo los colaboradores se sienten con su organización comprometidos en diferente nivel, sus esfuerzos están más alineados con los objetivos y metas de la misma. Como resultado, esto mejorará la productividad y eficiencia, contribuyendo a un clima de trabajo adecuado y coordinativo, reduciendo la rotación de personal, disminuyendo el ausentismo y mejorando la productividad laboral.

Conforme a los resultados en la tabla 1, se obtuvo un coeficiente rho de Spearman de 0.799 ($p = 0.000$), indicando una relación positiva alta. Este valor $p < 0.05$ sugiere que la relación observada entre el compromiso organizacional y la productividad laboral es estadísticamente significativa, lo que daría a entender que este resultado no sea producto del azar. Esto sugiere que el compromiso organizacional impacta positivamente en la productividad laboral del personal administrativo. Los resultados hallados se alinean con las teorías de Buck & Watson, (2002), quienes mencionan que un enfoque efectivo en el compromiso organizacional no solo contribuye a retener colaboradores idóneos, sino que también promueve un clima laboral positivo, centrado en el bienestar y la satisfacción de los colaboradores. El resultado obtenido de rho de Spearman de 0.799 confirma esta teoría, ya que muestra una alta correlación positiva, lo que implica que una mayor satisfacción y bienestar de los colaboradores, derivados de un buen compromiso organizacional, se traducen en una mayor productividad. Por otra parte, Neininger et al. (2010) también destacan que el compromiso organizacional mejora directamente la productividad laboral, fomentando una mayor productividad y una mejor capacidad para adaptarse a los desafíos cambiantes del entorno laboral. El resultado obtenido en la investigación es consistente con esta teoría, ya que la alta correlación sugiere que los empleados con mayor compromiso organizacional son más productivos y están mejor preparados para enfrentar los cambios y desafíos en su entorno laboral.

Asimismo, en el contexto del capital humano, Andreas et al. (2006) señalan que la inversión en el desarrollo y fomento del compromiso organizacional aumentaría significativamente la productividad laboral. Los resultados obtenidos apoyan esta afirmación, ya que muestran que un mayor compromiso organizacional se correlaciona con una mayor productividad, indicando que invertir en el desarrollo del compromiso organizacional puede ser una estrategia efectiva para mejorar la productividad laboral. Finalmente, Rez et al. (2012) subrayan que el compromiso organizacional es un factor crucial que impacta directamente en la productividad laboral, ya que los colaboradores comprometidos desarrollan un sentido de pertenencia y lealtad, impulsándolos a dar lo mejor de sí mismos. Esto es coherente con los hallazgos, donde el compromiso organizacional mostró una correlación positiva alta con la productividad laboral, sugiriendo que los empleados comprometidos están más motivados para desempeñarse mejor.

Partiendo de trabajos previos que también abordan la relación entre ambas variables, se destaca el trabajo de Islas et al. (2020), quien obtuvo un coeficiente rho de Spearman de 0.732 en colaboradores de la Unidad de Gestión Territorial, indicando una correlación positiva alta al relacionar dichas variables. Asimismo, en la tesis doctoral de Maende (2021), se menciona que, en el personal del sector público en Kenia, el compromiso organizacional influye positivamente en la productividad laboral, con un R de 0.770 y un valor p similar, demostrando la significancia estadística. Estos resultados refuerzan los hallazgos de nuestra investigación. Al comparar estos resultados con los obtenidos, donde se registró un coeficiente rho de Spearman de 0.799, se observa una consistencia en la alta correlación positiva, sugiriendo que, independientemente del contexto geográfico, el compromiso organizacional es un factor clave para mejorar la productividad laboral.

En la tabla 2 se ha obtenido un coeficiente rho de Spearman de 0.754 ($p = 0.000$), indicando una relación positiva alta. Este valor sugiere que la dimensión de identificación, que se refiere al grado en que los empleados se identifican con su organización, tiene una influencia significativa en la productividad laboral. Al observar los resultados, se encontró que el 53.6% de los empleados consideraban tener una productividad laboral alta, el 42.5% una productividad laboral media y el 3.9% una

productividad laboral baja. Estos resultados indican que una mayor identificación con la organización está correlacionada con una mayor productividad laboral.

Estos hallazgos se contrastan con el trabajo de Gutiérrez (2021), quien menciona que en una institución con personal altamente identificado de un gobierno regional como el de Moquegua, permite que los empleados se sientan comprometidos y desempeñen sus labores de manera más efectiva, mejorando la atención brindada a la población. Este estudio apoya los resultados obtenidos al mostrar que una fuerte identificación organizacional puede llevar a una mayor productividad laboral. Por otra parte, Quiñonez et al. (2019) revisaron varias publicaciones y encontraron que un 80% de ellas destacan que una identificación efectiva es crucial para asegurar que el personal cumpla con los objetivos organizacionales y se alinee con la misión y visión de los establecimientos de salud. Además, enfatizan que esta identificación es fundamental para el éxito de las evaluaciones de la productividad laboral. Este antecedente refuerza la importancia de la identificación en la productividad laboral observada en la investigación. Asimismo, Sotomayor & Caycho (2022) mencionan que el personal administrativo del Hospital René Toche Groppo tiene una percepción positiva de la estructura organizacional, con un 73.58% considerándola buena, un 26.42% regular y un 0% mala. Este estudio también destaca que una adecuada identificación con la institución mejora los resultados obtenidos hacia los usuarios, reflejándose en la productividad laboral de los empleados sanitarios. Este hallazgo es coherente con los resultados obtenidos, que muestran una alta correlación entre identificación y productividad laboral.

Para el siguiente objetivo específico, se observó en la tabla 3 una alta correlación positiva de 0.784 ($p = 0.000$). Este resultado indica que existe una alta influencia de la membresía sobre la productividad laboral. En los datos, se observó que los colaboradores presentaron una alta membresía en un 50.7%, una membresía media en un 45.9% y una membresía baja en un 3.4%. Estos resultados sugieren que una mayor membresía, definida como el grado en que los empleados se sienten miembros valiosos y comprometidos dentro de la organización, influye positivamente en la productividad laboral. Esto se puede contrastar con antecedentes como el de Brake et al. (2020), quienes sostienen que la membresía en la productividad laboral es crucial para el éxito organizacional, ya que empleados que se sienten parte integral de la organización tienden a mostrar mayores niveles de motivación, productividad y

lealtad. El hallazgo realizado arroja una alta correlación positiva, la cual respalda esta afirmación, indicando que cuando los empleados se sienten valorados y parte de la organización, su productividad laboral aumenta significativamente. Por otra parte, Sahabuddin et al. (2020) examinaron los factores que influyen en la productividad laboral de los empleados de un centro de salud comunitario y encontraron que la disciplina laboral está significativamente relacionada con la productividad ($p \leq 0.05$), mientras que la antigüedad y la educación no mostraron una relación significativa.

Del estudio previo complementa los resultados hallados al resaltar la importancia de factores internos, como la membresía y la disciplina laboral, sobre la productividad. De manera similar, es importante mencionar el trabajo de Scanlan et al. (2021), quienes encontraron que un 83% de los empleados se mostraron satisfechos con su trabajo al trabajar en un equipo multidisciplinario, el cual ofrecía apoyo constante y coordinación mediante reuniones y capacitaciones. Esto permitió mejorar el trabajo desarrollado por el área a la cual se le designaron diferentes tareas. Este estudio refuerza los hallazgos obtenidos, sugiriendo que la membresía y la colaboración dentro del equipo pueden aumentar la productividad laboral. Wang et al. (2022) y sus coautores también señalaron que el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, al relacionarse en un sistema de atención de salud a nivel de distrito en Shenzhen, influyen hasta en un 37% en la productividad laboral de los empleados. Este estudio destaca la conexión entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la productividad, apoyando los resultados sobre la importancia de la membresía.

