



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades socioemocionales y compromiso organizacional en el
personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca,
Red Santiago de Chuco 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTOR

Ramos Salvatierra, Giordano Olan (ORCID: 0000-0003-2087-8606)

ASESORA:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (ORCID: 00000-0003-2833-5665)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada:

A Dios, por toda la bondad que me brinda y permitir que esta nueva meta se cumpla. A mi madre, por siempre darme el ejemplo de vida y por sus consejos llenos de sabiduría. A mi hermanito, por ser el motor que me impulsa a mejorar cada día más, en lo personal como profesional.

A mi novia, gracias por ser la compañera que esperé y por apoyarme incondicionalmente en todo lo propuesto. Esta meta no fue fácil, pero estuviste motivándome y ayudándome, lo cual ha sido fundamental.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo de Trujillo y a la asesora de tesis Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos, por su paciencia, orientación, enseñanza, conocimiento, colaboración y responsabilidad en el desarrollo del proyecto e informe de tesis del programa de Posgrado.

Al personal de salud que labora en las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, por permitir la realización del presente trabajo de investigación.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población muestra y muestreo	15
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimiento	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre Habilidades socioemocionales y compromiso organizacional	21
Tabla 2. Habilidades socioemocionales según dimensiones.en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco, 2021	22
Tabla 3. Compromiso organizacional según dimensiones.en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco, 2021	23

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de las habilidades socioemocionales y el compromiso organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca en la red Santiago de Chuco, de octubre a noviembre del 2021. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 68 profesionales de la salud; se utilizó una encuesta a través de dos cuestionarios; uno para medir las habilidades socioemocionales y el otro para medir el compromiso organizacional. Los resultados encontrados fueron las Habilidades socioemocionales en nivel alto en 91,2% y el Compromiso organizacional en un nivel alto en 57,4%. Se concluyó en que existe relación significativa moderada (0,558 Rho Spearman) entre las variables Habilidades socioemocionales y el Compromiso organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco.

Palabras clave: Habilidades socioemocionales, compromiso organizacional, gestión pública, salud.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between socio-emotional skills and organizational commitment in the health personnel of the Cachicadán and Angasmarca micro-networks in the Santiago de Chuco network, from October to November 2021. The study was of a descriptive correlational type, with non-experimental design. The sample consisted of 68 health professionals; A survey was used through two questionnaires; one to measure socio-emotional skills and the other to measure organizational commitment. The results found were the socio-emotional Skills at a high level in 91.2% and the Organizational Commitment at a high level in 57.4%. It was concluded that there is a moderate significant relationship (0.558 Rho Spearman) between the variables Socioemotional skills and Organizational commitment in the health personnel of the Cachicadán and Angasmarca microgrids, Santiago de Chuco Network.

Keywords: Socio-emotional skills, organizational commitment, public management, public health.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, los estudios que refieren a las habilidades socioemocionales y al compromiso organizacional en las organizaciones se hacen necesarios, mucho más cuando se trata de instituciones que brindan servicios de salud. El desarrollo de las habilidades socioemocionales, conocidas también como habilidades blandas, en el personal que presta labores en un hospital o centro de salud, se torna vital para asegurar un servicio al cliente (paciente) que pase los límites de las necesidades clínicas del paciente, y contribuya como un plus (placebo) para su total recuperación. De igual forma, asumir el compromiso organizacional viabiliza que los esfuerzos individuales se configuren sumativamente, dándole a la institución una imagen de calidad total y de responsabilidad social (Castellanos y López, 2018).

En la actualidad el término o concepto de habilidades socioemocionales (HSE), conocido también como aprendizaje socioemocional es empleado para hacer referencia a aquellas habilidades que tienen consonancia con los rasgos de personalidad. Sin embargo, también hay voces que señalan que tienen viabilidad de ser incorporadas a través de educabilidad o entrenamiento. Los profesionales de la salud, que están al servicio de personas, deberían poseer estas habilidades para así lograr una eficaz relación con sus pacientes, de manera que puedan coadyuvar a su total recuperación (Cabrero, 2018).

