



Universidad César Vallejo

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

**Estrategia del talento humano para el compromiso
organizacional en una Intendencia Macro regional,
Perú 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Juarez Gutierrez, Ivan Heyner (orcid.org/0000-0001-5846-6549)

ASESORES:

Dr. Reyes Pérez, Moisés David (orcid.org/0000-0002-9429-8965)

Dr. Mejía Salazar, Max Kevin (orcid.org/0009-0004-0763-0133)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgos en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO — PERÚ

2025



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REYES PEREZ MOISES DAVID, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Estrategia del talento Humano para el compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 2024", cuyo autor es JUAREZ GUTIERREZ IVAN HEYNER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 16 de Diciembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
REYES PEREZ MOISES DAVID DNI: 47498278 ORCID: 0000-0002-9429-8965	Firmado electrónicamente por: MDREYESP el 07-01- 2025 18:17:59

Código documento Trilce: TRI - 0962102





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JUAREZ GUTIERREZ IVAN HEYNER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estrategia del talento Humano para el compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 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
IVAN HEYNER JUAREZ GUTIERREZ DNI: 44238630 ORCID: 0000-0001-5846-6549	Firmado electrónicamente por: IJUAREZG el 16-12- 2024 19:58:05

Código documento Trilce: TRI - 0962103



Dedicatoria

Con profundo amor, dedico este trabajo a mi familia, el motor que ha sostenido y dado sentido a mi recorrido académico. A mis padres, Pedro Juárez y Mercedes Gutiérrez, por transmitirme valores fundamentales y enseñarme la importancia del esfuerzo constante y la perseverancia. A mi esposa Carolina, cuyo apoyo inquebrantable, paciencia y comprensión han sido mi refugio en los momentos difíciles, y a mis hijos, Arsenia y Hugo, cuya alegría y pureza son una inspiración diaria que renueva el propósito de mis esfuerzos.

Iván Heyner

Agradecimiento

Agradezco a Dios, quien ha sido mi fuente de fortaleza y guía constante, por otorgarme la sabiduría, paciencia y perseverancia necesarias para alcanzar este logro. A la Superintendencia Nacional de Salud por permitir y autorizar la realización de esta investigación. Extiendo mi gratitud a mis profesores, Moisés Reyes y Max Mejía, por su dedicación al compartir su conocimiento, experiencia y tiempo. Finalmente, a mi hermana Rossana Enith y a mi sobrino Christian por su apoyo constante.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de originalidad del autor.....	ii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	31
ANEXO	

Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencia y porcentaje del nivel de compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 2024.....	16
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje del nivel de compromiso afectivo en una Intendencia Macro regional, Perú 2024.....	17
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje del nivel de compromiso continuidad en una Intendencia Macro regional, Perú 2024.....	18
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje del nivel de compromiso normativo en una Intendencia Macro regional, Perú 2024.....	19

Índice de figuras

Fig 1	Estrategias para mejorar el compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 2024.....	15
-------	--	----

Resumen

Esta investigación está alineada con el objetivo de desarrollo sostenible 3, al cual contribuye directamente, y tuvo como propósito implementar estrategias de gestión del talento humano para fortalecer el compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional de Perú durante el año 2024. El estudio, de enfoque cuantitativo y de carácter básico, incluyó a una muestra de 37 colaboradores. Para la recolección de datos, se utilizó una encuesta con un cuestionario previamente validado. Los resultados revelaron que el 48,6% de los participantes clasificaron su compromiso organizacional como medio. Al desglosar las dimensiones específicas, el 78,4% manifestó un nivel alto en el compromiso afectivo, mientras que el 54,1% reportó un compromiso medio en la dimensión de continuidad. Además, el 40,5% presentó un nivel medio y alto en la dimensión normativa. En conclusión, aunque se han logrado algunos avances, aún existen desafíos importantes para incrementar el compromiso organizacional entre los colaboradores de la Intendencia Macro regional.

Palabras clave: Compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo, estrategias de talento humano.

Abstract

This research is aligned with sustainable development goal 3, to which it directly contributes, and aimed to implement human talent management strategies to strengthen organizational commitment in a Macro regional Intendancy in Peru during the year 2024. The study, with a quantitative approach and basic nature, included a sample of 37 collaborators. For data collection, a survey with a previously validated questionnaire was used. The results revealed that 48.6% of participants rated their organizational commitment as medium. When breaking down the specific dimensions, 78.4% expressed a high level of affective commitment, while 54.1% reported a medium level of commitment in the continuity dimension. Additionally, 40.5% showed a medium and high level of commitment in the normative dimension. In conclusion, although some progress has been made, significant challenges remain in increasing organizational commitment among the collaborators of the Macro regional Intendancy.

Keyword: Organizational commitment, affective commitment, continuity commitment, normative commitment, human talent strategies.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones de atención sanitaria atraviesan actualmente una crisis debido a la escasez de personal y los retos en la gestión del talento humano. El nivel de compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del sector salud son factores clave para el buen desempeño de estas instituciones. No obstante, los profesionales de la salud enfrentan diversos desafíos que afectan su motivación y bienestar, como el estrés y la sobrecarga laboral, lo que desencadena una baja satisfacción y un compromiso organizacional reducido. Esta situación puede derivar en consecuencias negativas como errores médicos, agotamiento profesional, disminución de la calidad del servicio, alta rotación laboral y escaso cumplimiento de las expectativas de los pacientes. Además, aspectos como el exceso de trabajo, las largas jornadas laborales y la falta de equilibrio entre la vida personal y profesional agravan la intención de los trabajadores de abandonar sus puestos. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones de salud proporcionen un ambiente en el que los empleados se sientan escuchados y reconocidos, contribuyendo así a su bienestar y compromiso (De Vries et al., 2023; Gregoriou et al., 2023; Huaraca-Carhuaricra, 2023).

El compromiso organizacional se entiende como la preocupación o la identificación que los empleados muestran hacia su empresa. Dicho grado de identificación determinará la decisión de seguir o no trabajando en la organización. De este compromiso se desprenden tres dimensiones, las cuales permiten conocer mejor la motivación detrás del compromiso. Así, está el compromiso afectivo, cuya proporción permite conocer la conexión emocional que los empleados sienten hacia la organización. Por su parte, mediante el compromiso de continuidad se logra analizar la pérdida de beneficios o estabilidad al abandonar la empresa. Finalmente, está la dimensión cuyo enfoque se basa en el sentido de obligación y responsabilidad que los empleados sienten hacia la organización, denominada compromiso normativo que indican que cuanto mayor es el compromiso de un empleado con la organización, menor será la probabilidad de que decida dejarla. Además, este compromiso tiene un impacto positivo en el esfuerzo, interés y productividad del empleado (Radosavljevic et al., 2017; Alzayed y Murshid, 2017; Alzyadat et al., 2024; Khuong y Mai, 2022).

En un contexto global estudios evidencian, que los niveles de compromiso organizacional entre los trabajadores del sector salud son alarmantemente bajos en diversas regiones del mundo. Así pues, en países como Arabia Saudita y Egipto, las tasas de compromiso se sitúan en un 57,3% y 63,9%, respectivamente, lo que sugiere una desconexión significativa entre los trabajadores y sus organizaciones. En Etiopía, los resultados varían entre el 64,81% y el 88,06%, revelando una tendencia preocupante que podría impactar principalmente en nivel del servicio brindado y a la par en la satisfacción del paciente. Actualmente el mundo tiene un alto déficit de trabajadores de la salud que supera a los 7 millones y se espera que esta escasez aumente a un déficit de 12,9 millones de trabajadores de la salud para el año 2035 (Babatope et al., 2023; Fantahun et al., 2023).

En América Latina, las tasas de abandono laboral alcanzan el 3,4%. De manera particular, en México, esta cifra asciende al 8,9%, mientras que, en el contexto peruano, el porcentaje de personas que han renunciado a su empleo en algún momento llega al 70%. Las principales motivaciones incluyen un 41% que busca un mejor salario, un 40% que desea nuevos retos profesionales, un 11% que menciona malas relaciones con compañeros o superiores, y un 10% que señala problemas de estrés y salud. Esta realidad también está presente en el ámbito de la salud, donde se evidencia una necesidad urgente de abordar las causas subyacentes del abandono laboral. Además, resulta imperativo que mejorar el compromiso organizacional no solo contribuya a la estabilidad de las entidades de salud, sino que también permita ofrecer un mejor servicio de atención, en beneficio del bienestar de cada paciente asistido (Beccaria y Maurizio, 2018; Contreras et al., 2018; Lederman y Robertson, 2016).

En la región de Lambayeque, la situación de dicho compromiso muestra particularidades en relación con el contexto del sector laboral salud, ya que, aunque un 81% de los colaboradores muestra un compromiso afectivo alto, lo que indica un fuerte vínculo emocional con su institución, el compromiso de continuidad es moderado alcanzando porcentajes mayores al 60%, esto significa que muchos permanecen en su puesto por necesidad, debido a la dificultad de encontrar otro empleo. Además, un 78% tiene un alto compromiso normativo, lo que sugiere que permanecen en su trabajo por obligación moral o social más que por satisfacción. Esta dependencia de factores externos puede afectar negativamente su rendimiento

y bienestar a largo plazo (Romero, 2021).

En años recientes, las entidades públicas en Perú, incluidas las Intendencias Macro regionales de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD), han enfrentado retos significativos en la gestión de personal. A pesar de su rol clave en la administración pública, se han evidenciado bajos niveles de compromiso organizacional, alta rotación y bajo rendimiento entre los empleados, lo que provoca una desalineación con los objetivos estratégicos de la institución (Asencio, 2021; Alva, 2023). El 53% de los empleados presenta un rendimiento laboral medio, mientras que solo el 30% alcanza un alto desempeño. Un 17% muestra un rendimiento bajo, lo que revela una deficiencia en el compromiso organizacional que afecta la eficiencia institucional. Estos datos resaltan la necesidad de fortalecer dicho compromiso y mejorar así el rendimiento laboral para optimizar la gestión pública (Vásquez, 2021).

Por lo antes mencionado, se entiende que, el bajo nivel de compromiso organizacional en el sector salud refleja una problemática compleja que impacta tanto a los trabajadores como al funcionamiento de las instituciones. Una de las principales causas de esta situación radica en la falta de un entorno laboral positivo, donde las necesidades de los empleados no son adecuadamente reconocidas ni atendidas. La ausencia de políticas efectivas para fomentar el bienestar, como horarios flexibles, programas de manejo del estrés y oportunidades de capacitación, ha generado un aumento del agotamiento profesional y una disminución del sentido de pertenencia. Este panorama, además de afectar la motivación individual, contribuye a una baja productividad y una elevada intención de abandono laboral, lo que agrava aún más la escasez de personal en el sector salud (Herrera y De Las Heras-Rosas, 2021).

Otro aspecto crítico que intensifica la problemática es la falta de una comunicación efectiva entre los distintos niveles jerárquicos. En muchas instituciones, la ausencia de transparencia y retroalimentación dificulta la identificación oportuna de las inquietudes del personal, lo que incrementa la desconfianza hacia los directivos y reduce el compromiso organizacional. Herramientas clave, como encuestas de clima laboral o reuniones periódicas, suelen estar subutilizadas o mal implementadas, perpetuando un ambiente en el que los trabajadores se sienten ignorados y desmotivados. Esta desconexión no solo afecta la moral del personal, sino que

también compromete la estabilidad laboral, repercutiendo directamente en la calidad de los servicios de atención (Musheke y Phiri, 2021).

Por último, la falta de una cultura organizacional sólida representa un desafío estructural que amplifica el problema. En muchas instituciones de salud, la cultura organizacional carece de valores claros como la ética, el respeto y la colaboración, lo que genera entornos de trabajo donde prevalecen desigualdades y conflictos. La ausencia de una visión compartida entre los empleados y las instituciones dificulta la alineación entre los objetivos individuales y organizacionales, reduciendo el compromiso afectivo y normativo. Esto no solo se traduce en una alta rotación laboral, sino también en una disminución de la calidad del desempeño de los trabajadores, afectando negativamente tanto a los equipos como a los pacientes. Este contexto evidencia la necesidad urgente de abordar estas problemáticas estructurales y organizativas para mejorar el compromiso laboral en el sector salud y garantizar la sostenibilidad de los servicios de atención médica (Levine et al., 2019; Morales-Huamán et al., 2023).

Frente a esta situación, se consideró cuestionar lo siguiente ¿De qué modo la propuesta de una estrategia del talento humano permitirá mejorar el compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional de Perú?, Asimismo, se plantearon estos problemas de manera más específica ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional de Perú?, ¿Cuáles son los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional de Perú? y ¿Cuáles serían los criterios para validar las estrategias de compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional de Perú?

Este estudio se justificó debido a la creciente preocupación por el bajo compromiso que los profesionales del sector salud muestran hacia su organización como se expuso anteriormente, lo cual impacta negativamente en la calidad de la atención brindada y en el bienestar de los pacientes atendidos en las diferentes entidades de salud del territorio nacional.

Teóricamente, la investigación aportó al entendimiento del compromiso organizacional en el sector salud, un área crítica debido a la escasez de personal y el impacto en la atención al paciente. Se fundamenta en modelos como el de Meyer que

junto a Allen, lo clasificaron en dimensiones afectivas, de continuidad y normativas, evidenciando cómo estos vínculos afectan el bienestar en el trabajo y la decisión de continuar en el empleo. Este enfoque teórico permite abordar de manera integral los problemas de rotación y estrés laboral, convirtiendo el estudio en un recurso valioso para la administración del talento humano en las organizaciones de salud.