Finalmente, para el último objetivo específico se observó en la tabla 4 una alta correlación positiva de 0.798 ($p = 0.000$) al relacionar la influencia de la lealtad con la productividad laboral. Esto se puede contrastar ya que, del total, el 53.6% de los colaboradores reportaron una alta productividad laboral, el 42.5% una productividad laboral media y solo el 3.9% una productividad baja. Esta información sugiere que, a mayor lealtad por parte del trabajador, mayor será la productividad laboral.

Estos resultados pueden ser apoyados con antecedentes como el del autor Paravic et al. (2021), quien menciona que la lealtad organizacional implica un compromiso profundo y multifacético hacia la empresa, que se manifiesta en el comportamiento, la identificación, el apoyo emocional y la retención de los empleados en el área de

salud, como son las enfermeras. Este hallazgo es consistente con los resultados obtenidos en el estudio, donde una alta correlación entre lealtad y productividad laboral indica que los empleados leales tienden a ser más productivos. Otro trabajo relevante es el de Aileen et al. (2024), quienes destacan la importancia de la lealtad durante la pandemia del COVID-19 en servicios públicos, subrayando cómo esta ha sido crucial para cumplir con las metas asignadas en tiempos de crisis. En su estudio, se encontró un valor de rho de Spearman de 0.618, indicando una alta relación entre lealtad y una productividad laboral efectiva. A partir de esos resultados, se sugiere que los empleados con un alto grado de compromiso con la organización lograron alcanzar sus objetivos a pesar de las adversidades impuestas por el contexto pandémico. Este antecedente refuerza los hallazgos, mostrando que la lealtad es un factor clave para mantener la productividad en situaciones difíciles.

Asimismo, el trabajo de Davila (2024) evidenció que, en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, se obtuvo un resultado óptimo con un 30.6%, regular con un 45.08% y deficiente con un 27.32%, teniendo un Rho de Spearman de 0.893. Esto evidenció una alta correlación entre la lealtad y la productividad laboral. Este estudio apoya los resultados obtenidos al mostrar que la lealtad está fuertemente correlacionada con la productividad laboral, subrayando la importancia de fomentar la lealtad entre los empleados para mejorar su desempeño.

V. CONCLUSIONES

El compromiso organizacional influye positivamente y significativamente en la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional, con una correlación positiva alta $\rho = 0.799$ ($p=0.00$).

La dimensión Identificación del compromiso organizacional influye positivamente y significativamente en la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional, con una correlación positiva alta $\rho = 0.754$ ($p=0.00$).

La dimensión de Membresía del compromiso organizacional influye positivamente y significativamente en la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional, con una correlación positiva alta $\rho = 0.784$ ($p=0.00$).

La dimensión de Lealtad del compromiso organizacional influye positivamente y significativamente en la productividad laboral del personal administrativo de una Gerencia Regional, con una correlación positiva alta $\rho = 0.798$ ($p=0.00$).

VI. RECOMENDACIONES

Se debe crear un boletín mensual que destaque los logros y el impacto del trabajo del personal, utilizando canales como correos electrónicos y páginas institucionales.

Se deben organizar talleres y actividades de integración trimestrales para fomentar el orgullo y la identificación con la institución, con temáticas de identificación, membresía y lealtad la cual mejoraría del desempeño laboral.

Seguidamente que el encargado de Recursos Humanos cree planes de desarrollo profesional que incentiven la identificación y el crecimiento dentro de la organización. Esto se puede gestionar en oficinas de capacitaciones como la ODI, incluya diseñar y comunicar claramente rutas de desarrollo profesional, implementar un sistema de bonificaciones basado en la productividad laboral y antigüedad, y realizar encuestas de satisfacción laboral periódicas para identificar y solucionar problemas.

Se recomienda al personal administrativo colaborar en la optimización de los procesos administrativos revisando y simplificando procedimientos, eliminando redundancias y mejorando la coordinación entre departamentos. Además, se debe adoptar y utilizar herramientas digitales y tecnológicas como lo son el meet o zoom que faciliten la gestión y el seguimiento de tareas.

Finalmente, se recomienda al personal administrativo desarrollar una cultura de retroalimentación constructiva, lo cual implica recibir y proporcionar feedback de manera regular y sistemática. Esto se puede dar en pequeñas reuniones de capacitación, en la cual deben participar activamente en las sesiones de retroalimentación no solo mejora la productividad laboral, sino que también contribuye a la mejorar continuamente los procesos y servicios de la organización.

Es recomendable realizar más trabajos ya sea cuantitativos o cualitativos que permitan determinar cómo influye el compromiso organizacional en diferentes áreas de una GERESA

REFERENCIAS

- Acosta, M., Castro, D., & Bravo, D. (2022). Carga laboral en personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie24.clps>
- Aileen, G., Juárez, B., & Marín, A. (2024). Satisfacción y lealtad de los usuarios de servicios de salud públicos y privados durante la covid-19. *Contaduría y administración*, 69(2 (Especial Mercadotecnia)), 106-119.
- Alcaide, J. C., & Casado, J. C. A. (2002). *Alta fidelidad (técnicas e ideas operativas para lograr la lealtad del cliente a través del servicio)*. ESIC.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional* (México). Juan Carlos Martínez Coll. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm>
- Andreas, D., Basson, J., & Coetzee, M. (2006). The Effect Of Retention Factors On Organisational Commitment: An Investigation Of High Technology Employees. *South African Journal of Human Resource Management*, 4. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v4i2.91>
- Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., Zepeta, D., Ángel, E., Fernández, C., Santes, M., Fernández, H., & Zepeta, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 200, 5-10.
- Arshad, M., & Malik, Z. (2019). Quality Of Human Capital And Labor Productivity: A Case Of Malaysia. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 23(1), Article 1. <https://doi.org/10.31436/ijema.v23i1.289>
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R., & Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, XL(1), 14-23.
- Biasca, R. E. (1984). *Productividad: Un enfoque integral del tema*. Ediciones Macchi.

- Böhrt, R., & Larrea, P. (2018). Relación Entre Compromiso Normativo Y Apoyo Organizacional Percibido En Empleados De Oficina. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 16(2), 220-251.
- Brake, H., Walter, F., Rink, F. A., & Essens, P. (2020). Multiple team membership and job performance: The role of employees' information-sharing networks. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93(4), 967-987. <https://doi.org/10.1111/joop.12326>
- Buck, J., & Watson, J. (2002). Retaining Staff Employees: The Relationship Between Human Resources Management Strategies and Organizational Commitment. *Innovative Higher Education*, 26(3), 175-193. <https://doi.org/10.1023/A:1017916922194>
- Burnett, J., & Lisk, T. (2021). The Future of Employee Engagement: Real-Time Monitoring and Digital Tools for Engaging a Workforce. En *International Perspectives on Employee Engagement*. Routledge.
- Caribe, C. E. para A. L. y el. (2021). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2021: Dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID-19*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economico-america-latina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Séptima edición). McGrawHill. https://www.academia.edu/9205099/eficiencia_eficacia_efectividad_productividad
- Claire, M., & Böhrt, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, membresía y lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 2(1), 77-83.
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Davila, A. (2024). Compromiso organizacional y desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/137768>