En el contexto de Latinoamérica, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revela en un estudio reciente que el nivel de compromiso en las organizaciones de los países de Latinoamérica es mayor respecto al nivel alcanzado en las demás regiones del planeta. Sin embargo, no se evidencia en promedio un crecimiento, tal es así que en el último quinquenio creció apenas 1%, situación que hace inferir un estancamiento en este importante tema (Fuentes et al., 2020).

En los últimos años, un significativo número de estudios determinan un panorama frecuente, al que se han encontrado los organismos e instituciones globalmente, sobre factores de tipo social que atañen sus bases y ejercen influencia sobre el compromiso organizacional que expresan sus colaboradores.

En una encuesta sobre tendencias del capital humano a nivel global; Deloitte (2015), reveló que aproximadamente un 85% de colaboradores en diferentes latitudes no tiene compromiso o no está intensamente ligado a su trabajo.

En el Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2015) en la encuesta realizada evidenció que de un total de 77,7% de organizaciones únicamente el 51,3% han constituido áreas funcionales de Relaciones Humanas (RRHH). En las referidas instituciones, de acuerdo con los resultados, el compromiso laboral como aspecto sustantivo y parte integrante de la cultura organizacional, no se desarrolla o concreta debido a factores diversos, tales como sistemas comunicativos, escasa motivación que responde a la falta de desarrollo de un nivel de compenetración laboral y cumplimiento de metas organizacionales (Ramírez, 2021).

Por otro lado, hablar de habilidades socioemocionales es común y de gran significancia en las organizaciones, en virtud de que si un profesional o empleado ha desarrollado estas habilidades blandas, sin duda, va a contribuir con la afirmación de su compromiso organizacional. Cuando viramos al sector salud, en especial al sector de la salud pública, sus instituciones se encuentran en el contexto de estos giros tan actuales y vitales. Los profesionales que realizan servicio de salud cada día asumen estos retos que guardan relación con lo personal y profesional, así como con lo organizacional. Sin embargo, son pocas las instituciones que hacen esfuerzo en esa vía. Desde el Ministerio de Salud, no existe una guía clara a nivel sectorial que coadyuve a ello (Zapata, 2021).

A nivel regional, las instituciones de salud afrontan desafíos y exigencias, el rol de los trabajadores es evidente por el desempeño de sus funciones, exigiendo que estos profesionales cumplan normas y reglamentos, en ese sentido el aprendizaje socioemocional abunda a los colaboradores de conocimiento, estrategias y destreza que les permita desarrollar un pensamiento positivo a nivel intrapersonal, fomentar las relaciones interpersonales con respeto, mutuo, desarrollar el reconocimiento y gestión de emociones para la toma decisiones responsables. En tanto el compromiso organizacional es relevante en los resultados que se logran actualmente en salud, tanto en los resultados técnicos de calidad como en los resultados de trato al usuario y prestigio de las

instituciones. Es urgente aunar esfuerzos ya que son insuficientes, por consiguiente, existe un campo abierto para la investigación que permita su difusión (Pineda, 2017).

El contexto local, las Micro Redes de salud Cachicadán y Angasmarca pertenecientes a la Red Santiago de Chuco brindan servicios de atención primaria en diferentes áreas asistenciales a la comunidad. En los últimos años, es evidente un nivel muy bajo en el compromiso con la organización por parte de los servidores de la salud, así como existe la necesidad de desarrollar las habilidades socioemocionales que permitan una mejor atención a los pacientes y a sus familias, para que de ese modo las instituciones de salud logren su empoderamiento.

A partir de lo antes expuesto, se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Existe relación entre las habilidades socioemocionales y el compromiso organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco durante octubre a noviembre 2021?

El estudio de investigación se justificó, ya que es de gran importancia y conveniencia conocer cómo se vinculan las habilidades socioemocionales con el compromiso organizacional de quienes brindan servicio de salud en las Micro Redes que son sujeto de estudio, por un lado, porque permitirá vincular la incidencia negativa y/o positiva en el trabajador con la institución. Ahí su relevancia social porque a partir de los resultados se podrán tomar decisiones que beneficiarán en última instancia a los ciudadanos que acuden a esos centros de atención primaria. Asimismo, se justificó por su implicancia práctica ya que permitirá solucionar problemas existentes en el servicio de salud. Además, será un aporte teórico, llenando un vacío de conocimiento de esta problemática para quienes logararon una carrera o estudian especialidades en ciencias de la salud que deseen abordar y ampliar dicho tema. Por último, se constituirá en un aporte para mejorar la gestión y tomar óptimas decisiones en los servicios de la salud, y así asegurar un servicio con calidad y calidez a los pacientes.