Desde un enfoque práctico, la investigación analizó la gestión del talento humano en el sector salud, destacando cómo las elevadas cargas laborales, sumadas al desequilibrio con la vida personal, influyen negativamente en el compromiso y la conexión de los trabajadores con la organización. Mejorar la satisfacción de los empleados es clave para reducir el agotamiento profesional y la rotación, lo que, a su vez, optimiza la atención. El estudio propuso estrategias que ayudan a retener el talento y promover el bienestar, favoreciendo a una mayor estabilidad en las organizaciones de salud.

Socialmente, el estudio sobre dicho compromiso en el ámbito de salud resaltó que es importante mejorar las condiciones laborales si se desea garantizar una buena atención médica. De igual forma, la desconexión de los empleados con sus instituciones impacta tanto en el bienestar de los trabajadores como en la experiencia de los pacientes. Por ello, promover un entorno laboral positivo no solo beneficia a los empleados, sino que también mejora la satisfacción de los pacientes, lo cual es esencial en contextos como el peruano, donde los desafíos en la salud pública son notorios.

Metodológicamente, el estudio empleó un enfoque cuantitativo que facilitó el análisis detallado de dicho compromiso en el contexto de salud. A través de encuestas estructuradas y herramientas estadísticas confiables, se obtuvieron resultados que pueden ser utilizados para formular estrategias que mejoren la gestión y la satisfacción laboral, ofreciendo además un valioso recurso para futuras investigaciones en este ámbito.

Así mismo este estudio tuvo como objetivo proponer estrategias del talento humano para mejorar el compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 2024. Los objetivos específicos fueron, determinar el nivel de compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 2024, describir

los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 2024 y validar la propuesta de estrategias para mejorar el compromiso organizacional mediante la técnica de juicio de expertos y la escala de V Ayken.

Entre los antecedentes internacionales destaca el estudio de Arage et al. (2022), que tuvo como propósito identificar el nivel de compromiso de los trabajadores en un centro de salud ubicado en Addis Abeba, Etiopía, así como los factores asociados que influyen en este aspecto. Para ello, se trabajó con 459 profesionales, empleando un cuestionario como herramienta principal para medir los aspectos evaluados. El estudio reveló que el compromiso organizacional alcanzó un nivel moderado, representado por un 48,4%, siendo más frecuente entre los profesionales mayores de 30 años (AOR = 1,52). Asimismo, se observó que un mayor compromiso estaba relacionado con la satisfacción laboral (AOR = 2,02) y con la percepción de un liderazgo transformacional positivo (AOR = 1,85).

Calderón-Díaz (2022) realizó un estudio con el propósito de conocer el nivel de compromiso organizacional entre los trabajadores de salud de un establecimiento de nivel medio. Para ello, se aplicó una encuesta a un total de 57 participantes. En cuanto a las variables demográficas, se observó que el 55,8% de los participantes eran hombres, con una mayoría en el grupo de personas entre los 50 y 59 años y un 48.1% ocupaba plazas de base dentro de la institución. Del estudio, se conoció que el nivel de compromiso se situó en un nivel medio con el 44.2%, seguida de una menor proporción en el nivel alto, muy alto y bajo con el 36.5%, 17.3% y 1.9%, respectivamente. El coeficiente Alfa de Cronbach, utilizado para medir la fiabilidad del cuestionario, fue de 0.836 para los 18 ítems analizados.

Deressa et al. (2022) En un estudio realizado con profesionales de la salud de cuatro hospitales y diez centros de salud en Etiopía, se exploró la conexión entre el compromiso organizacional y la percepción de la justicia dentro de la organización. Efectuándose la selección de 395 profesionales elegidos a través de un muestreo aleatorio sistemático, a quienes se les evaluó mediante un cuestionario. Revelándose entre los resultados que el 53.7% de los participantes reportaron un bajo nivel de compromiso organizacional. Por otro lado, el 52.2% percibieron la justicia

organizacional de manera positiva. Además, se observó que existe una relación positiva entre la justicia organizacional y el compromiso organizacional ($r = 0.695$, $P < 0.01$).

Muñoz-Palomar et al. (2022) llevaron a cabo un estudio con sustitutos de enfermería en un centro de salud de Aguascalientes, México con el propósito de explorar el vínculo entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional. Para ello, se evaluó a 39 trabajadores sustitutos, con una edad promedio de 28 años, utilizando cuestionarios enfocados en cada una de las variables de estudio. Los resultados mostraron que el 66.6% de los participantes presentaron un nivel medio de compromiso. Además se determinó que existe relación entre las variables ($Rho = 0.454$, $p < 0.05$), sugiriendo que una mayor satisfacción laboral está vinculada a un mayor compromiso organizacional. Además, los individuos con salarios más altos reportaron niveles superiores de satisfacción, y esta fue más alta entre aquellos con más de seis meses y menos de cinco años de experiencia.

Fantahun et al. (2023) A través de un estudio en trabajadores de un hospital público de Oromia, Etiopía, se buscó analizar la asociación entre el compromiso de los empleados con la organización y los factores asociados. Se utilizó un diseño analítico transversal, seleccionando a 545 profesionales mediante un muestreo por etapas y recolectando datos a través de un cuestionario estructurado. Se encontró que una mayor proporción de participantes, representada por el 57,6%, pertenecía al género masculino; el 62,57% estaban casados, y alrededor del 44% se desempeñaban como enfermeros. En términos de compromiso organizacional, este alcanzó un nivel del 48,8%, mientras que la satisfacción laboral presentó un nivel medio del 53,2%.

A nivel nacional, Escalante (2018) en Lima, a través de un trabajo de investigación, el autor intentó analizar la correlación entre el compromiso organizacional de los operarios de una empresa privada y su satisfacción con la vida. Para ello, se aplicó una encuesta a 318 operarios con el propósito de medir ambos factores. Posterior a ello, se evidenció que el nivel de compromiso de los operarios con la institución tuvo un nivel medio, con un porcentaje del 47.8%, mientras que la variable conjunta, alcanzó un nivel alto con el 68.3%. Así mismo, la investigación

mostró una correlación entre las variables, con un valor de $p < .001$, evidenciando que una mejora en el compromiso con la organización influiría favorablemente en la satisfacción con la vida del personal.

Romero (2018) De igual manera, se desarrolló un trabajo de investigación en Lima con el objetivo de identificar las diferencias entre los trabajadores estables y temporales de un establecimiento de justicia en dicha ciudad. Para ello, se aplicó una encuesta a 55 profesionales. Los resultados revelaron que los trabajadores temporales mostraron un mayor compromiso organizacional, clasificado en la categoría "alto" y representado por un 71.9%, en comparación con el 39.1% del personal estable. En el grupo de los trabajadores nombrados, el 52.2% fue clasificado como "medio", mientras que solo el 25.0% de los temporales obtuvo esa clasificación. En la categoría "bajo", el 8.7% del personal estable y el 3.1% de los temporales fueron clasificados de esta manera. Respecto a las dimensiones del compromiso organizacional, el 18.2% del total fue clasificado con un nivel "alto" en el aspecto afectivo, el 25.5% en el aspecto de continuidad y el 14.5% en el aspecto normativo. Estos hallazgos sugieren que el personal temporal no solo tiene un mayor nivel de compromiso, sino que también presenta mejores resultados en las diferentes dimensiones evaluadas.

Pintado y Reyes (2020) realizaron un estudio en una entidad universitaria de Lambayeque, Perú, con el propósito de analizar la presencia de una relación entre la satisfacción en el trabajo de los maestros y su nivel de compromiso con la institución. Para ello, utilizaron un enfoque cuantitativo y se evaluaron a 55 docentes mediante una encuesta y se evidenció en los resultados que el 87.3% de los participantes se sintió moderadamente satisfecho con su trabajo, mientras que el 12.7% expresó cierto grado de insatisfacción. En relación al compromiso organizacional, el 45.5% de los docentes mostró un nivel bajo, mientras que el 49% se situó en un nivel medio. Asimismo, se identificaron vínculos significativos entre diversos factores de las variables, siendo especialmente relevantes las condiciones físicas y materiales, los beneficios laborales y las políticas administrativas, los cuales mostraron correlaciones positivas ($p < 0.05$).

Isla (2021) realizó un estudio en Trujillo, con el propósito de evaluar cómo el

compromiso organizacional influye en la productividad de los empleados de una entidad relacionada con la prestación de servicios de saneamiento. Para lo cual se involucró a 60 empleados, los cuales respondieron a las encuestas aplicadas. Los hallazgos confirmaron la relación del compromiso organizacional con la productividad, a través de una significancia de 0.000 ($p < 0.01$) y un coeficiente Rho de 0.598. Asimismo, se identificó que el grado de compromiso y el rendimiento laboral se ubicaban en niveles intermedios, con valores del 63.3% y 60%, respectivamente.

González et al. (2024) Para examinar el compromiso organizacional de los docentes universitarios de Lima en entornos virtuales y la influencia de este en su desempeño laboral. Se incluyó a 50 docentes a tiempo completo de una universidad privada, seleccionados por conveniencia, y se aplicó el cuestionario de compromiso organizacional, que abarca tres dimensiones: afectiva, normativa y de continuidad. Encontrándose que el 81.3% de los docentes contratados y el 77.8% de los docentes ordinarios mostraron un nivel categorizado como medio, referente al compromiso con la institución. Además, el 42% de los contratados y el 22% de los ordinarios presentaron un nivel categorizado como alto referente al compromiso de continuidad. Estos resultados indican que la vinculación organizacional podría tener un impacto en el logro de los objetivos institucionales en el entorno virtual.

En relación a las conceptualizaciones teóricas vinculadas al compromiso dentro de las organizaciones, se encuentra, la teoría del valor, propuesta por Narver y Slatter en 1999, enfatiza la relevancia del endomarketing, un enfoque que dirige la atención hacia el interior de la organización. Este enfoque sugiere que los valores individuales de los empleados influyen de manera considerable en su alineación con los principios y valores de la organización (Narver y Slatter, 1990). De esta manera, la satisfacción, así como el compromiso de los trabajadores están influenciados por la alineación entre sus propios valores y los de la organización y se basa en la teoría de la equidad formulada por Adams en 1963, que postula que los empleados buscan un equilibrio entre lo que aportan a la empresa y lo que reciben a cambio. Dicho equilibrio abarca aspectos como salarios, reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional y otros beneficios que los trabajadores consideran justos en función de su esfuerzo y dedicación (Pintado y Reyes, 2020; Smart, 2007; Yang y Xu, 2021).

Las investigaciones sobre el compromiso organizacional se pueden agrupar en tres dimensiones fundamentales que permiten comprender este fenómeno desde diferentes ángulos. La primera de estas dimensiones es la del intercambio social, que postula que el grado de compromiso que un individuo siente hacia su organización está relacionado con los recursos, tiempo y esfuerzos que ha invertido en ella a lo largo del tiempo. Estas inversiones, que pueden ser tanto emocionales como materiales, generan un vínculo que desalienta la desvinculación voluntaria del empleado. Becker en 1960, fue un pionero en el desarrollo de esta idea, que fue posteriormente ampliada por Allen y Meyer en 1991 y 1997, bajo el término compromiso de continuidad (Allen y Meyer, 1991). Este enfoque sugiere que, cuanto más tiempo, esfuerzo y recursos los empleados dedican a su organización, más probable es que se sientan comprometidos a seguir trabajando en ella (Herrera y De Las Heras-Rosas, 2021).

La segunda dimensión, conocida como compromiso afectivo, se enfoca en la relación afectiva o emocional que los empleados establecen con su lugar de trabajo. Este enfoque destaca la intención de los empleados de quedarse en la entidad, lo que implica aceptar sus valores y objetivos. A cambio, obtienen recompensas psicológicas, como apoyo y reconocimiento. Este tipo de compromiso es relevante en organizaciones con y sin fines de lucro, y se ha demostrado que está vinculado a la internalización de los valores organizacionales, así como a la dedicación y lealtad del empleado. Cuando los empleados se alinean con las metas de la entidad, es más probable que se comprometan emocionalmente (Benevene et al., 2018; Nazir y Islam, 2017; Rodrigo et al., 2019).

Por último, la dimensión del compromiso normativo, formulada por Meyer y Allen en 1991, pone el enfoque en la moral laboral y la percepción de compromiso que un trabajador experimenta hacia su institución. Este tipo de compromiso se traduce en una obligación moral que motiva al trabajador a llevar a cabo su labor con dedicación y esfuerzo, independientemente de las dificultades que pueda enfrentar en su entorno laboral. El compromiso normativo no solo implica un deber ético, sino que también abarca la noción de que el trabajador tiene que continuar en la institución, guiado por un sentido de lealtad y reciprocidad (Ben Moussa y El Arbi, 2019).

De acuerdo con una reflexión profunda, el compromiso organizacional será fundamental para el buen funcionamiento de las instituciones de salud. Cuando los profesionales de la salud están comprometidos, no solo brindan una mejor atención, sino que también contribuyen a la estabilidad y eficiencia de las organizaciones. Sin este compromiso, los trabajadores pueden experimentar insatisfacción laboral, lo que aumenta la rotación, los errores médicos y la baja calidad en los servicios prestados. Sin embargo, existen factores y condiciones laborales que pueden generar la disminución de este compromiso organizacional, tales como: la escala salarial inadecuada, modalidad de contratos distintos dentro de las mismas áreas, sobre carga laboral con riesgo a prescripciones, clima laboral hostil, falta de reconocimiento al trabajo realizado, que contribuyen a la disminución del compromiso por parte de los colaboradores y por consiguiente, las metas establecidas y proyectadas, no sean alcanzadas. Además, es crucial implementar estrategias que fortalezcan este compromiso, como el reconocimiento del esfuerzo de los empleados y la creación de un ambiente laboral positivo. Estas medidas no solo mejoran el bienestar de los trabajadores en el presente, sino que también fomentan un servicio de salud más sólido y sostenible a largo plazo.