- Davis, K., & Newton, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11a ed.). McGrawHill.
- Davis, P., & Needham, C. (2023). Lower Levels of Organizational Commitment among Generation Y and Z Workers within the Scope of Central New York Hospitals and Higher Turnover Rates. *Open Journal of Business and Management*, 11(5), Article 5. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2023.115147>
- Duque, E. B. (2013). *Diseño organizacional centrado en el cliente: Teoría y práctica en empresas sociales*. Ecoe Ediciones.
- Franco, E. (2006). *Reforma económica, productividad y mercado laboral en América Latina: Un estudio comparativo de Argentina, Costa Rica, México y Perú*. OIT, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación* (primera). Universidad Continental. <http://repositorio.continental.edu.pe/>
- Goman, C. K. (1992). *Cómo dirigir para lograr el compromiso: Promover la lealtad dentro de las organizaciones*. Iberoamericana.
- Gray, T. W. (1991). Membership: An Organizational View. *Research Reports*, Article 52016. <https://ideas.repec.org/p/ags/urdbrr/52016.html>
- Gutiérrez, V. F. (2021). La estructura organizacional del Gobierno Regional de Moquegua y su eficiencia funcional. *Sincretismo*, 2(1), Article 1. <https://revistas.unam.edu.pe/index.php/sincretismo/article/view/29>
- Hadian, A., & Afshari, L. (2019). Authentic leadership and employee performance: Mediating role of organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(5), 548-560. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0026>
- Ibárcena, K. (2020). *Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma-2019*. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10164>
- Islas, R., Valencia, A., Bustos, E., Ruvalcaba, J., & Reynoso, J. (2020). Asociación entre calidad de atención y el nivel de saturación del servicio de urgencias de un hospital de Hidalgo, México. *Journal of Negative and No Positive Results*, 5(10), 1163-1178. <https://doi.org/10.19230/jonnpr.3770>
- Jaupi, F., & Llaci, S. (2019, octubre). *Employee Engagement and its Relation with Key Economic Indicators—ProQuest*.

<https://www.proquest.com/openview/dad5eacf6421edfadfd5b63a05eeb7cf/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032033>

- Lema, F., Quevedo, M., Ochoa, J., & Ormaz, J. (2021). Análisis de la estructura organizacional de seguridad y salud ocupacional, una revisión desde la legislación Ecuatoriana. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), Article 5. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2279>
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.
- Lobo, I. M. A. (1987). *La productividad laboral en la industria manufacturera: Nivel y evolución durante el período 1970-1981*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría «B,» Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, Subcoordinación de Análisis y Política Laboral.
- López, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(95), 656-668.
- Lozano, F. Q. (2019). *Relaciones Laborales y Productividad: En Las Relaciones Humanas 2+2 Tambien Son 4, pero No Sabes Cuando*. BookBaby.
- Lusthaus, C. (2022). *Evaluación organizacional: Marco para mejorar el desempeño*. Investigaciones para el Desarrollo.
- Maende, B. M. (2021). *Knowledge Management Practices and Employee Performance in Public Universities in Kenya* [Thesis, JKUAT-COHRED]. <http://localhost/xmlui/handle/123456789/5666>
- Masterson, S. S., & Stamper, C. L. (2003). Perceived organizational membership: An aggregate framework representing the employee–organization relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 473-490. <https://doi.org/10.1002/job.203>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Gase Publications.
- Morán, R., Corzo, E., Llaja, L., & Murillo, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409.
- Mujica, L., & Condo, D. (2020). Asociación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida.

<https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/243>

- Neininger, A., Lehmann, N., Kauffeld, S., & Henschel, A. (2010). Effects of team and organizational commitment – A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 567-579. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.009>
- Ortiz, L., Ortiz, L. E., Coronell, R., Hamburger, K., & Orozco, E. (2019). *Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): Un estudio correlacional*. <https://hdl.handle.net/20.500.12442/3289>
- Palomino, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1-20. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Paravic, T., Lagos, M. E., Paravic, T., & Lagos, M. (2021). Trabajo En Equipo y Calidad de la Atención En Salud. *Ciencia y enfermería*, 27. <https://doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>
- Paredes, M., Palomino, A., Cárdenas, V., & Gonzales, C. (2021). Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29-35. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>
- Quiñonez, A., Rivera, L., & García, M. (2019). *Evaluación del desempeño laboral en el sector público de la salud: Una revisión sistemática de la literatura científica 2010-2018 [recurso electrónico]*. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/f22af732-6645-4a79-b4c0-5e4ed860818a>
- Rengifo, E., Ramirez, J., Águila, F., & Sánchez, C. (2022). Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 1-28. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1862
- Rez, G. M. O. R., Ramírez, G. M. O., Olvera, M. de los A. S., & Ornelas, C. E. C. (2012). *El Compromiso Organizacional Y la Satisfacción Laboral*. Editorial Academica Espanola.
- Rios, M. (2022, abril 13). *¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? | TENDENCIAS*. Gestión; NOTICIAS GESTIÓN.

<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397-noticia/>

Robbis, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Décimo tercera). PEARSON.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Sahabuddin, C., Patmawati, Sukmawati, & Basri. (2020). *Factors Influencing Work Productivity of Community Health Center Employees*. 179-182. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201027.038>

Scanlan, L. M., Devine, S. G., & Watkins, D. L. (2021). Job satisfaction of mental healthcare workers in multidisciplinary teams. *Journal of Mental Health*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09638237.2019.1644489>

Schaufeli, W. (2021). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99-106. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.003>

Sotomayor, G., & Caycho, F. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del area administrativa del hospital Rene Toche Groppo 2020* [Tesis Maestría, Universidad Norbet Wiener]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7548?show=full>

Tejada, G., Rengifo, R., Boy, A., & Rodríguez, J. (2020). Estructura organizacional y control en el modelo de gestión burocrático. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89), Article 89.

Wang, X., Li, C., Chen, Y., Zheng, C., Zhang, F., Huang, Y., & Birch, S. (2022). Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización

| | Definición conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítem | Escala de medición |
|----------------------------------|---|--|-----------------------|---------------------------------|----------------|--------------------|
| Compromiso Organizacional | El compromiso organizacional se refiere al grado de identificación y vinculación que un Trabajador siente hacia la organización donde trabaja(Meyer & Allen, 1997). | Se elaborará un instrumento tomando en cuenta las dimensiones e indicadores que a su vez se realizará la validez y la confiabilidad con un grupo de expertos | Identificación | Conocimiento misión-visión. | 1 | ORDINAL |
| | | | | Orgullo pertenencia. | 2,4,5 | |
| | | | | Valores éticos. | 6 y 7 | |
| | | | Membresía | Deseo permanencia. | 7 | |
| | | | | Conexión colegas. | 8, 9 y 10 | |
| | | | | Participación eventos. | 11, 12,13 y 14 | |
| | | | Lealtad | Cumplimiento metas. | 15, 16 y 17 | |
| | | | | Respeto valores. | 18, 19 | |
| | | | | Esfuerzo bienestar. | 20 y 21 | |
| Productividad laboral | la productividad laboral se refiere a la eficiencia y eficacia con la que se utilizan los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos para brindar servicios de salud de calidad a la población.(Chiavenato, 2004) | Se elaborará un instrumento tomando en cuenta las dimensiones e indicadores que a su vez se realizará la validez y la confiabilidad con un grupo de expertos | Eficiencia | Tiempo de ejecución de procesos | 1,2,3 | ORDINAL |
| | | | | Uso óptimo de recursos | 4, 5 y 6 | |
| | | | | Costo por unidad de servicio | 7,8 | |
| | | | Eficacia | Cumplimiento de objetivos | 9, 10 | |
| | | | | Satisfacción del usuario | 11,12 | |
| | | | | Calidad del servicio | 13 y 14 | |
| | | | Efectividad | Impacto en el desempeño laboral | 15, 16 y 17 | |
| Mejora continua | 18,19,20 y 21 | | | | | |

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Influencia del Compromiso Organizacional en la Productividad Laboral del Personal Administrativo de una Gerencia Regional de Salud, 2024

CUESTIONARIO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor: Vilca (2022), modificado por Varas Pichen, José Antonio (2024)