La investigación planteó como objetivo general: Determinar si existe relación

entre las habilidades socioemocionales y el compromiso organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca en la red Santiago de Chuco durante octubre a noviembre 2021. Para la concreción del mismo, se formularon los objetivos específicos siguientes: i) Conocer las habilidades socioemocionales, según dimensiones, en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco; ii) Identificar el compromiso organizacional, según dimensiones, en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco.

Por último, se planteó las hipótesis de investigación; como hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre las habilidades socioemocionales y el compromiso organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco. De igual modo, como hipótesis nula (Ho): No existe relación entre las habilidades socioemocionales y el compromiso organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco.

II. MARCO TEÓRICO

Las habilidades socioemocionales juegan un importante rol en el performance de los profesionales de la salud, así mismo aseguran el compromiso organizacional de las instituciones que prestan servicio de salud a la ciudadanía, cumpliendo con eficacia y eficiencia sus propósitos de asistencia y cuidado. Es, por consiguiente, necesario una revisión de estudios previos relacionados (antecedentes), así como también una sistematización conceptual respecto de habilidades socioemocionales y compromiso organizacional, así como las posibles relaciones entre ambas variables; temáticas que se abordan en el marco teórico que a continuación se desarrolla.

En el contexto internacional, Varela (2018, España), en su artículo científico publicado por la Universidad de la Coruña, tuvo como finalidad evaluar las habilidades sociales que evidencian los profesionales sanitarios que laboran en el hospital de dicha universidad en su labor tanto con el paciente como con sus familiares. Se planteó un estudio de investigación descriptiva, observacional, de característica transversal, que utilizó una encuesta validada. La población tomada en cuenta para el estudio será de 140 profesionales de la salud de las unidades de críticos (Unidad de cuidados intensivos y Reanimación) del hospital universitario. Los resultados evidenciaron que el 65% de los profesionales sanitarios que prestan servicio en el hospital universitario tienen un alto desarrollo de habilidades sociales. Por último, se concluyó que las habilidades sociales evaluadas en los profesionales de salud que laboran en el hospital universitario, influyen positivamente en la toma de decisiones y la recuperación del paciente.

Moya, (2019, Ecuador), en su trabajo de investigación para la Pontificia Universidad del Ecuador, tuvo como fin analizar la incidencia de las habilidades socioemocionales en la calidad de la atención médica en el Hospital Municipal “Nuestra Señora de la Merced”. El diseño que se ajusta a la investigación es no experimental; de corte transaccional o transversal. Además, es un estudio correlacional porque pretende determinar la relación de las habilidades socioemocionales en la calidad la con atención médica. Los instrumentos que se utilizó dentro de la investigación son la encuesta y la observación con su guía. La población de estudio está conformada por 63 médicos y/o enfermeras (cliente

interno) que tengan un año en adelante de antigüedad. Los resultados arrojan que el 72% de la muestra tiene un alto nivel de desarrollo de las habilidades socioemocionales y ello influye en la calidad de la atención. En conclusión, las habilidades socioemocionales sí se relaciona con la calidad de la atención, por lo tanto, es necesario mantener un alto nivel de calidad de la atención.

Oviedo, et al. (2020, Brasil) en su artículo científico tuvo como propósito principal evaluar las habilidades sociales relevantes y comunicativas en el cuidado humanístico de enfermería. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal realizado en un hospital de tipo público. La muestra fue de 30 enfermeras de hospitalización utilizando 3 instrumentos: CECOP, ACEP y una Evaluación de conocimientos de cuidado humanístico. Los resultados arrojaron que el 60% del personal de enfermería obtuvo nivel medio en habilidades sociales. Se concluyó en que las habilidades sociales son necesarias en el profesional de enfermería para tener una atención humanística.