II. METODOLOGÍA

El estudio realizado es de tipo básico, ya que se orientó a generar conocimiento sin un enfoque inmediato de aplicación práctica, impulsado por el interés de responder a una interrogante científica (Maldonado et al., 2023). Se trata de un estudio propositivo ya que se orientó a implementar estrategias para mejorar significativamente los niveles de compromiso de los empleados. Se utilizó un enfoque cuantitativo, centrado en el análisis de cifras y magnitudes que facilitaron la identificación de los resultados y el control de las variables analizadas. Además, se empleó un diseño de investigación no experimental, ya que no se realizaron modificaciones en las variables estudiadas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2019; Ñaupas et al., 2018).

La variable investigada es el compromiso organizacional, que se refiere a la conexión emocional y psicológica que un individuo desarrolla con su organización. Los empleados o miembros de la organización se sienten identificados con los valores y objetivos generales de la entidad, no solo con los específicos de su propio departamento. Esto implica que además de que el empleado cumpla con los objetivos y las normas establecidas, también se ofrezca proactivamente para contribuir a la sostenibilidad y éxito a largo plazo de la organización, demostrando lealtad y disposición a cooperar en su crecimiento y desarrollo (Fantahun et al., 2023; Herrera y De Las Heras-Rosas, 2021).

El compromiso organizacional se descompone en tres aspectos principales: el compromiso afectivo, que está relacionado con el vínculo emocional que los empleados tienen con la organización; el compromiso de continuidad, que se refiere a la percepción de los empleados sobre los beneficios de permanecer en la organización, como la estabilidad o seguridad laboral; y el compromiso normativo, que involucra el sentido de obligación que los empleados sienten de seguir en la organización, influenciado por normas sociales o éticas. Estos tres aspectos se utilizaron para medir el nivel de compromiso de los empleados en las Intendencias macro regionales (Kumar et al., 2016).

Asimismo, se empleó la escala ordinal como herramienta de medición, la cual permite clasificar los datos en un orden específico y es utilizada en ensayos clínicos para evaluar resultados que no se pueden medir de manera dimensional. Esta escala

se puede clasificar en dos categorías: medidas de estado único, que registran un resultado en un momento específico, y medidas de transición, que analizan el cambio en un resultado entre dos momentos en el tiempo. Cada tipo de escala tiene sus propias características estructurales y operativas, lo que requiere la aplicación de diferentes estándares metodológicos para su diseño y uso adecuado en la investigación (Mackenzie y Charlson, 1986).

La población se constituyó por 37 colaboradores de la Intendencia Macro regionales Norte que comprende: Lambayeque, La Libertad, Piura, Cajamarca, Tumbes y Amazonas en el año 2024. No se seleccionó una muestra específica debido al reducido tamaño de la población. Se incluyeron en el estudio todos los colaboradores con un contrato CAS de duración indeterminada y al menos 6 meses de trabajo continuo en la mencionada Intendencia Macro regional.

La población en una investigación se refiere al conjunto total de individuos que cumplen con las características necesarias para ser incluidos en el estudio y a quienes se busca generalizar los resultados. En algunos casos, cuando el tamaño de la población es reducido y manejable, es posible trabajar con la totalidad de sus integrantes en lugar de seleccionar una muestra. Este enfoque es particularmente útil porque elimina el error asociado al muestreo y asegura que los resultados sean representativos de todos los miembros de la población estudiada (Perines, 2024).

Se empleó la encuesta como técnica, la encuesta, un procedimiento valioso en la investigación, ya que facilita la recolección de información sobre diversos temas, que van desde hábitos de salud hasta la satisfacción de los usuarios (Casas et al., 2003). Se empleó un cuestionario para la variable compromiso organizacional, el cual constó de 13 preguntas, que fueron calibradas en una escala de Likert, donde el puntaje mínimo fue 1 y el máximo 5. En esta escala, 1 representó "nunca" y 5 representó "siempre". Así mismo, el cuestionario estuvo formado por preguntas distribuidas en tres dimensiones principales. La primera, denominada compromiso afectivo, comprendió 4 preguntas; la segunda, compromiso de continuidad, estuvo compuesta por 3 preguntas; y la tercera, compromiso normativo, estuvo formada por 6 preguntas. Una vez obtenidos los puntajes, las respuestas se clasificaron en tres niveles: bajo, medio y alto. Esta categorización se realizó considerando los valores máximos y mínimos alcanzables en cada dimensión, lo que permitió evaluar de

manera precisa el nivel de compromiso en cada caso.

El análisis de validez de contenido realizado por expertos asegura que el cuestionario mide lo que se pretende medir, garantizando que las preguntas sean relevantes y adecuadas para evaluar el compromiso organizacional (Arias, 2020; Sánchez et al., 2018). El coeficiente alfa de Cronbach de 0.922 indica que el instrumento utilizado tiene una alta confiabilidad, lo que significa que las preguntas del cuestionario son consistentes entre sí y que los resultados obtenidos con este instrumento son estables y reproducibles. Un valor de 0.922 es considerado excelente, lo que sugiere que el cuestionario es muy confiable para medir el compromiso organizacional.

La información recolectada mediante los cuestionarios se organizó en una base de datos utilizando el programa Excel, versión 2013. Una vez estructurada, se llevó a cabo un análisis empleando estadísticas descriptivas, lo que permitió resumir los resultados y presentarlos de forma clara mediante frecuencias y porcentajes. Este enfoque facilitó una interpretación precisa de los datos obtenidos.

El trabajo se llevó a cabo cumpliendo con altos estándares éticos, lo cuales implicaron proteger la privacidad y confidencialidad de los participantes, manejando la información recopilada de manera discreta y asegurando que los datos fueran utilizados únicamente con fines de investigación. Además, todos los participantes firmaron un consentimiento informado, mediante el cual se les explicó de manera clara los objetivos de la investigación, el uso de los datos y sus derechos, asegurando su participación voluntaria y consciente (Herrera-Añazco et al., 2023; Hirsch y Navia, 2018). También se respetó el principio de honestidad al reconocer y citar correctamente todas las fuentes utilizadas, asegurando que la investigación fuera íntegra y auténtica. Para evitar el plagio y respetar los derechos de autor, las citas se realizaron conforme a las normas de la séptima edición del estilo APA (Marcos et al., 2023).

III. RESULTADOS

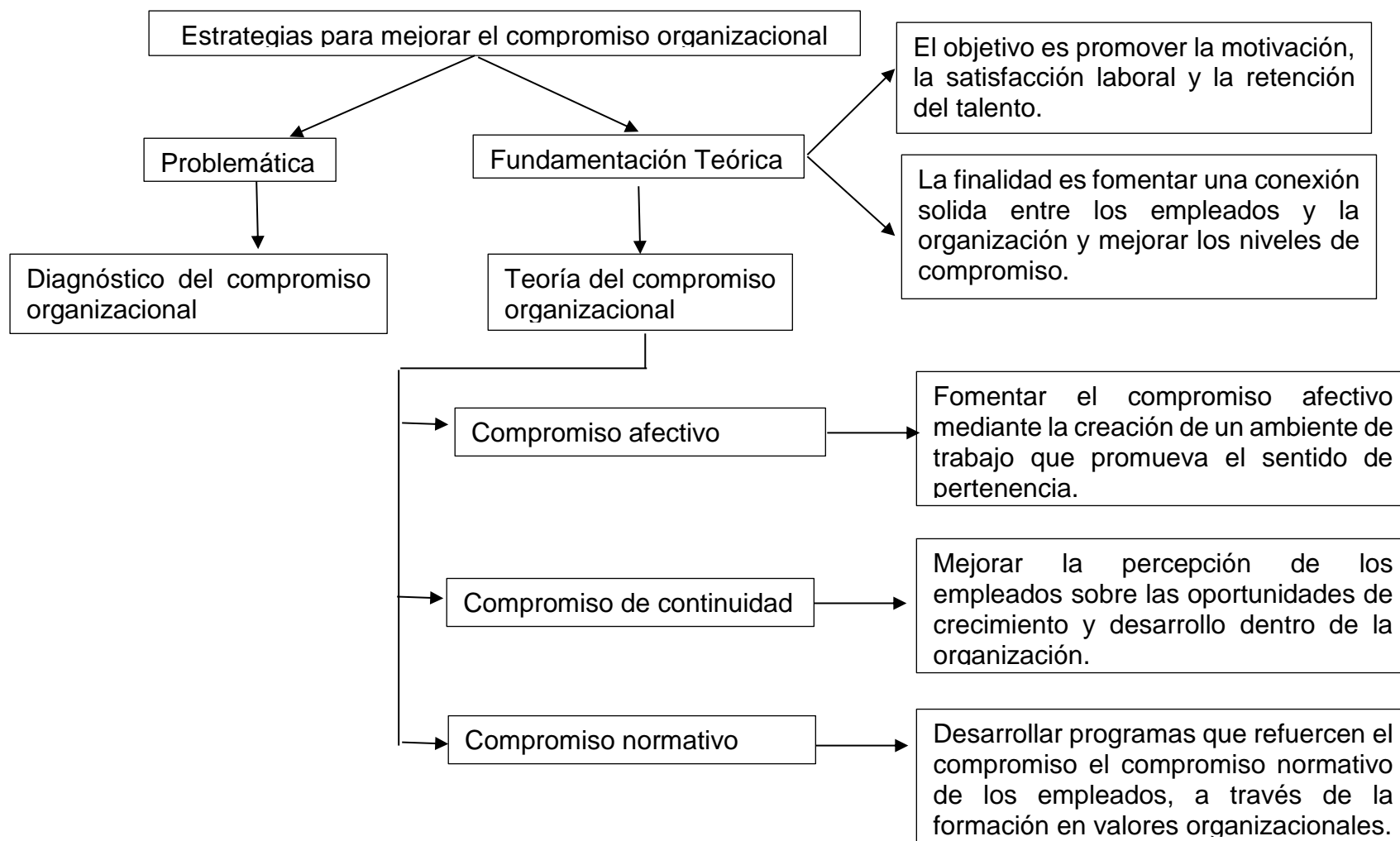


Figura 1. Estrategias para mejorar el compromiso organizacional una Intendencia Macro regional, Perú 2024

Tabla 1

Frecuencia y porcentaje del nivel de compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 2024

Nivel	Cant	%
Bajo	3	8,1
Medio	18	48,6
Alto	16	43,2
Total	37	100,0

Nota: De acuerdo con la tabla 1; se reveló que la mayor parte de los colaboradores, equivalente al 48,6%, mostraron un nivel de compromiso organizacional clasificado como "medio". Esto sugiere que, si bien están moderadamente alineados con los objetivos y valores de la organización, aún existe margen para fortalecer su vínculo. Por otro lado, un 43,2% de los participantes refleja un compromiso "alto", lo que evidencia una sólida conexión y lealtad hacia la organización. Sin embargo, una menor proporción, representado por el 8,1%, presenta un compromiso "bajo", lo que podría indicar desinterés o desconexión, aspectos que convendría abordar para prevenir impactos negativos en el desempeño y la retención del personal.

Tabla 2

Frecuencia y porcentaje del nivel de compromiso afectivo en una Intendencia Macro regional, Perú 2024

Nivel	Compromiso afectivo	
	Cant	%
Medio	8	21,6
Alto	29	78,4
Total	37	100,0

Nota: De acuerdo con la tabla 2; se detalló que, de los 37 colaboradores evaluados, la mayoría, equivalente al 78,4%, demostraron un compromiso afectivo "alto", lo que refleja un fuerte vínculo emocional con la organización y una identificación positiva con sus objetivos. Por otro lado, un 21,6% de los participantes muestra un nivel de compromiso "medio", lo que sugiere una conexión moderada. Estos datos destacan la importancia de reforzar las estrategias para fortalecer el compromiso afectivo, especialmente entre aquellos con niveles más bajos.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje del nivel de compromiso continuidad en una Intendencia Macro regional, Perú 2024.

Nivel	Compromiso de continuidad	
	Cant	%
Bajo	11	29,7
Medio	20	54,1
Alto	6	16,2
Total	37	100,0

Nota: De acuerdo con la tabla 3; se observó que, de los 37 colaboradores evaluados, la mayoría de ellos, correspondiente al 54,1%, mostraron un nivel de compromiso de continuidad catalogado como "medio", lo que sugiere que su permanencia en la organización está influida por factores moderados, como costos percibidos de abandonar su puesto o limitaciones de opciones externas. Un 29,7% refleja un compromiso "bajo", lo que podría indicar una menor percepción de necesidad o conveniencia de permanecer en la organización. Por último, solo un 16,2% alcanza un nivel de compromiso "alto", lo que implica una fuerte dependencia o valoración de los beneficios asociados con continuar en su puesto actual. Estos datos destacan la necesidad de reforzar estrategias que fomenten la estabilidad laboral y el apego a la organización.

Tabla 4

Frecuencia y porcentaje del nivel de compromiso normativo en una Intendencia Macro regional, Perú 2024.