Estimada(o) colega o compañero de trabajo, ante usted se presentan un conjunto de afirmaciones que tienen por objeto valorar la cultura organizacional en nuestra área de trabajo en la institución. Por tratarse de opiniones no conlleva a compromiso alguno, por lo que se le pide responda marcando con una aspa o X la alternativa con la que mejor se identifica:

Las opciones de respuesta son las siguientes:

| | | | | | | | | | |
|---|-------|---|------------|---|---------|---|--------------|---|---------|
| 1 | Nunca | 2 | Casi Nunca | 3 | A veces | 4 | Casi siempre | 5 | Siempre |
|---|-------|---|------------|---|---------|---|--------------|---|---------|

| | IDENTIFICACIÓN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | La misión y visión de la organización es clara y entendible. | | | | | |
| 2 | Se siente orgulloso de pertenecer al Gobierno Regional de Salud. | | | | | |
| 3 | Comparte los valores éticos promovidos por la Gobierno Regional de Salud. | | | | | |
| 4 | Se identifica con los objetivos a largo plazo de la Gobierno Regional de Salud. | | | | | |
| 5 | Siente que su trabajo contribuye directamente al éxito organizacional. | | | | | |
| 6 | Transmito y comparto los valores de la organización con mis compañeros de trabajo | | | | | |
| 7 | Los valores y principios de la organización se alinean con mi visión personal y profesional | | | | | |
| | MEMBRESÍA | | | | | |
| 8 | Como Trabajador desea permanecer en esta organización a largo plazo. | | | | | |
| 9 | Valora y busca interactuar con sus colegas regularmente. | | | | | |
| 10 | Participo activamente en los eventos y actividades que organiza la Gerencia Regional | | | | | |
| 11 | Se siente parte integral del equipo de trabajo. | | | | | |
| 12 | Está comprometido con el desarrollo de relaciones saludables en el trabajo. | | | | | |
| 13 | Contribuye a un ambiente de trabajo colaborativo. | | | | | |
| 14 | Busca oportunidades para mejorar el sentido de comunidad en el trabajo. | | | | | |

| LEALTAD | | | | | | |
|---------|--|--|--|--|--|--|
| 15 | Se esfuerza por cumplir y superar las metas asignadas. | | | | | |
| 16 | Respeto y promueve los valores organizacionales en su trabajo diario. | | | | | |
| 17 | Se compromete con el bienestar a largo plazo de la Gobierno Regional de Salud. | | | | | |
| 18 | Trabaja activamente en iniciativas que beneficien a la Gobierno Regional de Salud. | | | | | |
| 19 | Defiende los intereses de la organización en discusiones externas. | | | | | |
| 20 | En tiempos difíciles se mantiene leal a la organización | | | | | |
| 21 | Contribuye a mantener un ambiente de trabajo ético y responsable. | | | | | |

VALORACION DEL INSTRUMENTO

| CATEGORIAS | COMPROMISO ORGANIZACIONAL | Identificación | Membresía | Lealtad |
|--------------|---------------------------|----------------|-----------|---------|
| Alto | 78-105 | 27-35 | 27-35 | 27-35 |
| Medio | 50-77 | 17-26 | 17-26 | 17-26 |
| Bajo | 21-49 | 7-16 | 7-16 | 7-16 |

Influencia del Compromiso Organizacional en la Productividad Laboral del Personal Administrativo de una Gerencia Regional de Salud, 2024

CUESTIONARIO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Autor: Vilca (2022), modificado por Varas Pichen, José Antonio (2024)

Estimada(o) colega o compañero de trabajo, ante usted se presentan un conjunto de afirmaciones que tienen por objeto valorar la productividad laboral en nuestra área de trabajo en la institución. Por tratarse de opiniones no conlleva a compromiso alguno, por lo que se le pide responda marcando con una aspa o X la alternativa con la que mejor se identifica:

Las opciones de respuesta son las siguientes:

| | | | | | | | | | |
|---|-------|---|------------|---|---------|---|--------------|---|---------|
| 1 | Nunca | 2 | Casi Nunca | 3 | A veces | 4 | Casi siempre | 5 | Siempre |
|---|-------|---|------------|---|---------|---|--------------|---|---------|

| EFICIENCIA | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Optimiza constantemente su tiempo para mejorar los procesos. | | | | | |
| 2 | Usa los recursos disponibles para lograr resultados en la organización | | | | | |

| | | | | | |
|---------------------|---|--|--|--|--|
| 3 | Implemento mejoras en los procedimientos de trabajo para optimizar los recursos y reducir costos | | | | |
| 4 | Implementa estrategias para aumentar los resultados | | | | |
| 5 | 5.Evalúa periódicamente sus métodos de trabajo para identificar áreas de mejora. | | | | |
| 6 | Colabora con otras áreas para optimizar el uso de recursos. | | | | |
| 7 | Propone soluciones innovadoras para reducir tiempos y costos. | | | | |
| EFICACIA | | | | | |
| 8 | Cumple constantemente los objetivos del Gobierno Regional de Salud. | | | | |
| 9 | Cumplo con los objetivos de trabajo para satisfacer a los usuarios | | | | |
| 10 | En mi trabajo, cumplo con los estándares y requisitos de calidad establecidos. | | | | |
| 11 | Analizo cómo mis acciones y tareas contribuyen al logro de las metas y objetivos estratégicos de la organización. | | | | |
| 12 | Se adapta rápidamente a los cambios para mantener los resultados en su trabajo | | | | |
| 13 | Busca retroalimentación activamente para mejorar la calidad de su trabajo | | | | |
| 14 | Implementa prácticas basadas en evidencia para mejorar su trabajo | | | | |
| EFFECTIVIDAD | | | | | |
| 15 | Analizo cómo mi trabajo individual impacta e influye en el desempeño general del equipo o área. | | | | |
| 16 | Promueve la mejora continua en su área de trabajo | | | | |
| 17 | Contribuye a proyectos que tienen un impacto positivo duradero. | | | | |
| 18 | Se enfoca en resultados que benefician a toda la organización. | | | | |
| 19 | Prioriza tareas en su ámbito de trabajo que tienen un alto impacto en los resultados. | | | | |
| 20 | Trabaja tomando en cuenta la visión de la organización. | | | | |
| 21 | Busca constantemente nuevas maneras de mejorar su desempeño | | | | |

VALORACION DEL INSTRUMENTO

| CATEGORIAS | PRODUCTIVIDAD LABORAL | Eficiencia | Eficacia | Efectividad |
|--------------|-----------------------|------------|----------|-------------|
| Alto | 78-105 | 27-35 | 27-35 | 27-35 |
| Medio | 50-77 | 17-26 | 17-26 | 17-26 |
| Bajo | 21-49 | 7-16 | 7-16 | 7-16 |

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos (de corresponder)