Román (2020, Perú - Lima) en su tesis desarrollada tuvo como principal fin determinar el nivel de habilidades sociales en quienes realiza internado de enfermería de una universidad particular. El trabajo fue de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo, de corte transversal. Utilizó una muestra de 71 internistas de la carrera de enfermería. Para el recojo de datos se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento se usó la escala para medir habilidades sociales. Obtuvo como resultados que los internos en cuanto sus habilidades sociales, el 41% poseen nivel medio, el 32% nivel bajo y el 27% un nivel alto. El estudio concluyó en que el nivel de habilidades sociales de los internos de la carrera de enfermería de una universidad particular es medio.

En cuanto a la variable compromiso organizacional, Hind y Mona (2020, Arabia Saudita) en su artículo científico Evaluación del compromiso organizacional de las licenciadas en enfermería en un hospital público en Arabia Saudita; tuvieron como objetivo general medir el grado de compromiso organizacional de las profesionales de enfermería en el hospital estudiado. Se trata de un estudio cuantitativo y descriptivo, la muestra incluyó a 384 enfermeros encuestados. El principal resultado es que el 47,88% de las enfermeras tiene un buen compromiso organizacional y solo el 22,3% dijo que es malo. La conclusión es que la mayoría

del personal mostró un nivel moderado de compromiso laboral y encontraron un mayor compromiso organizacional, el cual se relaciona con variables sociodemográficas referidas a la edad y a la nacionalidad.

Azizollah et al. (2016, Irán) en su artículo titulado Compromiso organizacional de las enfermeras en la ciudad de Zahedan, propusieron el objetivo de analizar el compromiso organizacional en la mencionada ciudad. A nivel metodológico, el estudio fue de análisis descriptivo, estuvo conformado por 200 enfermeras que participaron en el Hospital Saetan y utilizaron cuestionarios como herramienta. El resultado principal es que el nivel promedio de compromiso organizacional de las enfermeras es de 74,24% y el compromiso emocional es de 25,58%; en términos de compromiso continuo, el compromiso normativo es de 24,36% y 24,30% respectivamente. La conclusión a la que se llega es que en las instituciones de salud es indispensable el personal del área de enfermería cumpla sus propósitos y esté comprometido con la organización.

A nivel nacional, Quintana y Tarqui (2020, Perú - Callao) en su estudio que aborda el desempeño laboral de las enfermeras y enfermeros en un hospital de la Seguridad Social de la Provincia Constitucional del Callao – Perú; tuvo como finalidad analizar el nivel de desempeño a través de las características motivacionales y componentes organizacionales, formación de ámbito académico y laboral, y la posición de liderazgo del jefe del área de enfermería del hospital investigado. Como elemento metodológico, consta de un estudio transversal con una muestra de 208 enfermeros. El principal resultado es que el 78,8% de las personas tiene 6 o más años de servicio, el 70,2% no ha recibido formación, el 63,0% de las personas está sobrecargado de trabajo, el 37,0% de las personas experimenta la presión laboral del responsable del área, y 24,5% de las personas presentan desempeño laboral bajo en el trabajo.

Alomía y Castro (2018, Perú – Lima) tuvieron como objeto principal verificar si existe relación directa entre las variables compromiso organizacional e intención de permanencia en los enfermeros. La investigación fue cuantitativa, no experimental, transversal y descriptiva correlacional. La población correspondió a un total de 120 profesionales y la muestra estuvo conformada por 100 seleccionados de entre ellos, por muestreo no probabilístico y conveniencia. Los

resultados revelaron que gran porcentaje de enfermeros asumen compromiso con la institución (80,2%), el tipo de compromiso prevalente es el afectivo (93,8%), seguido del compromiso de continuación (76,5%); pero el compromiso normativo (35,8%) tiene un menor porcentaje. Se concluyó en que no existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería.

Zapata (2018, Perú – Lima) desarrolló la investigación Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud y consideró como principal propósito tuvo como objetivo determinar la relación entre el Compromiso organizacional y la productividad de los trabajadores. Investigación de tipo descriptiva correlacional, con un diseño no experimental, con enfoque transversal, cuantitativo. En cuanto a la población se conformó por 25 trabajadores que fue la muestra. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento fue el cuestionario con escala de Likert para medición de las variables. Se obtuvo por resultado que el 60% de encuestados manifiestan que tienen un compromiso organizacional alto. Se concluyó ratificando la existencia de una significativa relación entre compromiso organizacional y productividad.