Nivel	Compromiso normativo	
	Cant	%
Bajo	7	18,9
Medio	15	40,55
Alto	15	40,55
Total	37	100,0

Nota: De acuerdo con la tabla 4, el 40,5% presentó un nivel de compromiso normativo clasificado como "medio", lo que refleja una responsabilidad moderada hacia la permanencia en la organización basada en un sentido ético o moral. De manera similar, un 40,5% evidenció un compromiso "alto", demostrando un fuerte sentido de obligación hacia la institución. En contraste, el 18,9% alcanzó un nivel de compromiso normativo "bajo", lo que indica una menor percepción de lealtad o deber hacia la organización. Estos resultados sugieren que la mayoría de los colaboradores se encuentra en los niveles medio y alto de compromiso, lo que abre la posibilidad de implementar estrategias que refuercen el sentido de responsabilidad y pertenencia organizacional.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo principal la implementación de estrategias destinadas a mejorar el compromiso organizacional del talento humano en una Intendencia Macro regional de Perú durante el año 2024. En el transcurso del estudio, se diseñaron y ejecutaron diversas acciones dirigidas a fortalecer tanto el nivel general de compromiso como sus diferentes dimensiones. Estos esfuerzos permitieron evidenciar que un alto grado de compromiso organizacional tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño institucional. Los resultados obtenidos destacan la relevancia de promover este tipo de estrategias como un elemento clave para alcanzar mayores niveles de eficacia y productividad dentro de la organización.

Los resultados obtenidos de la implementación de estrategias para mejorar el compromiso organizacional han demostrado ser positivos tanto para los empleados de la Intendencia Macro regional como para los usuarios de los servicios que se brindan. Estos hallazgos se sustentan en las teorías que plantearon Allen y Meyer así como lo propuesto por Narver y Slatter, por medio de los cuales destacan la importancia del compromiso organizacional para fortalecer las relaciones laborales y mejorar los resultados generales de una organización. Según los autores mencionados, el compromiso de los empleados no solo impacta su motivación y desempeño, sino también la calidad del servicio que brindan, lo que a su vez beneficia a los usuarios (Allen y Meyer, 1991; Narver y Slatter, 1990). El análisis de los datos muestra que las estrategias implementadas no solo aumentaron la productividad y el bienestar de los empleados, sino que también mejoraron la percepción de los usuarios sobre los servicios que recibieron. Esto subraya la importancia de aplicar programas de compromiso organizacional en las instituciones públicas, especialmente en el sector salud, donde la calidad del servicio es un factor crucial (Smart, 2007; Benevene et al., 2018; Yang y Xu, 2021).

El compromiso organizacional es fundamental para garantizar un desempeño eficiente y la estabilidad en cualquier institución. En relación con el primer objetivo específico que es determinar el nivel de compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 2024, se encontró que alrededor de la mitad de los trabajadores no están plenamente comprometidos con la organización, mostrando un

nivel medio de compromiso organizacional. Este resultado es consistente con los estudios realizados por Fantahun et al. (2023), Arage et al. (2022), Calderón-Díaz (2022) y Escalante (2018) quienes reportaron un porcentaje relativamente similar al evaluar a trabajadores del sector público de salud. Este hecho probablemente se deba a las características del sector de trabajo, ya que el sector público de salud puede verse influido por factores como la carga laboral, los bajos niveles de satisfacción laboral, la limitada oferta de incentivos y la falta de oportunidades de desarrollo profesional.

El compromiso organizacional va más allá del concepto de simple satisfacción laboral, ya que también está estrechamente vinculado con el bienestar integral de los empleados. Este concepto abarca no solo el desempeño profesional, sino también aspectos que influyen en la calidad de vida de los colaboradores dentro del entorno laboral. Un ambiente organizacional positivo se erige como un pilar fundamental para fomentar este compromiso, especialmente cuando se implementan medidas que reconocen y valoran los esfuerzos individuales. Reconocer el trabajo de los empleados no solo fortalece su sentido de pertenencia, sino que también incrementa su motivación y disposición para contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Además, la promoción de oportunidades de desarrollo profesional, tales como programas de capacitación y planes de carrera, tiene un impacto significativo en la percepción de los empleados respecto a su crecimiento dentro de la organización. Asimismo, fomentar una comunicación abierta y efectiva, en la que los colaboradores sientan que sus opiniones son escuchadas y valoradas, crea un clima de confianza que potencia la cohesión del equipo y la resolución conjunta de desafíos (Smart, 2007).

En este estudio, el porcentaje de nivel medio de compromiso organizacional fue menor al reportado por Muñoz-Palomar et al. (2022), Isla (2021) y Pintado y Reyes (2020), quienes evaluaron a sustitutos de enfermería, trabajadores de una empresa privada y docentes, respectivamente. Esta diferencia puede atribuirse a las características de los entornos laborales, ya que el estudio de los primeros autores se realizó en hospitales, donde la interacción directa con los pacientes fomenta un compromiso emocional y mayor responsabilidad. En el segundo estudio de los autores citados, las empresas privadas, suelen presentar incentivos económicos y

programas de bienestar que fortalecen el compromiso. En el caso del tercer estudio, en el ámbito educativo, los docentes se sienten comprometidos por el impacto que tienen en sus estudiantes. Mientras que este estudio fue ejecutado en trabajadores de la Intendencia Macro regional que enfrentan recursos limitados, alta carga laboral, bajo reconocimiento, falta de desarrollo profesional, inestabilidad laboral y burocracia, lo cual favoreció a un ambiente desmotivador en comparación con otros sectores y resultó en un porcentaje mejor de los reportados por los estudios mencionados.

A lo mencionado anteriormente, se suman las condiciones de trabajo en la Intendencia Macro regional, donde el enriquecimiento del ambiente laboral no recibe suficiente atención. La inestabilidad laboral, producto de las restricciones presupuestarias y los cambios en las políticas gubernamentales, genera incertidumbre sobre la continuidad de proyectos y los recursos disponibles. La burocracia y los procesos lentos también tienen un impacto negativo, ya que ralentizan la toma de decisiones e impiden la implementación eficiente de mejoras. Además, la escasa participación de los empleados en la toma de decisiones y la falta de una cultura sólida de trabajo en equipo contribuyen a la desconexión entre los trabajadores y la organización. Estas condiciones laborales crean un entorno poco motivador que afecta directamente el nivel de compromiso organizacional de los empleados (Yang y Xu, 2021).

El segundo objetivo específico del estudio buscó describir los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional en Perú durante 2024. Los resultados obtenidos indican que el compromiso afectivo es la dimensión con los niveles más altos dentro de la organización. La mayoría de los empleados de la Intendencia Macro regional demostraron un alto nivel de compromiso afectivo, lo que refleja una fuerte conexión emocional con la institución. Este hallazgo sugiere que los trabajadores valoran profundamente su relación con la organización y tienen un deseo genuino de continuar su vínculo laboral. Además, el compromiso afectivo se destacó como la dimensión con el mayor porcentaje de empleados en el nivel alto, superando a las demás dimensiones del compromiso organizacional, lo que resalta la importancia de este tipo de compromiso emocional en el entorno laboral. Estos resultados coinciden con investigaciones previas, como las de Calderón-Díaz (2022), Deressa et al. (2022) y Romero (2018), quienes también identificaron al

compromiso afectivo como la dimensión con los mejores resultados. Los autores coinciden en que la conexión emocional y el sentido de pertenencia son elementos fundamentales que fomentan un mayor compromiso de los empleados hacia su entidad.

Los resultados de este estudio difieren del reportado por Isla (2021), quien encontró que el compromiso afectivo en su población de estudio no era predominantemente alto. En su caso, alrededor del 40% de los trabajadores calificaron su compromiso afectivo como medio, y este mostró una relación significativa con la productividad laboral. Los análisis estadísticos realizados por Isla indicaron una correlación moderada ($Rho = 0.553$) y un valor de significancia de 0.000 ($p < 0.01$), lo que confirma que el compromiso afectivo influye directamente en el desempeño laboral. Estas diferencias pueden explicarse por las características de las poblaciones y los contextos laborales estudiados. Mientras que este estudio analizó a trabajadores de una Intendencia Macro regional, Isla evaluó a empleados de una planta de tratamiento de agua potable. Las condiciones laborales, la motivación y la gestión organizacional en el entorno del estudio del autor mencionado anteriormente pueden ser menos favorables, lo que impactaría negativamente en el nivel de compromiso afectivo. Mientras que, los altos niveles de compromiso afectivo encontrados en este estudio puede deberse a un ambiente laboral más estable, mejores relaciones interpersonales o una gestión organizacional que fomenta el sentido de pertenencia entre los trabajadores.

El compromiso de continuidad se fundamenta en la percepción de los empleados sobre los costos asociados a abandonar su puesto de trabajo, lo que los lleva a permanecer en la organización. Estos costos no se limitan únicamente al ámbito económico, como la pérdida de ingresos o beneficios, sino que también abarcan aspectos emocionales y sociales. Entre estos factores se encuentran la falta de estabilidad, las dificultades para adaptarse a un nuevo entorno laboral o las repercusiones personales derivadas de un cambio de empleo. De este modo, el compromiso de continuidad no surge de una identificación plena con los valores de la organización o de una motivación intrínseca, sino de la percepción de que no existen alternativas laborales viables o atractivas. Esto implica que el empleado valora más

las desventajas de renunciar que los posibles beneficios de buscar un nuevo empleo (Herrera y De Las Heras-Rosas, 2021).

En el presente estudio, más de la mitad de los trabajadores de la Intendencia Macro regional manifestó un compromiso de continuidad de nivel "medio", lo cual refleja una situación similar a la encontrada por Isla (2021). La similitud en los resultados de estos estudios se debe a que los trabajadores en ambos contextos enfrentan factores laborales comunes que influyen en su decisión de permanecer en sus empleos. Tanto en la Intendencia Macro regional como en la planta de tratamiento de agua, más de la mitad de los empleados reportaron un compromiso de continuidad regular, lo cual podría reflejar una falta de opciones laborales atractivas o una percepción de estabilidad en sus empleos actuales. Esto indica que, aunque los empleados no tienen una fuerte motivación emocional para permanecer en sus trabajos, tampoco sienten que puedan dejar sus puestos sin enfrentar consecuencias importantes.

Los resultados del presente estudio difieren de los reportados por Gonzáles et al. (2024) y Romero (2018), quienes identificaron una mayor proporción de empleados con un nivel alto de compromiso de continuidad, especialmente entre el personal contratado. Estas diferencias pueden explicarse por las particularidades de cada contexto laboral y las percepciones asociadas con la estabilidad y los beneficios de permanecer en el puesto. En el primer estudio de los autores citados, el alto compromiso entre los empleados contratados se relacionó con una percepción de mayor estabilidad laboral, que a pesar de ser temporal, ofrecía mejores condiciones de trabajo, generando mayor satisfacción laboral y menor intención de abandonar el empleo. De manera similar, en el segundo estudio el autor mencionado observó que los trabajadores contratados percibían que los beneficios de permanecer, como la estabilidad económica y la seguridad laboral, superaban los costos de una posible separación, como la falta de oportunidades externas o los riesgos de movilidad laboral. En cambio, en este estudio, la mayoría de los trabajadores probablemente mantiene un compromiso de continuidad debido a la percepción de que las alternativas laborales externas son limitadas o poco atractivas, lo que refuerza la decisión de permanecer, pero sin reflejar una conexión profunda con la organización.

Los resultados de este estudio muestran que el compromiso normativo de los colaboradores se distribuye principalmente en niveles medio y alto. Esto indica que

la mayoría de los trabajadores tiene una percepción positiva respecto a su sentido de obligación moral o ética para permanecer en la organización, lo cual es un indicador favorable para el fortalecimiento del vínculo entre el personal y la institución. Estos hallazgos son diferentes a los reportados por González et al. (2024), quienes encontraron que el compromiso normativo en docentes universitarios contratados y nombrados se ubicaba mayoritariamente en un nivel medio, ya que, en el presente estudio, los niveles "medio" y "alto" están igualmente representados, lo que podría reflejar diferencias en los contextos laborales o las estrategias institucionales empleadas para promover el sentido de pertenencia. Es posible que las características del entorno organizacional, como la claridad en las políticas internas, las oportunidades de desarrollo profesional o el nivel de estabilidad laboral, hayan influido en esta distribución.

Por otro lado, los resultados también contrastan con los reportados por Romero (2018), quien identificó un 14% de compromiso normativo en nivel alto en personal de un tribunal de Lima. En ese caso, los niveles altos de compromiso se asociaron con la estabilidad institucional y el reconocimiento laboral recibido por los empleados. Este contraste podría deberse a las diferencias en la naturaleza de las organizaciones y sus respectivas culturas laborales. Mientras que en el tribunal los trabajadores podrían haber estado influenciados por factores extrínsecos, como el prestigio y los incentivos relacionados con su labor judicial, en el presente estudio el compromiso normativo parece estar más vinculado a factores intrínsecos o a percepciones éticas de responsabilidad hacia la institución.

En la presente investigación, se procedió a validar las estrategias diseñadas para fortalecer el compromiso organizacional a través del juicio de expertos, empleando la escala de V de Aiken como herramienta metodológica. Este proceso de validación se llevó a cabo con el objetivo de asegurar que las estrategias propuestas fueran pertinentes, adecuadas y aplicables en el contexto de la Intendencia Macro regional. Los resultados obtenidos mostraron un puntaje de 1 en la escala de V de Aiken, lo cual indica una concordancia total entre los expertos consultados sobre la validez de las estrategias.

Este puntaje máximo refleja un consenso claro y positivo en cuanto a la relevancia, coherencia y efectividad de las medidas propuestas para abordar los desafíos

relacionados con el compromiso organizacional de los colaboradores. Los expertos coincidieron en que las estrategias diseñadas no solo son válidas, sino que también son apropiadas para su implementación inmediata, asegurando así que las mismas generen un impacto significativo en la organización.