ANEXO N 3
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N°1

DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y Nombres del Informante:** Autor: Varas Pichen, José Antonio (2024)
- 1.2. **Institución donde Labora:** Gobierno Regional de la Libertad
- 1.3. **Título de la Investigación:**
"Influencia del Compromiso Organizacional en la Productividad Laboral del Personal Administrativo de una Gerencia Regional de Salud, 2024."
- 1.4. **Nombre del Instrumento motivo de evaluación:** "Validación de Instrumento"
- 1.5. Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| VARIABLES | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones | |
|--|-------------------|--|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|--|
| | | | Objetividad | | Pertinencia | | Relevancia | | claridad | | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| Variable N°01: COMPROMISO ORGANIZACIONAL | 1. IDENTIFICACIÓN | 1. La misión y visión de la organización es clara y entendible. | X | | X | | X | | | | | |
| | | 2. Se siente orgulloso de pertenecer al Gobierno Regional de Salud (GERESA). | X | | X | | X | | | | | |
| | | 3. Comparte los valores éticos promovidos por el GERESA. | X | | X | | X | | | | | |
| | | 4. Se identifica con los objetivos a largo plazo de la GERESA. | X | | X | | X | | | | | |
| | | 5. Siente que su trabajo contribuye directamente al éxito de la GERESA | X | | X | | X | | | | | |
| | | 6. Transmito y comparto los valores de la organización con mis compañeros de trabajo | X | | X | | X | | | | | |
| | | 7. Los valores y principios de la GERESA se alinean con mi visión personal y profesional | X | | X | | X | | | | | |
| | 2. MEMBRÉSIA | 8. Como trabajador desea permanecer en la GERESA a largo plazo. | X | | X | | X | | | | | |
| | | 9. Valora y busca interactuar con sus colegas regularmente. | X | | X | | X | | | | | |
| | | 10. Participo activamente en los eventos y actividades que organiza la GERESA | X | | X | | X | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|--|---|---|---|---|---|---|---|--|
| Variable N°2 DESEMPEÑO LABORAL | 3. LEALTAD | 11. Se siente parte integral del equipo de trabajo en su área. | X | | X | | X | | X | |
| | | 12. Está comprometido con el desarrollo de relaciones saludables en el trabajo. | X | | X | | X | | X | |
| | | 13. Contribuye a un ambiente de trabajo colaborativo en su área de trabajo. | X | | X | | X | | X | |
| | | 14. 14.-Busca oportunidades para mejorar el sentido de comunidad en el trabajo. | X | | X | | X | | X | |
| | | 15. Se esfuerza por cumplir y superar las metas asignadas. | X | | X | | X | | X | |
| | | 16. Respeta y promueve los valores organizacionales en su trabajo diario. | X | | X | | X | | X | |
| | | 17. Se compromete con dar buena imagen a la GERESA. | X | | X | | X | | X | |
| | | 18. Trabaja activamente en iniciativas que beneficien a la Gobierno Regional de Salud. | X | | X | | X | | X | |
| | | 19. Defiende los intereses de la organización en discusiones externas. | X | | X | | X | | X | |
| | | 20. En tiempos difíciles se mantiene leal a la organización | X | | X | | X | | X | |
| | 21. 21-. Contribuye a mantener un ambiente de trabajo ético y responsable. | X | | X | | X | | X | | |
| | 1. EFICIENCIA | 22. Optimiza constantemente su tiempo para mejorar los procesos. | X | | X | | X | | X | |
| | | 23. Usa los recursos disponibles para lograr resultados en la GERESA | X | | X | | X | | X | |
| | | 24. Implementa mejoras en los procedimientos de trabajo para optimizar los recursos y reducir costos | X | | X | | X | | X | |
| | | 25. Implementa estrategias para aumentar los resultados | X | | X | | X | | X | |
| | | 26. Evalúa periódicamente sus métodos de trabajo para identificar áreas de mejora. | X | | X | | X | | X | |
| | | 27. Colabora con otras áreas para optimizar el uso de recursos. | X | | X | | X | | X | |
| | | 28. Propone soluciones innovadoras para reducir tiempos y costos. | X | | X | | X | | X | |
| | | 29. Cumple constantemente los objetivos del Gobierno Regional de Salud. | X | | X | | X | | X | |
| | | 30. Cumplo con los objetivos de trabajo para satisfacer a los usuarios | X | | X | | X | | X | |
| | | 31. ¿Qué tan seguido me siento capaz de resolver problemas y tomar decisiones efectivas en mi trabajo? | X | | X | | X | | X | |
| 2. EFICACIA | 32. Analiza cómo sus acciones y tareas contribuyen al logro de las metas y objetivos estratégicos de la GERESA. | X | | X | | X | | X | | |
| | 33. Se adapta rápidamente a los cambios para mantener los resultados en su trabajo | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | | |
|----------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|
| 3. EFECTIVIDAD | 34. Busca retroalimentación activamente para mejorar la calidad de su trabajo | X | | X | | X | | X | |
| | 35. Implementa prácticas basadas en evidencia para mejorar su trabajo | X | | X | | X | | X | |
| | 36. ¿Con qué frecuencia al asumir una función soy responsable con los objetivos planteados? | X | | X | | X | | X | |
| | 37. Promueve la mejora continua en su área de trabajo | X | | X | | X | | X | |
| | 38. Contribuye a proyectos que tienen un impacto positivo duradero. | X | | X | | X | | X | |
| | 39. Se enfoca en resultados que benefician a la GERESA. | X | | X | | X | | X | |
| | 40. Prioriza tareas en su ámbito de trabajo que tienen un alto impacto en los resultados. | X | | X | | X | | X | |
| | 41. Analiza cómo su trabajo individual impacta e influye en el desempeño general del equipo o área. | X | | X | | X | | X | |
| | 42. Busca constantemente nuevas maneras de mejorar su desempeño | X | | X | | X | | X | |

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Compromiso Organizacional y la Productividad Laboral.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Colaboradores administrativos de la GERESA de la Libertad

Apellidos y nombres del evaluador:

PERALTA TIBDAL RICARDO HICUEL

Grado académico del evaluador:

HABSTRO

Valoración:

| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | | X |

REGIÓN LA LIBERTAD
"GERENCIA REGIONAL DE SALUD"
D.F. RICARDO HICUEL PERALTA TINGAL
DNI: 47505019

REGIÓN LA LIBERTAD
"GERENCIA REGIONAL DE SALUD"
D.F. RICARDO HICUEL PERALTA TINGAL
C.B.P. 10-1774

ANEXO N 3
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N°2

DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y Nombres del Informante:** Autor: Varas Pichen, José Antonio (2024)
- 1.2. **Institución donde Labora:** Gobierno Regional de la Libertad
- 1.3. **Título de la Investigación:**
"Influencia del Compromiso Organizacional en la Productividad Laboral del Personal Administrativo de una Gerencia Regional de Salud, 2024."
- 1.4. **Nombre del Instrumento motivo de evaluación:** "Validación de Instrumento"
- 1.5. Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| VARIABLES | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|--|-------------------|--|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | Objetividad | | Pertinencia | | Relevancia | | claridad | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Variable N°01: COMPROMISO ORGANIZACIONAL | 1. IDENTIFICACIÓN | 1. La misión y visión de la organización es clara y entendible. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 2. Se siente orgulloso de pertenecer al Gobierno Regional de Salud (GERESA). | X | | X | | X | | X | | |
| | | 3. Comparte los valores éticos promovidos por el GERESA. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 4. Se identifica con los objetivos a largo plazo de la GERESA. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 5. Siente que su trabajo contribuye directamente al éxito de la GERESA | X | | X | | X | | X | | |
| | | 6. Transmito y comparto los valores de la organización con mis compañeros de trabajo | X | | X | | X | | X | | |
| | | 7. Los valores y principios de la GERESA se alinean con mi visión personal y profesional | X | | X | | X | | X | | |
| | 2. MEMBRESÍA | 8. Como trabajador desea permanecer en la GERESA a largo plazo. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 9. Valora y busca interactuar con sus colegas regularmente. | X | | X | | X | | X | | |
| | | 10. Participo activamente en los eventos y actividades que organiza la GERESA | X | | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|---|--|
| Variable N°2 DESEMPEÑO LABORAL | 3. LEALTAD | 11. Se siente parte integral del equipo de trabajo en su área. | X | X | X | X | |
| | | 12. Está comprometido con el desarrollo de relaciones saludables en el trabajo. | X | X | X | X | |
| | | 13. Contribuye a un ambiente de trabajo colaborativo en su área de trabajo. | X | X | X | X | |
| | | 14. 14.-Busca oportunidades para mejorar el sentido de comunidad en el trabajo. | X | X | X | X | |
| | | 15. Se esfuerza por cumplir y superar las metas asignadas. | X | X | X | X | |
| | | 16. Respeta y promueve los valores organizacionales en su trabajo diario. | X | X | X | X | |
| | | 17. Se compromete con dar buena imagen a la GERESA. | X | X | X | X | |
| | | 18. Trabaja activamente en iniciativas que beneficien a la Gobierno Regional de Salud. | X | X | X | X | |
| | 19. Defiende los intereses de la organización en discusiones externas. | X | X | X | X | | |
| | 20. En tiempos difíciles se mantiene leal a la organización | X | X | X | X | | |
| | 21. 21-. Contribuye a mantener un ambiente de trabajo ético y responsable. | X | X | X | X | | |
| | 1. EFICIENCIA | 22. Optimiza constantemente su tiempo para mejorar los procesos. | X | X | X | X | |
| | | 23. Usa los recursos disponibles para lograr resultados en la GERESA | X | X | X | X | |
| | | 24. Implementa mejoras en los procedimientos de trabajo para optimizar los recursos y reducir costos | X | X | X | X | |
| | | 25. Implementa estrategias para aumentar los resultados | X | X | X | X | |
| | | 26. Evalúa periódicamente sus métodos de trabajo para identificar áreas de mejora. | X | X | X | X | |
| | | 27. Colabora con otras áreas para optimizar el uso de recursos. | X | X | X | X | |
| | | 28. Propone soluciones innovadoras para reducir tiempos y costos. | X | X | X | X | |
| | | 29. Cumple constantemente los objetivos del Gobierno Regional de Salud. | X | X | X | X | |
| | 2. EFICACIA | 30. Cumplimiento con los objetivos de trabajo para satisfacer a los usuarios | X | X | X | X | |
| | | 31. ¿Qué tan seguido me siento capaz de resolver problemas y tomar decisiones efectivas en mi trabajo? | X | X | X | X | |
| 32. Analiza cómo sus acciones y tareas contribuyen al logro de las metas y objetivos estratégicos de la GERESA. | | X | X | X | X | | |
| 33. Se adapta rápidamente a los cambios para mantener los resultados en su trabajo | | X | X | X | X | | |