Teóricamente respecto a las habilidades socioemocionales (HSE), podemos mencionar que posibilitan que los individuos comprendan y regulen sus propias emociones, comprendan las emociones de sus pares, sientan y expresen simpatía por los mismos, establezcan y desarrollen relaciones de carácter positivo, y sean responsables en la toma de decisiones; de este modo definen y logran sus metas personales (Casel, 2017). Actualmente, el término habilidades socioemocionales (HSE) o aprendizaje socioemocional al connotarla habilidad, significa que se puede educar o capacitar.

Cifuentes y González (2015) señalaron que las habilidades socioemocionales se centran en la capacidad o habilidad de sentir, comprender y aplicar con eficacia las emociones como pilar de energía, información, conectividad, interacción e influencia humana, al tiempo que permite la comprensión, expresión y regulación de los individuos y otros fenómenos emocionales de manera apropiada. En el sentido laboral, las HSE son extremadamente importantes, porque son muy

valorados y recompensados por los empleadores. Los trabajadores con mayores habilidades sociales y emocionales tienden a tener mejores perspectivas laborales.

García (2018) hace mención que las habilidades socioemocionales son aquellas habilidades que nos permiten autorregular nuestros sentimientos y comportamientos, ayudándonos a desenvolvernos en diferentes entornos y relacionarnos con nosotros mismos, porque debemos comprender nuestras propias fortalezas y debilidades para poder finalmente conectar vínculos con otros individuos.

Las habilidades socioemocionales son importantes en el ámbito o contexto de la inteligencia de tipo emocional, porque permiten determinar la adquisición de un alto grado de empatía y conexión con los demás. Se estima que quienes tengan mayor valor en estas habilidades construirán y mantendrán más vínculos emocionales con otros individuos, no obstante, quienes no las hayan desarrollado encontrarán mayores dificultades de adaptación y la posibilidad de exclusión social (Mateu-Martínez et al., 2017)

West (2016) menciona que las habilidades de tipo socioemocional están estrechamente relacionadas con las emociones y consisten en perseverancia, sociabilidad y curiosidad. Estos existen en distintos comportamientos de los individuos, son responsables de motivar y proporcionan energía y dirección a los pensamientos y acciones del sujeto. Revela las tres dimensiones de habilidad social, habilidad emocional y autoeficacia. El presente estudio se centra en las dos primeras dimensiones que a continuación se detalla.

Existe relación entre las habilidades sociales y las interacciones sociales de los individuos. De acuerdo con Nagaoka, Farrington, Ehrlich y Heatt (2015), están relacionados con la llamada iniciativa, la capacidad de tomar decisiones y contribuir activamente en la vida, en lugar de simplemente “dejarse llevar” los hechos. Este tipo de habilidades sociales requiere intención y poder utilizar las previsiones correspondientes para tomar las acciones pertinentes, de manera que reflejen la identidad, competencias, conocimiento, habilidad, mentalidad y valores de la persona.

En cuanto a la competencia emocional, otra dimensión Según West (2016), la raíz latina de la palabra emoción se llama *motere*, que se define como el significado de "movimiento", que significa que la predisposición a la actuación está comprendida en las emociones. Así, si alguien está emocionado o experimenta emociones, puede tender a comportarse de cierta manera, por ejemplo, cuando se enfrenta a un peligro, tiene que abandonar este lugar. La forma en que una persona reacciona a una determinada emoción está relacionada con la valoración cognitiva, esto es, la lectura de diversos indicadores lingüísticos o verbales y no lingüísticos o no verbales de la conducta del sujeto, como gestos, movimientos corporales, palabras, entonación e intensidad del habla. Esos elementos se utilizan para la expresión y regulación de emociones.

Es importante que los trabajadores de salud evolucionen habilidades socioemocionales ya que estos les proveerán la incorporación dentro de los grupos laboral, social, familiar etc. Las habilidades socioemocionales facilitan el potencial para desarrollar las competencias propiamente dichas.