El alto nivel de aceptación por parte de los expertos subraya la calidad técnica y científica de las estrategias planteadas. Además, este respaldo otorga legitimidad y confianza para llevarlas a la práctica, lo cual se traduce en una oportunidad valiosa para contribuir al fortalecimiento de los niveles de compromiso organizacional. Asimismo, se espera que su implementación tenga un efecto positivo en el desempeño individual y colectivo de los colaboradores, generando un ambiente laboral más cohesionado, motivador y orientado al logro de los objetivos institucionales.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que la mayoría de los colaboradores de la Intendencia Macro regional mostró un nivel de compromiso organizacional "medio", con un 48,6% en esta categoría. A continuación, un 43,2% presentó un compromiso "alto", lo que sugirió que una porción significativa tenía un vínculo sólido con la organización. No obstante, la presencia de un 8,1% con un nivel de compromiso "bajo" destacó la importancia de desarrollar estrategias que fortalecieran el vínculo organizacional con este grupo específico.
2. Se concluyó que la mayoría de los participantes presentó un alto nivel de compromiso afectivo, alcanzando el 78,4%, lo que reflejó un fuerte vínculo emocional con su organización. Sin embargo, la presencia de un 21,6% con un nivel medio indicó que aún existía una proporción significativa de personas que no experimentaban un compromiso emocional sólido, lo cual pudo haber afectado su motivación y desempeño.
3. Se concluyó que el compromiso de continuidad se centró en un nivel medio, representando al 54,1% de los participantes, lo que indicó que más de la mitad valoraba su permanencia en la organización. El 29,7% con un nivel bajo evidenció una escasa motivación para mantenerse, lo que reflejó una limitada percepción de los beneficios o razones para continuar. Por otro lado, el 16,2% con un nivel alto mostró que una minoría tenía un fuerte compromiso basado en los costos de abandonar la organización. Esto destacó la necesidad de reforzar los factores que fomentaran el compromiso de continuidad.
4. Se concluyó que el 40,55% de los colaboradores presentó un compromiso normativo medio o alto, lo que indicó un buen sentido de responsabilidad y lealtad hacia la organización. Sin embargo, un 18,9% mostró un compromiso bajo, lo que sugirió la necesidad de implementar estrategias para fortalecer el sentido de pertenencia en este grupo. En general, los resultados destacaron un compromiso positivo, pero también señalaron áreas de oportunidad para mejorar la cohesión y el bienestar organizacional.
5. Se concluyó que la estrategia de compromiso organizacional, tras ser validada por el juicio de expertos, obtuvo un nivel muy alto de aprobación con un porcentaje de 100%, lo que demuestra que la propuesta académica es adecuada y se encuentra lista para ser implementada.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la Intendencia Macro regional, se recomienda realizar una evaluación integral y periódica del nivel de compromiso organizacional entre los colaboradores, utilizando herramientas validadas como encuestas estandarizadas y entrevistas focalizadas. Este diagnóstico permitirá identificar las dimensiones clave que influyen en el compromiso, tales como satisfacción laboral, percepción de liderazgo, reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional. Además, sugiere que los resultados de esta evaluación deben ser analizados de manera sistemática para diseñar estrategias específicas que fortalezcan el compromiso organizacional, como programas de capacitación, políticas de reconocimiento laboral, y la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo y motivador. Por otro lado, fomentar una comunicación jerárquica bidireccional entre los mandos intermedios y altos, así como sus equipos. Este enfoque permitiría establecer canales de comunicación más abiertos y efectivos, en los que los empleados se sientan escuchados y valorados, lo cual fortalecería su compromiso organizacional. Además, al permitir que los mandos intermedios y altos reciban retroalimentación constante, se generaría un ambiente más colaborativo, donde los objetivos institucionales se transmiten de manera clara y se favorece un mejor desempeño. Esto impactaría directamente en la toma de decisiones y en la mejora del rendimiento organizacional (Calderón-Díaz, 2022).

2. A la Intendencia Macro regional se recomienda trabajar en la mejora de la percepción de la justicia organizacional, en particular en lo que respecta a la justicia distributiva y procedimental. Mediante la implementación de políticas claras y justas que regulen la distribución de recompensas y la evaluación del desempeño, de manera que los empleados sientan que sus esfuerzos y logros son reconocidos y recompensados de manera equitativa. Además, fomentar un sistema de evaluación de desempeño que sea transparente y justo, ofreciendo a los empleados la oportunidad de participar activamente en los procesos de toma de decisiones. La mejora en la justicia organizacional contribuiría a aumentar el compromiso de los empleados, motivándolos a mantener una actitud positiva hacia la organización y sus metas, lo que, a su vez, impactaría de manera favorable en su desempeño y en el ambiente laboral (Deressa et al., 2022). Adicionalmente, implementar estrategias dirigidas a fortalecer el compromiso organizacional entre los empleados de una

Intendencia Macro regional en Perú durante el año 2024, que fomenten la participación activa de los trabajadores en los procesos organizacionales, promoviendo su involucramiento y sentido de pertenencia, con lo cual se espera generar resultados positivos y sostenibles que contribuyan al desarrollo institucional y a la satisfacción laboral de los empleados. Asimismo, mejorar los niveles de compromiso organizacional mediante la implementación de sesiones de capacitación centradas en el desarrollo de habilidades técnicas, competencias interpersonales y conocimientos sobre los valores y objetivos de la Intendencia Macro regional. Con ello, se prevé un incremento en la productividad, una disminución de la rotación del personal debido a un mayor sentido de pertenencia y lealtad, y una mejora en el rendimiento organizacional general.

3. Se sugiere sensibilizar a los empleados sobre la importancia de las estrategias de compromiso organizacional mediante charlas y actividades de concientización. Esta iniciativa debe aplicarse en todas las áreas de la organización, con el objetivo de generar un entendimiento común sobre los beneficios del compromiso organizacional. Al involucrar a todos los empleados, se espera elevar el nivel de compromiso general, fortaleciendo su participación activa y contribución al éxito de la institución. Por tanto, se debe incorporar esta propuesta de estrategias de compromiso organizacional como un componente obligatorio en el plan operativo anual de las distintas Intendencias Macro regionales, con el fin de garantizar su implementación de manera sistemática y coherente. Al hacerlo, se asegura que el compromiso organizacional sea un elemento clave en la planificación y ejecución de las actividades institucionales, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura organizacional y al logro de los objetivos estratégicos de cada Intendencia.

4. Se sugiere realizar estudios que analicen de manera integral los factores contextuales que influyen en el compromiso de los empleados en la Intendencia Macro regional, considerar elementos como la carga laboral, la disponibilidad de recursos, la estabilidad contractual y las oportunidades de desarrollo profesional, ya que estos aspectos afectan directamente la motivación, el rendimiento y la permanencia del personal. Esto no solo proporcionaría una visión clara de los problemas existentes, sino que también serviría como base para diseñar estrategias específicas que fortalezcan el compromiso organizacional y mejoren el clima laboral dentro de la institución (Arage et al., 2022).

5. Se recomienda que la Intendencia Macro regional revise y ajuste la distribución de la carga de trabajo en relación con las condiciones salariales de los empleados. Si bien no se pueden realizar cambios inmediatos en los salarios, es crucial que la carga de trabajo sea proporcional a las responsabilidades y el salario de cada trabajador. Garantizar que los empleados no estén sobrecargados de tareas, especialmente cuando la remuneración no refleja el nivel de esfuerzo requerido, contribuirá a una mayor satisfacción laboral y, por ende, fortalecerá su compromiso organizacional (Muñoz-Palomar et al., 2022). Además, deberá invertir en la capacitación de sus líderes para que adopten un estilo de liderazgo transformacional, y que también promueva políticas que fortalezcan la autonomía y el reconocimiento de los empleados en el proceso de toma de decisiones. Esto, a su vez, contribuirá a mejorar el ambiente laboral, reducir la insatisfacción por la carga de trabajo y aumentar la motivación general en los empleados (Fantahun et al., 2023). Finalmente, se recomienda fomentar un entorno de trabajo que promueva la cooperación y el trabajo en equipo, mediante la organización de reuniones regulares, talleres de integración y actividades colaborativas que resalten la importancia de trabajar unidos para alcanzar los objetivos comunes. Además, incentivar una cultura basada en el respeto, la empatía y la comunicación abierta ayudará a fortalecer las relaciones interpersonales dentro de la institución (Isla, 2021).

REFERENCIAS

- Alva, L. (2023). *Gestión del cambio organizacional en trabajadores administrativos de la Superintendencia Nacional de Salud* [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123376>
- Alzayed, M, & Murshid, M. (2017). Factors influencing employees' intention to leave current employment in the Ministry of Information in Kuwait. *European Journal of Business and Management*, 9(17), 17–28. <http://www.raoaustralia.org/wp-content/uploads/2017/05/17101001.pdf>
- Alzyadat, A., Mohamad, Z, & Padlee, S. (2024). Impact of talent management on human capital performance: Moderating role of organizational commitment. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 2255-2266. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00162>
- Arage, S., Daba, D, & Dessalegn, A. (2022). Organizational commitment of health professionals and associated factors in primary healthcare facilities of Addis Ababa, Ethiopia: A multi-center cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 10, 981621. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.981621>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. Arequipa: Arias Gonzáles. <https://www.biblioteca.unach.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3041>
- Asencio, Z. (2021). *Liderazgo transformacional y engagement de colaboradores de la Intendencia Macro regional SUSALUD Norte, 2021* [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74073>
- Babatope, V., Okoye, J., Adekunle, I, & Fejoh, J. (2023). Work burnout and organisational commitment of medical professionals. *Futur Business Journal*, 9(1), 44. <https://doi.org/10.1186/s43093-023-00219-y>
- Beccaria, L, & Maurizio, R. (2018). Labour market turnover in Latin America: How intensive is it and to what extent does it differ across countries? *International Labour Review*, 157(3), 423–442. <https://doi.org/10.1111/ilr.12105>

- Ben Moussa, N., & El Arbi, R. (2019). The impact of human resources information systems on individual innovation capacity in Tunisian companies: The moderating role of affective commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 25(1), 16–22. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.12.001>
- Benevene, P., Dal Corso, L., De Carlo, A., Falco, A., Carluccio, F., & Vecina, M. (2018). Ethical leadership as antecedent of job satisfaction, affective organizational commitment, and intention to stay among volunteers of non-profit organizations. *Frontiers in Psychology*, 9, 2069. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02069>
- Calderón-Díaz, C. (2022). Compromiso organizacional de mandos medios en la salud pública institucional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(13), 42–52. <https://doi.org/10.35381/r.k.v7i13.1619>
- Casas, J., Repullo, J. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (II). *Atencion primaria*, 31(9), 592–600. [https://doi.org/10.1016/s0212-6567\(03\)79222-1](https://doi.org/10.1016/s0212-6567(03)79222-1)
- Contreras, I. y Contreras, F. (2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 11(2), 1–12. <https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1104>
- De Vries, N., Lavreysen, O., Boone, A., Bouman, J., Szemik, S., Baranski, K., Godderis, L., & De Winter, P. (2023). Retaining Healthcare Workers: A Systematic Review of Strategies for Sustaining Power in the Workplace. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 11(13), 1887. <https://doi.org/10.3390/healthcare11131887>
- Deressa, B., Adugna, K., Bezane, B., Jabessa, M., Wayessa, G., Kebede, A., Tefera, G., & Demissie, Y. (2022). The relationship between organizational commitment and organizational justice among health workers in public health centers of Jimma zone, Ethiopia. *Journal of Healthcare Leadership*, 14, 5–16. <https://doi.org/10.2147/JHL.S345528>

- Escalante, H. (2018). Compromiso organizacional y satisfacción con la vida en operarios de una empresa privada de Lima Sur [Tesis de pregrado]. Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/598>
- Fantahun, B., Dellie, E., Worku, N, & Debie, A. (2023). Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. *BMC Health Services Research*, 23(1), 180. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09167-3>
- Gonzáles, J., Collazos, E., Simangas, A, & Álvarez, M. (2024). El compromiso organizacional en docentes universitarios para el desempeño laboral en entornos virtuales. *Mendive. Revista de Educación*, 22(1). https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962024000100018&lng=es&tlng=es
- Gregoriou, I., Papastavrou, E., Charalambous, A., Economidou, E., Soteriades, E. S, & Merkouris, A. (2023). Organisational commitment, job satisfaction and intention to leave among physicians in the public health sector of Cyprus: A cross-sectional survey. *BMJ Open*, 13(5), e067527. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-067527>
- Hernández-Sampieri, R, & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Herrera, J, & De Las Heras-Rosas, C. (2021). The organizational commitment in the company and its relationship with the psychological contract. *Frontiers in Psychology*, 11, 609211. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Herrera-Añazco, P., Muñoz, A., Mondragón-Barríos, L., Rivas-Nieto, A, y Sorokin, P. (2023). Principios éticos en el uso de las bases de datos en salud para la investigación. *Revista Del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 16(1). <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2023.161.1950>
- Hirsch, A, y Navia, C. (2018). Ética de la investigación y formadores de docentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 1-10. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1776>
- Huaraca-Carhuaricra, C. (2023). Modelos de gestión del talento humano en el