| | | | | | | | | | |
|----------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|
| | 34. Busca retroalimentación activamente para mejorar la calidad de su trabajo | X | | X | | X | | X | |
| | 35. Implementa prácticas basadas en evidencia para mejorar su trabajo | X | | X | | X | | X | |
| 3. EFECTIVIDAD | 36. ¿Con qué frecuencia al asumir una función soy responsable con los objetivos planteados? | X | | X | | X | | X | |
| | 37. Promueve la mejora continua en su área de trabajo | X | | X | | X | | X | |
| | 38. Contribuye a proyectos que tienen un impacto positivo duradero. | X | | X | | X | | X | |
| | 39. Se enfoca en resultados que benefician a la GERESA. | X | | X | | X | | X | |
| | 40. Prioriza tareas en su ámbito de trabajo que tienen un alto impacto en los resultados. | X | | X | | X | | X | |
| | 41. Analiza cómo su trabajo individual impacta e influye en el desempeño general del equipo o área. | X | | X | | X | | X | |
| | 42. Busca constantemente nuevas maneras de mejorar su desempeño | X | | X | | X | | X | |

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Compromiso Organizacional y la Productividad Laboral.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Colaboradores administrativos de la GERESA de la Libertad

Apellidos y nombres del evaluador:
FLORES CAMPOS, ELIZABETH VICTORIA

Grado académico del evaluador:
MAGISTER

Valoración:

| Muy deficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | X | |


FLORES CAMPOS, ELIZABETH VICTORIA
DNI: 46032617

ANEXO N 3
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 VALIDACIÓN POR JUCIO DE EXPERTOS
EXPERTO N°3

0

DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y Nombres del Informante:** Autor: Varas Pichen, José Antonio (2024)
- 1.2. **Institución donde Labora:** Gobierno Regional de la Libertad
- 1.3. **Título de la Investigación:**
"Influencia del Compromiso Organizacional en la Productividad Laboral del Personal Administrativo de una Gerencia Regional de Salud, 2024."
- 1.4. **Nombre del Instrumento motivo de evaluación:** "Validación de Instrumento"
- 1.5. Aspectos de evaluación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

| VARIABLES | DIMENSIÓN | ÍTEMS | CRITERIOS DE EVALUACION | | | | | | | | Observaciones y/o recomendaciones |
|--|-------------------|--|-------------------------|----|-------------|----|------------|----|----------|----|-----------------------------------|
| | | | Objetividad | | Pertinencia | | Relevancia | | claridad | | |
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Variable N°01: COMPROMISO ORGANIZACIONAL | 1. IDENTIFICACIÓN | 1. La misión y visión de la organización es clara y entendible. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 2. Se siente orgulloso de pertenecer al Gobierno Regional de Salud (GERESA). | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 3. Comparte los valores éticos promovidos por el GERESA. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 4. Se identifica con los objetivos a largo plazo de la GERESA. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 5. Siente que su trabajo contribuye directamente al éxito de la GERESA | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 6. Transmito y comparto los valores de la organización con mis compañeros de trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 7. Los valores y principios de la GERESA se alinean con mi visión personal y profesional | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 2. MEMBRESÍA | 8. Como trabajador desea permanecer en la GERESA a largo plazo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 9. Valora y busca interactuar con sus colegas regularmente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | | 10. Participo activamente en los eventos y actividades que organiza la GERESA | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|---|--|
| Variable N°2 DESEMPEÑO LABORAL | 3. LEALTAD | 11. Se siente parte integral del equipo de trabajo en su área. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 12. Está comprometido con el desarrollo de relaciones saludables en el trabajo. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 13. Contribuye a un ambiente de trabajo colaborativo en su área de trabajo. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 14. 14.-Busca oportunidades para mejorar el sentido de comunidad en el trabajo. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 15. Se esfuerza por cumplir y superar las metas asignadas. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 16. Respeta y promueve los valores organizacionales en su trabajo diario. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 17. Se compromete con dar buena imagen a la GERESA. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 18. Trabaja activamente en iniciativas que beneficien a la Gobierno Regional de Salud. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 19. Defiende los intereses de la organización en discusiones externas. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 20. En tiempos difíciles se mantiene leal a la organización | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | 21. 21-. Contribuye a mantener un ambiente de trabajo ético y responsable. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| | 1. EFICIENCIA | 22. Optimiza constantemente su tiempo para mejorar los procesos. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 23. Usa los recursos disponibles para lograr resultados en la GERESA | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 24. Implementa mejoras en los procedimientos de trabajo para optimizar los recursos y reducir costos | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 25. Implementa estrategias para aumentar los resultados | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 26. Evalúa periódicamente sus métodos de trabajo para identificar áreas de mejora. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 27. Colabora con otras áreas para optimizar el uso de recursos. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 28. Propone soluciones innovadoras para reducir tiempos y costos. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 29. Cumple constantemente los objetivos del Gobierno Regional de Salud. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | 2. EFICACIA | 30. Cumplimiento con los objetivos de trabajo para satisfacer a los usuarios | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| | | 31. ¿Qué tan seguido me siento capaz de resolver problemas y tomar decisiones efectivas en mi trabajo? | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 32. Analiza cómo sus acciones y tareas contribuyen al logro de las metas y objetivos estratégicos de la GERESA. | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 33. Se adapta rápidamente a los cambios para mantener los resultados en su trabajo | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|---|--|
| Variable N°2 DESEMPEÑO LABORAL | 3. LEALTAD | 11. Se siente parte integral del equipo de trabajo en su área. | / | / | / | / | |
| | | 12. Está comprometido con el desarrollo de relaciones saludables en el trabajo. | / | / | / | / | |
| | | 13. Contribuye a un ambiente de trabajo colaborativo en su área de trabajo. | / | / | / | / | |
| | | 14. 14.-Busca oportunidades para mejorar el sentido de comunidad en el trabajo. | / | / | / | / | |
| | | 15. Se esfuerza por cumplir y superar las metas asignadas. | / | / | / | / | |
| | | 16. Respeta y promueve los valores organizacionales en su trabajo diario. | / | / | / | / | |
| | | 17. Se compromete con dar buena imagen a la GERESA. | / | / | / | / | |
| | | 18. Trabaja activamente en iniciativas que beneficien a la Gobierno Regional de Salud. | / | / | / | / | |
| | | 19. Defiende los intereses de la organización en discusiones externas. | / | / | / | / | |
| | | 20. En tiempos difíciles se mantiene leal a la organización | / | / | / | / | |
| | 21. 21-. Contribuye a mantener un ambiente de trabajo ético y responsable. | / | / | / | / | | |
| | 1. EFICIENCIA | 22. Optimiza constantemente su tiempo para mejorar los procesos. | / | / | / | / | |
| | | 23. Usa los recursos disponibles para lograr resultados en la GERESA | / | / | / | / | |
| | | 24. Implementa mejoras en los procedimientos de trabajo para optimizar los recursos y reducir costos | / | / | / | / | |
| | | 25. Implementa estrategias para aumentar los resultados | / | / | / | / | |
| | | 26. Evalúa periódicamente sus métodos de trabajo para identificar áreas de mejora. | / | / | / | / | |
| | | 27. Colabora con otras áreas para optimizar el uso de recursos. | / | / | / | / | |
| | | 28. Propone soluciones innovadoras para reducir tiempos y costos. | / | / | / | / | |
| | | 29. Cumple constantemente los objetivos del Gobierno Regional de Salud. | / | / | / | / | |
| | 2. EFICACIA | 30. Cumplimiento con los objetivos de trabajo para satisfacer a los usuarios | / | / | / | / | |
| | | 31. ¿Qué tan seguido me siento capaz de resolver problemas y tomar decisiones efectivas en mi trabajo? | / | / | / | / | |
| 32. Analiza cómo sus acciones y tareas contribuyen al logro de las metas y objetivos estratégicos de la GERESA. | | / | / | / | / | | |
| 33. Se adapta rápidamente a los cambios para mantener los resultados en su trabajo | | / | / | / | / | | |