Aldana et al. (2017) se refirieron a los compromisos organizacionales en su artículo como la dinámica de las organizaciones del sector público de prestación sanitaria de Barranquilla en Colombia; su objetivo fue medir el compromiso organizacional que existen en las organizaciones de salud urbana en mención. Los informes presentados son de tipo descriptivo cuantitativo y se utilizan como herramientas entrevistas semiestructuradas. La conclusión es que el compromiso de los profesionales licenciados en enfermería en estas organizaciones públicas destaca el grado o nivel de colaboración en el hospital, la eficaz comunicación, beneficios y estilo de liderazgo, como factor decisivo para mantener el compromiso y fundamentalmente aporta crecimiento y seguridad a los profesionales.

Werf (2020) señaló que el compromiso organizacional en los centros laborales es el vínculo entre los empleados y la organización. En sentido global, los empleados que se comprometen con una organización generalmente se sienten conectados con esta, se sienten en forma y comprenden los objetivos y metas planteadas por la organización. Estos empleados tienen un plus o valor agregado ya que tienden a ser más decididos en el trabajo, muestran una productividad relativamente alta y brindan apoyo de manera más activa.

El compromiso organizacional, inicialmente, fue definido por el teórico Becker (1960) como el vínculo existente entre el individuo y su institución, que viene hacer el resultado de las mínimas inversiones (side-bets) hechas a lo largo del tiempo, quienes persiguen productividad y eficacia. Se convierte así en un apoyo para dar paso a los resultados esperados, en ello radica la importancia de su estudio y entendimiento. El total de estudios, así como los modelos de compromiso organizacional y la relación con una serie amplia de variables lo convierten en una complejidad, que no queda claro con exactitud lo qué se debe hacer en la institución para concretar los niveles que corresponden al compromiso deseado con expectativa.

Según Meyer y Allen (1997) “Compromiso laboral o de nivel organizacional es un estado psicológico el cual tiene la característica del vínculo del empleado con la organización. Las consecuencias respecto de la toma de decisiones para su continuidad en la organización o dejarla” (p. 6).

Katz y Kahn (2009) es uno de los primeros en definir el término compromiso organizacional, porque para ellos, significa que los empleados internalizan las metas organizacionales y obtienen consistencia entre las metas organizacionales y personales. Griffin & Moorhead (2010) cree que el compromiso organizacional, también conocido como compromiso laboral, refleja el apego e identificación de los colaboradores con la organización. Los empleados altamente comprometidos pueden verse a sí mismos como miembros importantes de la empresa.

Como señalaron Salvador & García (2010), entre otros autores, una de las mayores preocupaciones de los teóricos organizacionales ha sido, y seguirá siendo, conseguir que las personas pertenecientes a la organización se enfoquen en la consecución de los objetivos corporativos. En este sentido, el compromiso se convierte en una variable importantísima de la eficiencia, productividad y efectividad organizacional (Morgan y Hunter, 1994; El Salvador y García, 2010).

Meyer y Allen (1997), respecto de la división de compromiso, lo expresa en tres componentes: afectivo, de continuación y normativo. El compromiso afectivo se refiere a vínculos emocionales (identidad, lealtad y participación) que las personas establecen con la organización cuando perciben que sus necesidades y

expectativas psicológicas están satisfechas, por lo que gozan de su estada permanente en la organización. Los empleados con este compromiso tienden a trabajar en beneficio de la organización. Esto puede estar relacionado con factores de motivación internos, porque permanecer en la organización es el deseo personal del individuo. Por otro lado, Meyer y Allen (1997) observaron que la experiencia laboral estableció con éxito relaciones laborales sólidas y continuas. Los empleados cuyas experiencias en la organización se equilibran con sus expectativas y satisfacen sus necesidades básicas tienden a establecer mayores vínculos emocionales con la organización que aquellos cuyas experiencias son menos satisfactorias.

El compromiso en su continuidad temporal, hace consonancia con los costos de orden financiero o beneficios, aquel que un colaborador podría perder si se retirase de una organización o empresa. En ese sentido, abandonar a la institución tendría un altísimo costo para el colaborador, en virtud de escasas probabilidades de engancharse a otro empleo similar (Arias, 2001). Del mismo modo, el compromiso continuo guarda estrecha relación con los factores motivacionales de carácter intra, pues, al tener el compromiso con la organización, el colaborador es sujeto de beneficios financieros.