- contexto internacional. *Revista Política, Globalidad y Ciudadanía*, 9(18), 175-198. <https://doi.org/10.29105/pgc9.18-10>
- Isla, M. (2021). Compromiso organizacional en la productividad laboral de trabajadores de la planta de tratamiento de agua potable de Trujillo PECH-2021 [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85284>
- Khuong, M, & Mai, T. (2022). Comportamientos de liderazgo efectivos para el estado de ánimo positivo, la satisfacción y el compromiso organizacional de los funcionarios públicos: Evidencia de Vietnam. *Public Administration Issues*, 5(Especial II), 45-64. <https://doi.org/10.17323/1999-5431-2022-0-5-45-64>
- Kumar, P., Mehra, A., Inder, D, & Sharma, N. (2016). Organizational commitment and intrinsic motivation of regular and contractual primary health care providers. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 5(1), 94–100. <https://doi.org/10.4103/2249-4863.184631>
- Lederman, D, & Robertson, R. (2016). *Economic integration across Latin America: Evidence from labor markets, 1990-2013* (Policy Research Working Paper No. WPS 7847). World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/224021475499915260/Economic-integration-across-Latin-America-evidence-from-labor-markets-1990-2013>
- Levine, K., Carmody, M, & Silk, K. (2019). The influence of organizational culture, climate, and commitment on speaking up about medical errors. *Journal of Nursing Management*, 27(8), 1701-1708. <https://doi.org/10.1111/jonm.12906>
- MacKenzie, C, & Charlson, M. (1986). Standards for the use of ordinal scales in clinical trials. *British medical journal (Clinical research ed.)*, 292(6512), 40–43. <https://doi.org/10.1136/bmj.292.6512.40>
- Maldonado, J., Macho, L, & Casallas, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140–174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Marcos, M., Quiñonez, M., Arias, J., Merino, I, y Martel, C. (2023). *Plagio*

académico: Comprender, prevenir y abordar.
<https://investigacion.uninorte.edu.py/wp-content/uploads/plagio-academico.pdf>

Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Morales-Huamán, H., Medina-Valderrama, C., Valencia-Arias, A., Vasquez-Coronado, M., Valencia, J., & Delgado-Caramutti, J. (2023). Organizational Culture and Teamwork: A Bibliometric Perspective on Public and Private Organizations. *Sustainability*, 15(18), 13966.
<https://doi.org/10.3390/su151813966>

Muñoz-Palomar, D., Vázquez-de la Cruz, P., Roque-Martínez, K., Aguilar-Ramírez, M., Cajero-Dimas, A., Delgado-Pardo, J., & Compeán-Padilla, V. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Ene*, 16(2), 1330.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004

Musheke, M., & Phiri, J. (2021). The effects of effective communication on organizational performance based on the systems theory. *Open Journal of Business and Management*, 9(2), 634-651.
<https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>

Narver, J., & Slater, S. (1990). The effect of a market orientation on business profitability. *Journal of marketing*, 54(4), 20-35.
<https://doi.org/10.1177/002224299005400403>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Recuperado de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologiainvestigacionnaupas.pdf

Nazir, O., & Islam, J. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check, South. *Asian Journal of Business Studies*, Vol. 6 No. 1, pp. 98-114.

<https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0036>

Perines, H. (2024). *La escritura de un trabajo de fin de título en el área de educación.*

https://www.google.com.pe/books/edition/La_escritura_de_un_trabajo_de_fin_de_t%C3%AD/K3L6EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=se+empleo+un+toda+la+poblacion+por+ser+poblacion+peque%C3%B1a&pg=PA1997&printsec=frontcover

Pintado, M. y Reyes, C. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables-FACEAC, UNPRG; Lambayeque, 2017-2018. *Rev. Horizonte Empresarial.* 7 (1), 15-29. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i1.1347>

Radosavljevic, Z., Cilerdzic, V, & Dragic, M. (2017). Employee organizational commitment. *Researcho Review,* 1(2):18-26. <https://doi.org/10.5937/intrev1702018R>

Rodrigo, P., Aqueveque, C, & Duran, I. (2019). Do employees value strategic CSR? A tale of affective organizational commitment and its underlying mechanisms. *Business Ethics: A European Review,* 28(1), 52-66. <https://doi.org/10.1111/beer.12227>

Romero, D. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la red de salud Lambayeque* [Tesis de posgrado] Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53239>

Romero, M. (2018). Compromiso organizacional en el personal nombrado y contratado de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14391>

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.* Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>

Smart, W. (2007). *An Introduction to the Theory of Value.* https://www.google.com.pe/books/edition/An_Introduction_to_the_Theory_of_Value/GgVX-RjQfycC?hl=es-

419&gbpv=1&dq=The+value+theory++Slatter+and+Narver&printsec=frontcover

Vásquez, R. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la Intendencia Macro regional SUSALUD Norte de Chiclayo* [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79771>

Yang, M, & Xu, P. (2021). Understanding the Antecedents of Knowledge Sharing Behavior From the Theory of Planned Behavior Model: Cross-Cultural Comparisons Between Mainland China and Malaysia. *Frontiers in psychology*, 12, 772764. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.772764>

ANEXO

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Tabla 5

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Compromiso Organizacional	Es la conexión emocional y psicológica que un individuo desarrolla con su organización, lo cual se refleja en su identificación con los valores y metas globales de la entidad, más allá de los límites de un departamento específico. Esto implica que además de que el empleado cumpla con los objetivos y las normas establecidas, también se ofrezca proactivamente para contribuir a la sostenibilidad y éxito a largo plazo de la organización, demostrando lealtad y disposición a cooperar en su crecimiento y desarrollo (Fantahun et al., 2023; Herrera y De Las Heras-Rosas, 2021).	Se aplicó una encuesta a los colaboradores de las Intendencias macro regionales de la Superintendencia Nacional de Salud, 2024	Compromiso afectivo	Nivel de satisfacción Tipos de experiencias en el trabajo	Ordinal
			Compromiso de continuidad	Tipos de emociones hacia la organización Nivel de reconocimiento	
			Compromiso normativo	Socialización organizacional, familiar y cultural en la entidad	Alto

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Datos informativos:

Género: M F

Región: Ocupación:

INSTRUCCIONES

Estimado (a) colaborador (a), el objetivo de este cuestionario es determinar el nivel de compromiso organizacional en una Intendencia Macro Regional en Perú durante el año 2024. El instrumento es completamente anónimo y la información será tratada de manera confidencial, utilizándose únicamente para fines de investigación. Agradecemos de antemano su sinceridad y objetividad al proporcionar la información, teniendo en cuenta las opciones de respuesta que se presentan a continuación.

Los niveles de la escala valorativa son: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Enunciados	1	2	3	4	5
Me siento satisfecho de trabajar para esta organización.					
Disfruto venir a la oficina todos los días.					
Me siento comprometido de dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de la entidad.					
Me enorgullece hablar de la entidad con personas que son ajenas a ella.					
Creo que se me presentan pocas opciones de conseguir un trabajo igual, como para pensar en la posibilidad de abandonar esta entidad.					
Muchas cosas en mi vida se verían afectadas si decidiera abandonar ahora la entidad.					
La razón de seguir laborando en la entidad, es porque no hay otra empresa que iguale el sueldo y prestaciones que obtengo.					
La razón por la que sigo laborando en esta entidad es porque siento que tengo la obligación moral de seguir laborando en la entidad.					
No creo que fuese correcto abandonar ahora la entidad, aunque tuviese ventajas con ello.					
Si abandonara mi entidad me sentiría culpable considerando todo lo que me ha entregado.					
Actualmente no abandonaría mi entidad, porque me siento obligado con todos sus trabajadores.					
Creo que la entidad donde laboro merece que le sea leal.					
Considero que permanecer en esta entidad es lo correcto debido a los valores y principios que comparto con ella.					

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

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

Chiclayo, 18 de octubre de 2024

Sr. (a):
Mg. Victor Manuel Guevara Ponce

Presente

Asunto: Validación de contenido de instrumento

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo cordial, así mismo, informarle que, como parte del desarrollo de la tesis de la Maestría en Gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo, sede Chiclayo.

El título del proyecto de investigación es: "Estrategia del talento Humano para el compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 2024" Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dicho instrumento a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que solicito su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Hago llegar lo siguiente:

- Ficha de validación de contenido para un instrumento.
- Matriz de validación del cuestionario.
- Ficha de validación de juicio de experto.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal

Atentamente



Juarez Gutierrez, Ivan Heyner
DNI: 44238630

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: ***“Estrategia del talento Humano para el compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 2024”***. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Compromiso organizacional. esta se refiere a la conexión emocional y psicológica que un individuo desarrolla con su organización, lo cual se refleja en su identificación con los valores y metas globales de la entidad, más allá de los límites de un departamento específico. Esto implica que además de que el empleado cumpla con los objetivos y las normas establecidas, también se ofrezca proactivamente para contribuir a la sostenibilidad y éxito a largo plazo de la organización, demostrando lealtad y disposición a cooperar en su crecimiento y desarrollo (Fantahun et al., 2023; Herrera y De Las Heras-Rosas, 2021).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso afectivo	Nivel de tipos de satisfacción	Me siento satisfecho de trabajar para esta organización.	1	1	1	1	1
		Disfruto venir a la oficina todos los días.	1	1	1	1	1
	Experiencias en el trabajo	Me siento comprometido a dar en ocasiones un esfuerzo por el bien de la entidad.	1	1	1	1	1
		Me enorgullece hablar de la entidad con personas que son ajenas a ellas.	1	1	1	1	1
Compromiso de continuidad	Tipos de emociones hacia la organización	Creo que se me presentan pocas opciones de conseguir un trabajo igual, como para pensar en la posibilidad de abandonar esta entidad	1	1	1	1	1
	Nivel de reconocimiento	Muchas cosas en mi vida se verían afectadas si decidiera abandonar a ajora la entidad	1	1	1	1	1
		La razón de seguir laborando en la entidad, es porque no hay otra empresa que iguale el sueldo y prestaciones que obtengo.	1	1	1	1	1
Compromiso normativo	Socialización organizacional, familiar y cultural en la entidad	La razón por la que sigo laborando en esta entidad es porque siento que tengo la obligación moral de seguir laborando en la entidad.	1	1	1	1	1

	No creo que fuese correcto abandonar ahora la entidad, aunque tuviera ventajas con ello.	1	1	1	1	1
	Si abandonara la entidad me sentiría culpable considerando todo lo que me ha entregado.	1	1	1	1	1
	Actualmente no abandonaría mi entidad, porque me siento obligado con sus trabajadores.	1	1	1	1	1
	Creo que en la entidad donde laboro merece que sea leal.	1	1	1	1	1
	Considero que permanecer en esta entidad es lo correcto debido a los valores y principios que comparto con ella	1	1	1	1	1

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []



Firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	“CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL”
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento es medir la variable Compromiso organizacional a través de las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo
Nombres y apellidos del experto	Victor Manuel Guevara Ponce
Documento de identidad	45422813
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Ricardo Palma
Cargo	Coordinador de investigación IDIA
Número telefónico	969 399 004
Firma	
Fecha	18/10/2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GUEVARA PONCE**
Nombres **VICTOR MANUEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **45422813**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD SAN PEDRO**
Rector **GILMER AUGUSTO DIAZ TELLO**
Secretario General **ROBERTO CARLOS TORRES CARRILLO**
Director **MAXIMO GORING SEGURA VASQUEZ**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA**
Fecha de Expedición **21/03/22**
Resolución/Acta **01059-2022-USP/CU**
Diploma **USP031181**
Fecha Matrícula **07/05/2016**
Fecha Egreso **15/07/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Noviembre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002270228

Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 29/11/2024 00:23:22-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ESCUELA DE POSGRADO

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

Chiclayo, 18 de octubre de 2024

Sr. (a):
Mg. Rossana Enith Juarez Gutierrez

Presente

Asunto: Validación de contenido de instrumento

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo cordial, así mismo, informarle que, como parte del desarrollo de la tesis de la Maestría en Gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo, sede Chiclayo.

El título del proyecto de investigación es: "Estrategia del talento Humano para el compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 2024" Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dicho instrumento a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que solicito su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Hago llegar lo siguiente:

- Ficha de validación de contenido para un instrumento.
- Matriz de validación del cuestionario.
- Ficha de validación de juicio de experto.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal

Atentamente



Juarez Gutierrez, Ivan Heyner
DNI: 44238630

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: ***“Estrategia del talento Humano para el compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 2024”***. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Compromiso organizacional. Esta se refiere a la conexión emocional y psicológica que un individuo desarrolla con su organización, lo cual se refleja en su identificación con los valores y metas globales de la entidad, más allá de los límites de un departamento específico. Esto implica que además de que el empleado cumpla con los objetivos y las normas establecidas, también se ofrezca proactivamente para contribuir a la sostenibilidad y éxito a largo plazo de la organización, demostrando lealtad y disposición a cooperar en su crecimiento y desarrollo (Fantahun et al., 2023; Herrera y De Las Heras-Rosas, 2021).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso afectivo	Nivel de tipos de satisfacción	Me siento satisfecho de trabajar para esta organización.	1	1	1	1	1
		Disfruto venir a la oficina todos los días.	1	1	1	1	1
	Experiencias en el trabajo	Me siento comprometido a dar en ocasiones un esfuerzo por el bien de la entidad.	1	1	1	1	1
		Me enorgullece hablar de la entidad con personas que son ajenas a ellas.	1	1	1	1	1
Compromiso de continuidad	Tipos de emociones hacia la organización	Creo que se me presentan pocas opciones de conseguir un trabajo igual, como para pensar en la posibilidad de abandonar esta entidad	1	1	1	1	1
	Nivel de reconocimiento	Muchas cosas en mi vida se verían afectadas si decidiera abandonar a ajora la entidad	1	1	1	1	1
		La razón de seguir laborando en la entidad, es porque no hay otra empresa que iguale el sueldo y prestaciones que obtengo.	1	1	1	1	1
Compromiso normativo	Socialización organizacional, familiar y cultural en la entidad	La razón por la que sigo laborando en esta entidad es porque siento que tengo la obligación moral de seguir	1	1	1	1	1

		laborando en la entidad.					
		No creo que fuese correcto abandonar ahora la entidad, aunque tuviera ventajas con ello.	1	1	1	1	1
		Si abandonara la entidad me sentiría culpable considerando todo lo que me ha entregado.	1	1	1	1	1
		Actualmente no abandonaría mi entidad, porque me siento obligado con sus trabajadores.	1	1	1	1	1
		Creo que en la entidad donde laboro merece que sea leal.	1	1	1	1	1
		Considero que permanecer en esta entidad es lo correcto debido a los valores y principios que comparto con ella	1	1	1	1	1

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]


Aplicable después de corregir []

No aplicable []



Firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	“CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL”
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento es medir la variable Compromiso organizacional a través de las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.
Nombres y apellidos del experto	Rossana Enith Juárez Gutiérrez
Documento de identidad	42423110
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto nacional de estadística e informática
Cargo	Analista de la información
Número telefónico	923 268 096
Firma	
Fecha	18/10/2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **JUAREZ GUTIERREZ**
Nombres **ROSSANA ENITH**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **42423110**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **17/01/22**
Resolución/Acta **0821-2021-UCV**
Diploma **052-141666**
Fecha Matrícula **13/04/2020**
Fecha Egreso **08/08/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Octubre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002188176



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/10/2024 21:57:35-0600

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ESCUELA DE POSGRADO

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

Chiclayo, 18 de octubre de 2024

Sr: Mg. Percy Diaz Moron

Presente

Asunto: Validación de contenido de instrumento

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo cordial, así mismo, informarle que, como parte del desarrollo de la tesis de la Maestría en Gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo, sede Chiclayo.