| | | | | | | |
|----------------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--|
| | 34. Busca retroalimentación activamente para mejorar la calidad de su trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| | 35. Implementa prácticas basadas en evidencia para mejorar su trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 3. EFECTIVIDAD | 36. ¿Con qué frecuencia al asumir una función soy responsable con los objetivos planteados? | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| | 37. Promueve la mejora continua en su área de trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| | 38. Contribuye a proyectos que tienen un impacto positivo duradero. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| | 39. Se enfoca en resultados que benefician a la GERESA. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| | 40. Prioriza tareas en su ámbito de trabajo que tienen un alto impacto en los resultados. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| | 41. Analiza cómo su trabajo individual impacta e influye en el desempeño general del equipo o área. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| | 42. Busca constantemente nuevas maneras de mejorar su desempeño | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | |

FICHA DE VALIDACIÓN

Matriz de validación del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Compromiso Organizacional y la Productividad Laboral.

Objetivo: Validar el instrumento de investigación.

Dirigido a: Colaboradores administrativos de la GERESA de la Libertad

Apellidos y nombres del evaluador:

LEIVA PEREDA NIMIA ELIZABETH

Grado académico del evaluador:

MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Valoración:

| Muy eficiente | Deficiente | Regular | Bueno | Muy bueno |
|---------------|------------|---------|-------|-----------|
| | | | | X |

REGION LA LIBERTAD
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD

 D.F. NIMIA ELIZABETH LEIVA PEREDA
 C.O.P.P. N° 0145
 Leiva Pereda Nimia Elizabeth
 DNI: 43269235

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna (de corresponder)
Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 25 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 25 | 100,0 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,842 | 21 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00001 | 61,3600 | 109,740 | ,109 | ,745 |
| VAR00002 | 59,7200 | 98,877 | ,605 | ,712 |
| VAR00003 | 61,4400 | 107,090 | ,428 | ,731 |
| VAR00004 | 60,2000 | 100,000 | ,683 | ,712 |
| VAR00005 | 61,2800 | 106,627 | ,459 | ,729 |
| VAR00006 | 60,8000 | 104,667 | ,266 | ,735 |
| VAR00007 | 60,5200 | 104,010 | ,252 | ,737 |
| VAR00008 | 60,8800 | 101,027 | ,375 | ,726 |
| VAR00009 | 60,9600 | 101,623 | ,324 | ,731 |
| VAR00010 | 60,0000 | 96,583 | ,561 | ,711 |
| VAR00011 | 61,1200 | 104,443 | ,285 | ,734 |
| VAR00012 | 60,8000 | 106,917 | ,178 | ,742 |
| VAR00013 | 60,8800 | 107,443 | ,144 | ,745 |
| VAR00014 | 60,6800 | 103,643 | ,216 | ,742 |
| VAR00015 | 60,5200 | 110,510 | ,022 | ,756 |
| VAR00016 | 60,9600 | 99,957 | ,395 | ,725 |
| VAR00017 | 61,1600 | 109,807 | ,094 | ,746 |
| VAR00018 | 60,7600 | 105,190 | ,241 | ,737 |
| VAR00019 | 61,0400 | 103,457 | ,332 | ,730 |
| VAR00020 | 60,7600 | 99,523 | ,454 | ,720 |
| VAR00021 | 60,9600 | 103,290 | ,265 | ,736 |

Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 25 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 25 | 100,0 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,887 | 22 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------|--|---|--|---|
| VAR00001 | 61,3600 | 109,740 | ,109 | ,845 |
| VAR00002 | 59,7200 | 98,877 | ,605 | ,812 |
| VAR00003 | 61,4400 | 107,090 | ,428 | ,831 |
| VAR00004 | 60,2000 | 100,000 | ,683 | ,812 |
| VAR00005 | 61,2800 | 106,627 | ,459 | ,829 |
| VAR00006 | 60,8000 | 104,667 | ,266 | ,835 |
| VAR00007 | 60,5200 | 104,010 | ,252 | ,887 |
| VAR00008 | 60,8800 | 101,027 | ,375 | ,826 |
| VAR00009 | 60,9600 | 101,623 | ,324 | ,831 |
| VAR00010 | 60,0000 | 96,583 | ,561 | ,811 |
| VAR00011 | 61,1200 | 104,443 | ,285 | ,834 |
| VAR00012 | 60,8000 | 106,917 | ,178 | ,842 |
| VAR00013 | 60,8800 | 107,443 | ,144 | ,845 |
| VAR00014 | 60,6800 | 103,643 | ,216 | ,842 |
| VAR00015 | 60,5200 | 110,510 | ,022 | ,856 |
| VAR00016 | 60,9600 | 99,957 | ,395 | ,825 |
| VAR00017 | 61,1600 | 109,807 | ,094 | ,846 |
| VAR00018 | 60,7600 | 105,190 | ,241 | ,837 |
| VAR00019 | 61,0400 | 103,457 | ,332 | ,830 |
| VAR00020 | 60,7600 | 99,523 | ,454 | ,820 |
| VAR00021 | 60,9600 | 103,290 | ,265 | ,836 |

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV (según corresponda)

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: **Influencia del Compromiso Organizacional en la Productividad Laboral del Personal Administrativo de una Gerencia Regional, 2024**. Su participación es completamente voluntaria y antes de que tome su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo. El objetivo de la investigación para la cual estamos solicitando su colaboración es: **Determinar la influencia del compromiso organizacional en la productividad laboral del personal administrativo**. 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, Sr **Varas Pichen, José Antonio**

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 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Influencia del Compromiso Organizacional en la Productividad Laboral del Personal Administrativo de una Gerencia Regional, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----|---|-----|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 9% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 3% |
| 3 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 2% |
| 4 | repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | Submitted to ITESM: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Trabajo del estudiante | <1% |
| 6 | theibfr.com Fuente de Internet | <1% |
| 7 | Submitted to Southern Illinois University Edwardsville Trabajo del estudiante | <1% |
| 8 | repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 9 | www.researchgate.net Fuente de Internet | <1% |
| 10 | mafiadoc.com Fuente de Internet | <1% |
| 11 | worldwidescience.org Fuente de Internet | <1% |
| 12 | es.slideshare.net Fuente de Internet | <1% |

Anexo 7. Análisis complementario Donde se incluirá el cálculo de tamaño de muestra u otros cálculos requeridos en el proyecto de investigación.