El título del proyecto de investigación es: "Estrategia del talento Humano para el compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 2024" Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dicho instrumento a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que solicito su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como docente universitario y profesional.

Hago llegar lo siguiente:

- Ficha de validación de contenido para un instrumento.
- Matriz de validación del cuestionario.
- Ficha de validación de juicio de experto.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal

Atentamente



Juarez Gutierrez, Ivan Heyner
DNI: 44238630

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Estrategia del talento Humano para el compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Compromiso organizacional. Esta se refiere a la conexión emocional y psicológica que un individuo desarrolla con su organización, lo cual se refleja en su identificación con los valores y metas globales de la entidad, más allá de los límites de un departamento específico. Esto implica que además de que el empleado cumpla con los objetivos y las normas establecidas, también se ofrezca proactivamente para contribuir a la sostenibilidad y éxito a largo plazo de la organización, demostrando lealtad y disposición a cooperar en su crecimiento y desarrollo (Fantahun et al., 2023; Herrera y De Las Heras-Rosas, 2021).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso afectivo	Nivel de tipos de satisfacción	Me siento satisfecho de trabajar para esta organización.	1	1	1	1	1
		Disfruto venir a la oficina todos los días.	1	1	1	1	1
	Experiencias en el trabajo	Me siento comprometido a dar en ocasiones un esfuerzo por el bien de la entidad.	1	1	1	1	1
		Me enorgullece hablar de la entidad con personas que son ajenas a ellas.	1	1	1	1	1
Compromiso de continuidad	Tipos de emociones hacia la organización	Creo que se me presentan pocas opciones de conseguir un trabajo igual, como para pensar en la posibilidad de abandonar esta entidad	1	1	1	1	1
	Nivel de reconocimiento	Muchas cosas en mi vida se verían afectadas si decidiera abandonar a ajora la entidad	1	1	1	1	1
		La razón de seguir laborando en la entidad, es porque no hay otra empresa que iguale el sueldo y prestaciones que obtengo.	1	1	1	1	1
Compromiso normativo	Socialización organizacional, familiar y cultural	La razón por la que sigo laborando en esta entidad es porque siento que tengo la obligación moral de	1	1	1	1	1

	en la entidad	seguir laborando en la entidad.					
		No creo que fuese correcto abandonar ahora la entidad, aunque tuviera ventajas con ello.	1	1	1	1	1
		Si abandonara la entidad me sentiría culpable considerando todo lo que me ha entregado.	1	1	1	1	1
		Actualmente no abandonaría mi entidad, porque me siento obligado con sus trabajadores.	1	1	1	1	1
		Creo que en la entidad donde laboro merece que sea leal.	1	1	1	1	1
		Considero que permanecer en esta entidad es lo correcto debido a los valores y principios que comparto con ella	1	1	1	1	1

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]


Aplicable después de corregir []

No aplicable []



Firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	“CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL”
Objetivo del instrumento	El objetivo del instrumento es medir la variable Compromiso organizacional a través de las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.
Nombres y apellidos del experto	Percy Diaz Moron
Documento de identidad	16787935
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Señor de Sipán
Cargo	Director de Escuela de Medicina
Número telefónico	993693149
Firma	
Fecha	18/10/2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **DIAZ MORON**
Nombres **PERCY**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16787935**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ**
Secretario General **WILMER CARBAJAL VILLALTA**
Directora **OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCION EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**
Fecha de Expedición **04/02/20**
Resolución/Acta **5-2020-CU**
Diploma **UNPRG-EPG-2020-0003**
Fecha Matrícula **02/08/2008**
Fecha Egreso **27/10/2013**

Fecha de emisión de la constancia:
28 de Octubre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002205720



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 28/10/2024 18:19:01-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Variable: Compromiso
organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,922	0,928	13

Anexo 5. Consentimiento informado

Título de la investigación: Estrategia del talento Humano para el compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 2024

Investigador: Juárez Gutiérrez, Iván Heyner

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estrategia del talento Humano para el compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 2024”, cuyo objetivo es implementar estrategias del talento humano para mejorar el compromiso organizacional en una Intendencia Macro Regional, Perú 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de maestría en gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus de Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Intendencia Macro regional de la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD). La presente investigación se enfoca en la Intendencia Macro regional de la Superintendencia Nacional de Salud en donde han enfrentado retos significativos en la gestión de personal. A pesar de su rol clave en la administración pública, se han evidenciado bajos niveles de compromiso organizacional, alta rotación y bajo rendimiento entre los empleados, lo que provoca una desalineación con los objetivos estratégicos de la institución.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en un ambiente de la Intendencia Macro regional de la Superintendencia Nacional de Salud. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede

hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Juárez Gutiérrez Iván Heyner email: hibitojuarez@gmail.com y asesor Dr. Reyes Pérez, Moisés David y Dr. Mejía Salazar, Max Kevin.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos:


Fecha y hora:

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

 **Universidad César Vallejo**

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

Estrategia del talento humano para el compromiso organizacional en una Intendencia Macro regional, Perú 2024

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

AUTOR:
Juarez Gutierrez, Ivan Heyner (orcid.org/0000-0001-5848-6549)

ASESORES:
Dr. Reyes Pérez, Moisés David (orcid.org/0000-0002-9429-8965)
Dr. Mejía Salazar, Max Kevin (orcid.org/0009-0004-0763-0133)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgos en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO — PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

12 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	2 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
3	www.coursehero.com	1 %
4	hdl.handle.net	<1 %
5	coir.ac.uk	<1 %
6	www.researchgate.net	<1 %
7	repositorio.upla.edu.pe	<1 %
8	Entregado a Corporaci...	<1 %
9	moam.info	<1 %
10	repositorio.uta.edu.ec	<1 %
11	www.catalogo.ucateci...	<1 %
12	prezi.com	<1 %
13	Carlos Garcia-Guiu, Fer...	<1 %
14	www.jove.com	<1 %
15	www.slideshare.net	<1 %
16	Carlos Santiago Tomer...	<1 %

44%

Anexo 8. Fichas de validación de la propuesta

1. Identificación del experto

Nombres y apellidos: Víctor Manuel Guevara Ponce

Centro laboral: Universidad Ricardo Palma

Título profesional: Maestro en docencia universitaria e investigación pedagógica

Grado: Magister

Institución donde los obtuvo: Universidad San Pedro

2. Instrucciones

Estimado/a especialista, se le presenta a continuación un conjunto de ítems para valorar la calidad de la propuesta académica descrita en el anexo 10, teniendo en cuenta criterios éticos. Para llevar a cabo la evaluación, deberá elegir una de las opciones disponibles en el cuadro, marcándola con un aspa (x). Las categorías de calificación son: (1) Muy bajo, (2) Bajo, (3) Medio, (4) Alto y (5) Muy alto.

3. Estructura (ver cuadro adjunto)

Indicadores/ ítems	Categorías					Observaciones o sugerencias
	5	4	3	2	1	
Cualidades básicas de la propuesta						
1. Pertinencia (adecuada al contexto y a las características del estudiante).	x					
2. Relevancia (importante desde el punto de vista teórico y práctico).	x					
3. Originalidad (poco estudiado).	x					
4. Viabilidad (según la proyectividad, el desarrollo de la propuesta será un éxito).	x					
claridad						
5. Justificación consistente en el desarrollo de propuesta.	x					
6. Lenguaje empleado.	x					
7. Propósito.	x					
Consistencia teórica						
8. Las bases científicas presentadas a manera de síntesis.	x					
9. El modelo teórico sintetiza la propuesta (síntesis gráfica) y es coherente con las	x					

bases científicas seleccionadas.						
10. Las actividades de aprendizaje, garantizan el logro del propósito esperado.	x					
Calidad técnica						
11. Estructura técnica básica de la propuesta.	x					
12. Coherencia interna entre los componentes de la propuesta.	x					
Metodología						
13. Explícita y orientada a lograr el propósito esperado.	x					
Extensión						
14. El programa es específico y abarca un aspecto limitado del tema.	x					
Evaluación						
15. Objetivos explícitos y evaluados de la propuesta.	x					
16. La evaluación descrita es fácil de materializarse.	x					
Puntaje parcial	80					
Puntaje total	100					
Nota: índice de evaluación propuesta (ivp) = [puntaje obtenido/ 80 x 100] = Total						

4. Escala de valoración

Muy baja 00-20%	Baja 21-40%	Intermedia 41-60%	Alta 61-80%	Muy alta 81-100%
La propuesta académica presenta observaciones que deben ser atendidas.			La propuesta académica necesita ciertos ajustes para garantizar su adecuada aplicación.	La propuesta académica se encuentra en condiciones óptimas para ser aplicada.
Interpretación: mientras más cercano sea el coeficiente a cero, mayor será el margen de error en la validez.				

5. Veredicto final

La propuesta académica esta apta para su aplicación.

Chiclayo, 18 de octubre de 2024.



Firma



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	GUEVARA PONCE
Nombres	VICTOR MANUEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	45422813

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD SAN PEDRO
Rector	GILMER AUGUSTO DIAZ TELLO
Secretario General	ROBERTO CARLOS TORRES CARRILLO
Director	MAXIMO GORING SEGURA VASQUEZ

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION PEDAGOGICA
Fecha de Expedición	21/03/22
Resolución/Acta	01059-2022-USP/CU
Diploma	USP031181
Fecha Matrícula	07/05/2016
Fecha Egreso	15/07/2017

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Noviembre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002270228



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/11/2024 00:23:22-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

1. Identificación del experto

Nombres y apellidos: Rossana Enith Juárez Gutiérrez

Centro laboral: Instituto Nacional de Estadística e Informática

Título profesional: Maestra en administración de la educación

Grado: Magister

Institución donde los obtuvo: Universidad César Vallejo

2. Instrucciones

Estimado/a especialista, se le presenta a continuación un conjunto de ítems para valorar la calidad de la propuesta académica descrita en el anexo 10, teniendo en cuenta criterios éticos. Para llevar a cabo la evaluación, deberá elegir una de las opciones disponibles en el cuadro, marcándola con un aspa (x). Las categorías de calificación son: (1) Muy bajo, (2) Bajo, (3) Medio, (4) Alto y (5) Muy alto.

3. Estructura (ver cuadro adjunto)

Indicadores/ ítems	Categorías					Observaciones o sugerencias
	5	4	3	2	1	
Cualidades básicas de la propuesta						
1. Pertinencia (adecuada al contexto y a las características del estudiante).	x					
2. Relevancia (importante desde el punto de vista teórico y práctico).	x					
3. Originalidad (poco estudiado).	x					
4. Viabilidad (según la proyectividad, el desarrollo de la propuesta será un éxito).	x					
claridad						
5. Justificación consistente en el desarrollo de propuesta.	x					
6. Lenguaje empleado.	x					
7. Propósito.	x					
Consistencia teórica						
8. Las bases científicas presentadas a manera de síntesis.	x					
9. El modelo teórico sintetiza la propuesta (síntesis grafica) y es coherente con las bases científicas seleccionadas.	x					
10. Las actividades de aprendizaje, garantizan el logro del propósito	x					

esperado.						
Calidad técnica						
11. Estructura técnica básica de la propuesta.	x					
12. Coherencia interna entre los componentes de la propuesta.	x					
Metodología						
13. Explícita y orientada a lograr el propósito esperado.	x					
Extensión						
14. El programa es específico y abarca un aspecto limitado del tema.	x					
Evaluación						
15. Objetivos explícitos y evaluados de la propuesta.	x					
16. La evaluación descrita es fácil de materializarse.	x					
Puntaje parcial	80					
Puntaje total	100					
Nota: índice de evaluación propuesta (ivp) = [puntaje obtenido/ 80 x 100] = Total						

4. Escala de valoración

Muy baja 00-20%	Baja 21-40%	Intermedia 41-60%	Alta 61-80%	Muy alta 81-100%
La propuesta académica presenta observaciones que deben ser atendidas.			La propuesta académica necesita ciertos ajustes para garantizar su adecuada aplicación.	La propuesta académica se encuentra en condiciones óptimas para ser aplicada.
Interpretación: mientras más cercano sea el coeficiente a cero, mayor será el margen de error en la validez.				

5. Veredicto final

La propuesta académica esta apta para su aplicación.

Chiclayo, 18 de octubre de 2024.



Firma



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **JUAREZ GUTIERREZ**
Nombres **ROSSANA ENITH**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **42423110**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **17/01/22**
Resolución/Acta **0821-2021-UCV**
Diploma **052-141666**
Fecha Matrícula **13/04/2020**
Fecha Egreso **08/08/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Octubre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002188176



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 21/10/2024 21:57:35-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

1. Identificación del experto

Nombres y apellidos: Percy Diaz Moron

Centro laboral: Universidad Señor de Sipán

Título profesional: Maestro en ciencias con mención en gerencia de servicios de salud

Grado: Magister

Institución donde los obtuvo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

2. Instrucciones

Estimado/a especialista, se le presenta a continuación un conjunto de ítems para valorar la calidad de la propuesta académica descrita en el anexo 10, teniendo en cuenta criterios éticos. Para llevar a cabo la evaluación, deberá elegir una de las opciones disponibles en el cuadro, marcándola con un aspa (x). Las categorías de calificación son: (1) Muy bajo, (2) Bajo, (3) Medio, (4) Alto y (5) Muy alto.

3. Estructura (ver cuadro adjunto)

Indicadores/ ítems	Categorías					Observaciones o sugerencias
	5	4	3	2	1	
Cualidades básicas de la propuesta						
17. Pertinencia (adecuada al contexto y a las características del estudiante).	x					
18. Relevancia (importante desde el punto de vista teórico y práctico).	x					
19. Originalidad (poco estudiado).	x					
20. Viabilidad (según la proyectividad, el desarrollo de la propuesta será un éxito).	x					
claridad						
21. Justificación consistente en el desarrollo de propuesta.	x					
22. Lenguaje empleado.	x					
23. Propósito.	x					
Consistencia teórica						
24. Las bases científicas presentadas a manera de síntesis.	x					
25. El modelo teórico sintetiza la propuesta (síntesis grafica) y es coherente con las bases científicas seleccionadas.	x					
26. Las actividades de aprendizaje,	x					

garantizan el logro del propósito esperado.						
Calidad técnica						
27. Estructura técnica básica de la propuesta.	x					
28. Coherencia interna entre los componentes de la propuesta.	x					
Metodología						
29. Explicita y orientada a lograr el propósito esperado.	x					
Extensión						
30. El programa es específico y abarca un aspecto limitado del tema.	x					
Evaluación						
31. Objetivos explícitos y evaluados de la propuesta.	x					
32. La evaluación descrita es fácil de materializarse.	x					
Puntaje parcial	80					
Puntaje total	100					
Nota: índice de evaluación propuesta (ivp) = [puntaje obtenido/ 80 x 100] = Total						

4. Escala de valoración

Muy baja 00-20%	Baja 21-40%	Intermedia 41-60%	Alta 61-80%	Muy alta 81-100%
La propuesta académica presenta observaciones que deben ser atendidas.			La propuesta académica necesita ciertos ajustes para garantizar su adecuada aplicación.	La propuesta académica se encuentra en condiciones óptimas para ser aplicada.
Interpretación: mientras más cercano sea el coeficiente a cero, mayor será el margen de error en la validez.				

5. Veredicto final

La propuesta académica esta apta para su aplicación.

Chiclayo, 18 de octubre de 2024.



Firma



PERÚ

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	DIAZ MORON
Nombres	PERCY
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16787935

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretario General	WILMER CARBAJAL VILLALTA
Directora	OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
Fecha de Expedición	04/02/20
Resolución/Acta	5-2020-CU
Diploma	UNPRG-EPG-2020-0003
Fecha Matrícula	02/08/2008
Fecha Egreso	27/10/2013

Fecha de emisión de la constancia:
28 de Octubre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002205720



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 28/10/2024 18:19:01-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

PROPUESTA

1.1. Título de la propuesta

Estrategia para mejorar el compromiso de los colaboradores en la Intendencia Macro regional, Perú 2024.

1.2. Fundamentación

La presente estrategia de compromiso organizacional se establece en la elaboración de un programa de talento humano diseñado para mejorar el compromiso de los colaboradores en la Intendencia Macro regional. Este programa implementará diversas estrategias enfocadas en fortalecer las relaciones laborales, mejorar la comunicación y promover un entorno de trabajo colaborativo. Como resultado, se busca incrementar los niveles de compromiso afectivo, de continuidad y normativo entre los empleados, promoviendo su identificación con la organización y asegurando una mayor lealtad y dedicación hacia los objetivos institucionales.

El respaldo científico para las estrategias de compromiso organizacional en programas de talento humano se fundamenta en modelos como el de Meyer y Allen, que clasifica el compromiso en dimensiones afectivas, de continuidad y normativas, investigaciones que analizan la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso de los empleados. Estas investigaciones destacan la importancia de desempeños laborales que fomentan un ambiente de trabajo positivo y motivador.

Para fortalecer el compromiso organizacional, es fundamental implementar una estrategia basada en acciones concretas que permitan consolidar el vínculo entre los empleados y la institución. Estas acciones deben enfocarse en mejorar tres dimensiones clave del compromiso. En primer lugar, el compromiso afectivo, que busca fomentar un sentido de pertenencia y apego emocional hacia la organización. En segundo lugar, el compromiso de continuidad, que resalta la importancia de permanecer en la institución al valorar los beneficios obtenidos y las oportunidades futuras. Finalmente, el compromiso normativo, que promueve un sentido de responsabilidad y obligación moral hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales. A través de estas acciones, se podrá establecer una conexión más

sólida y duradera entre los empleados y la organización.

Estas estrategias se fundamentarán en la teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen, la cual clasifica el compromiso en tres dimensiones principales: afectiva, de continuidad y normativa. Según esta teoría, el compromiso afectivo se refiere al vínculo emocional que une al empleado con la organización, impulsado por un sentido de pertenencia y apego hacia los valores institucionales. Por su parte, el compromiso de continuidad se basa en la percepción de los costos asociados a abandonar la organización, lo que genera una inclinación a permanecer debido a los beneficios adquiridos o las oportunidades futuras. Finalmente, el compromiso normativo se relaciona con un sentido de obligación moral del empleado hacia la institución, lo que refuerza su lealtad y disposición a contribuir al logro de los objetivos organizacionales. La aplicación de estas estrategias también se sustenta en investigaciones que destacan la influencia positiva de una gestión efectiva del talento humano sobre el compromiso de los empleados. Estas investigaciones resaltan la relevancia de prácticas laborales que promuevan un ambiente de trabajo motivador, con relaciones laborales sólidas, comunicación efectiva y una cultura organizacional colaborativa. Al implementar estas acciones, se busca no solo mejorar los niveles de compromiso en sus tres dimensiones, sino también garantizar un entorno laboral que motive a los colaboradores a identificarse con la organización y a desempeñarse de manera comprometida y productiva.

1.3. Objetivo de la propuesta

Objetivo general

- Mejorar el nivel de compromiso organizacional en el talento humano de una Intendencia Macro regional, Perú 2024.

Objetivo específico

- Fomentar el compromiso afectivo de los empleados mediante la creación de un ambiente de trabajo que promueva el sentido de pertenencia, el reconocimiento y el apoyo emocional.
- Mejorar la percepción de los empleados sobre las oportunidades de

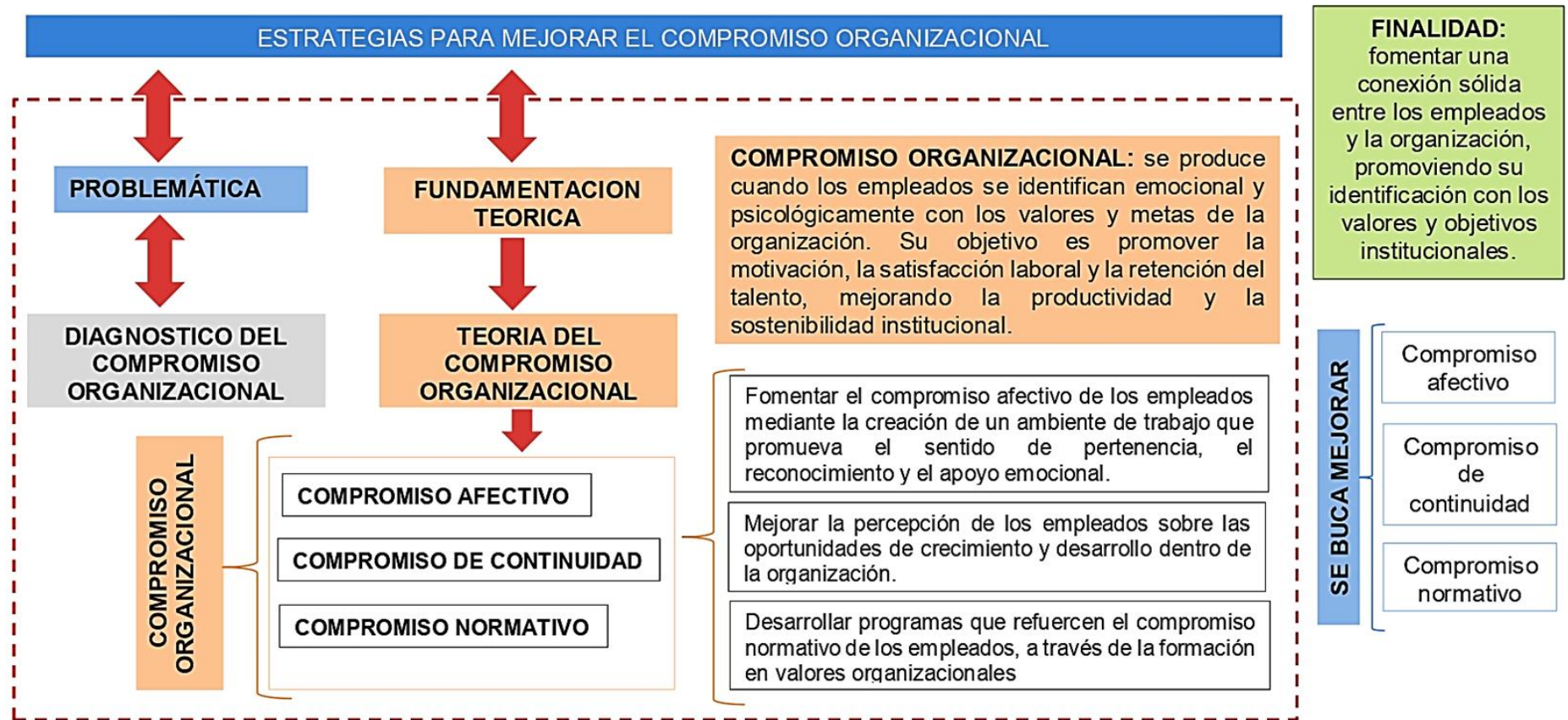
crecimiento y desarrollo dentro de la organización.

- Desarrollar programas que refuercen el compromiso normativo de los empleados, a través de la formación en valores organizacionales.

1.4. Estructura del modelo

Fig 1

Diseño de la propuesta



1.5. Metodología

Fundamentos estratégicos del diseño de la propuesta

Dimensiones	Problema existente	Estrategias	Beneficios	Beneficiados
Compromiso afectivo	La falta de un ambiente de trabajo inclusivo y de reconocimiento en la organización.	Fomentar el compromiso afectivo de los empleados mediante la creación de un ambiente de trabajo que promueva el sentido de pertenencia, el reconocimiento y el apoyo emocional.	Mejora en la motivación y satisfacción de los empleados	Colaboradores e Intendencia Macro regional
Compromiso de continuidad	Falta de oportunidades de crecimiento profesional y condiciones laborales mejoradas dentro de la organización	Mejorar la percepción de los empleados sobre las oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la organización.	Reducción de la rotación de personal y el descontento	Colaboradores
Compromiso normativo	Ausencia de una cultura organizacional sólida	Desarrollar programas que refuercen el compromiso normativo de los empleados, a través de la formación en valores organizacionales.	Aumento de la lealtad y el sentido de responsabilidad de los empleados	Colaboradores

1.6. Cronograma

Nº	Estrategias	Actividades	Año 2025				
			Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
1	Programación de integración y reconocimiento	Talleres de integración y fortalecimiento de la comunicación interna. Lanzamiento de programa de reconocimiento de logros.					
2	Programa de desarrollo profesional y crecimiento interno	Revisión y mejora del plan de desarrollo profesional. Implementación de programas de capacitación continua y oportunidades de promoción interna.					
3	Programa de fortalecimiento de la cultura organizacional y valores	Revisión y establecimiento de los valores organizacionales. Talleres de sensibilización sobre la cultura organizacional.					
4	Programa de mejora continua del clima organizacional y bienestar laboral	Encuesta de satisfacción laboral y clima organizacional. Ajustes a programas de integración y reconocimiento según resultados de la encuesta.					
5	Programa de desarrollo y retención del talento	Evaluación del impacto de las oportunidades de crecimiento. Ajustes y nuevas propuestas para mejorar el compromiso de continuidad. Análisis de la satisfacción de los empleados con respecto a su carrera dentro de la organización.					

1.7. Presupuesto

Material / Capacitador	Cantidad	Precio
Capacitador	5 sesiones, cada sesión 200	1000.00 (Mil soles)
Hojas bond	100 hojas	35.00 (Treinta y cinco soles)
Plumones	12 unidades	20.00 (Veinte soles)
Papelotes	10 unidades	10.00 (Diez soles)
Cinta Makistein	1 unidad	2.00 (Dos soles)
Cartón	1 unidad	3.00 (Tres soles)
Impresiones para talleres	100 hojas	30.00 (Treinta soles)
Diseño e impresión de encuestas	37 hojas impresas	20.00 (Veinte soles)
Total de presupuesto		1120 (Mil ciento veinte soles)