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

N = población = 446

Z = nivel de confianza = 1.96

ε = margen de error = 0.05

p = proporción deseada = 0.50

q = proporción no deseada = 0.50

Sustituyendo los valores:

$$n = [(1.962 \times 446 \times 0.50 \times 0.50)] / [(0.05^2 \times (446 - 1) + (1.96^2 \times 0.50 \times 0.50))]$$

$$n = (3.8416 \times 446 \times 0.25) / (0.0025 \times 445 + 3.8416 \times 0.25)$$

$$n = (0.0025 \times 445 + 3.8416 \times 0.25) (3.8416 \times 446 \times 0.25)$$

$$n = (429.7376) / (1.1125 + 0.9604)$$

$$n = 429.7376 / 2.0729$$

$$n = 207,26 = 207$$

Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



GERENCIA REGIONAL
DE SALUD



BICENTENARIO
PERÚ
LA LIBERTAD

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

**LA DIRECTORA (e) DE LA OFICINA DE DESARROLLO,
INNOVACIÓN E INVESTIGACIÓN DE LA GERENCIA
REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD DEJA:**

CONSTANCIA

Que el Sr. **JOSE ANTONIO VARAS PICHEN**, del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, ha presentado el proyecto de investigación titulado **"INFLUENCIA DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA GERENCIA REGIONAL DE SALUD, 2024"**, para obtener la autorización correspondiente. Revisado y autorizado por la Dirección de Desarrollo, innovación e investigación de la Gerencia Regional de Salud La Libertad para realizar la mencionada investigación.

Se otorga la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Trujillo, 06 de Junio de 2024

GERENCIA REGIONAL DE SALUD LA LIBERTAD
Oficina de Desarrollo, Innovación e Investigación

MS. FLOR JONY ALVA RODRIGUEZ
Directora(e) de la Oficina de ODI

KRR/FJAR
Cc. Archivo

Anexo 9. Otras evidencias

9.1. Pruebas de Normalidad

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|---------------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Compromiso Organizacional | ,089 | 207 | ,000 | ,955 | 207 | ,000 |
| Productividad Laboral | ,082 | 207 | ,002 | ,973 | 207 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

9.2 Prueba de V de Aiken

| Ítems | Criterio | JUECES | | | Acuerdos | V Aiken | Decisión |
|-------|------------|--------------------------------|-------------|--------|----------------|---------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| | | Total: Validez del instrumento | Suficiencia | Expero | | | |
| | Claridad | Expero | 0 | 1.00 | Validez fuerte | | |
| | Coherencia | Expero | 0 | 1.00 | Validez fuerte | | |
| | Relevancia | Expero | 0 | 1.00 | Validez fuerte | | |

$$V = \frac{S}{n \times (c-1)}$$

Donde:

n = Número de jueces

c = Número de valores en la escala de medición

S = Sumatoria de si.

si = Valor asignado por el juez i.

Prueba de V de Aiken (1985):

Ítem bueno (se acepta) = 1

Ítem deficiente (se rechaza) = 0

9.3. Correlaciones de Spearman

Correlaciones

| | | | Identificación | Membresía | Lealtad | Compromiso Organizacional | Productividad Laboral |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|----------------|-----------|---------|---------------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Identificación | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,918** | ,925** | ,966** | ,754** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | N | 207 | 207 | 207 | 207 | 207 |
| | Membresía | Coefficiente de correlación | ,918** | 1,000 | ,945** | ,978** | ,784** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 |
| | | N | 207 | 207 | 207 | 207 | 207 |
| | Lealtad | Coefficiente de correlación | ,925** | ,945** | 1,000 | ,979** | ,798** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 |
| | | N | 207 | 207 | 207 | 207 | 207 |
| | Compromiso Organizacional | Coefficiente de correlación | ,966** | ,978** | ,979** | 1,000 | ,799** |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 |
| | | N | 207 | 207 | 207 | 207 | 207 |
| | Productividad Laboral | Coefficiente de correlación | ,754** | ,784** | ,798** | ,799** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . |
| | | N | 207 | 207 | 207 | 207 | 207 |

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

Tabla cruzada Identificación*Productividad Laboral

| | | Productividad Laboral | | | Total | |
|----------------|-------------|-----------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Identificación | Bajo | Recuento | 2 | 3 | 0 | 5 |
| | | % del total | 1,0% | 1,4% | 0,0% | 2,4% |
| | Medio | Recuento | 6 | 69 | 28 | 103 |
| | | % del total | 2,9% | 33,3% | 13,5% | 49,8% |
| | Alto | Recuento | 0 | 16 | 83 | 99 |
| | | % del total | 0,0% | 7,7% | 40,1% | 47,8% |
| Total | Recuento | 8 | 88 | 111 | 207 | |
| | % del total | 3,9% | 42,5% | 53,6% | 100,0% | |

Tabla cruzada Membresía*Productividad Laboral

| | | Productividad Laboral | | | Total | |
|-----------|-------------|-----------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Membresía | Bajo | Recuento | 3 | 4 | 0 | 7 |
| | | % del total | 1,4% | 1,9% | 0,0% | 3,4% |
| | Medio | Recuento | 5 | 69 | 21 | 95 |
| | | % del total | 2,4% | 33,3% | 10,1% | 45,9% |
| | Alto | Recuento | 0 | 15 | 90 | 105 |
| | | % del total | 0,0% | 7,2% | 43,5% | 50,7% |
| Total | Recuento | 8 | 88 | 111 | 207 | |
| | % del total | 3,9% | 42,5% | 53,6% | 100,0% | |

Tabla cruzada Lealtad*Productividad Laboral

| | | Productividad Laboral | | | Total | |
|---------|-------------|-----------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Lealtad | Bajo | Recuento | 2 | 3 | 0 | 5 |
| | | % del total | 1,0% | 1,4% | 0,0% | 2,4% |
| | Medio | Recuento | 6 | 71 | 20 | 97 |
| | | % del total | 2,9% | 34,3% | 9,7% | 46,9% |
| | Alto | Recuento | 0 | 14 | 91 | 105 |
| | | % del total | 0,0% | 6,8% | 44,0% | 50,7% |
| Total | Recuento | 8 | 88 | 111 | 207 | |
| | % del total | 3,9% | 42,5% | 53,6% | 100,0% | |

Tabla cruzada Compromiso Organizacional*Productividad Laboral

| | | Productividad Laboral | | | Total | |
|---------------------------|-------------|-----------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | Bajo | Medio | Alto | | |
| Compromiso Organizacional | Bajo | Recuento | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | | % del total | 0,5% | 0,0% | 0,0% | 0,5% |
| | Medio | Recuento | 7 | 72 | 20 | 99 |
| | | % del total | 3,4% | 34,8% | 9,7% | 47,8% |
| | Alto | Recuento | 0 | 16 | 91 | 107 |
| | | % del total | 0,0% | 7,7% | 44,0% | 51,7% |
| Total | Recuento | 8 | 88 | 111 | 207 | |
| | % del total | 3,9% | 42,5% | 53,6% | 100,0% | |