El compromiso normativo se conceptúa como el sentimiento de obligación que los trabajadores o empleados tienen por su permanencia en la institución, esto también se refiere a las normas sociales (McDonald & Makin, 2000). La creencia en la lealtad respecto de la organización (sentido de moralidad), tal vez al recibir ciertos beneficios (capacitación o pagos de colegiaturas), lleva a un sentido de correspondencia para con la organización. Aspecto que está en línea con la teoría de la reciprocidad: el que obtiene beneficios obtiene el precepto moral inherente de retribuir al donador (Gouldner, 1960).

El compromiso normativo permite la descripción de las fases del proceso por el cual las organizaciones y las tendencias de los individuos conducen al desarrollo de compromisos organizacionales. Los actos de la organización tienden a incluir, por ejemplo, seleccionar e inducir al trabajador, mientras la inclinación personal incluye actitudes hacia el trabajo realizado, lealtad laboral, coherencia entre los valores institucionales u orgánicos y los valores propios del individuo, entre otros.

Concluyentemente, la relación entre las habilidades socioemocionales y el compromiso organizacional se torna fundamental en cualquier tipo de institución. Es así que, las habilidades socioemocionales ponderan significativamente las competencias profesionales que bien podrían llamarse duras, permitiendo se concrete y acentué el compromiso con la institución. Se puede decir que los integrantes de una institución que desarrollan sus habilidades sociales y emociones tienen un mayor compromiso con la organización. De ese modo, la institución se fortalece (Piloso, 2020).

Es importante, la relación influyente que tienen las habilidades socioemocionales desarrolladas por el personal de salud con su compromiso organizacional. Ello en virtud de que las habilidades blandas de tipo social y emocional coadyuvan a brindar un mejor servicio de salud y consiguientemente se establece un lazo de compromiso por parte del servidor con su institución de salud.

III. METODOLOGÍA

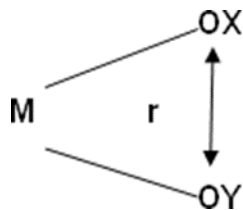
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo descriptiva correlacional. Álvarez-Risco (2020) afirma que la investigación describe las razones cruzadas entre una medición escalar; en este caso de las habilidades socioemocionales con el compromiso organizacional, para explicar la correlación entre ellas. Además, la investigación fue cuantitativa; según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la metodología utiliza la recolección de información para poder demostrar las hipótesis que fueron formuladas, basado en el cálculo numérico y estadística para poder determinar modelos de comportamiento y poner a prueba las teorías.

Diseño de investigación

El diseño fue de tipo no experimental, en virtud de que estableció la asociación entre dos variables: habilidades socioemocionales y el compromiso organizacional. Hernández, Fernández y Baptista (2010) se refieren a los estudios no experimentales como aquellos que vinculan investigaciones desarrolladas exentas de manipulación de variables, intencionalmente; únicamente se observan los fenómenos ya sean sociales o naturales en su real entorno real y examinarlos.



Dónde:

M, es la muestra

OX, es la medición a la variable 1 (habilidades socioemocionales)

OY, es la medición a la variable 2 (compromiso organizacional)

r, es la relación entre las variables de estudio.

3.2 Variables y operacionalización de las variables

Variable 1: Habilidades socioemocionales

Dimensiones:

Habilidades sociales

Habilidades emocionales

Variable 2: Compromiso organizacional

Dimensiones:

Compromiso afectivo

Compromiso normativo

Compromiso de continuidad

La matriz de operacionalización de las variables se encuentra en el anexo 8.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo conformada por 68 profesionales de la salud de las Micro redes Cachicadán y Angasmarca de la red Santiago de Chuco. Población es el grupo de individuos que poseen características similares y que constituyen el todo. Asimismo, muestra es una porción de ese conjunto constituyente como población y se selecciona utilizando procedimientos o mediciones directas (Hernández, 2014). En esta investigación la muestra fue el total de la población.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Profesionales de la salud que laboren en las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca en el año 2021.
- Profesionales nombrados o contratados
- Aceptar ser parte de la investigación después de haber leído los

documentos al respecto.

Criterios de exclusión

- Profesionales que realizan funciones administrativas
- Profesionales que se encuentren de vacaciones.

Muestreo

En el presente estudio se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que facilitó el acceso a los participantes del estudio de forma rápida y sin mayores dificultades. Considerando la coyuntura actual se puede decir que esta fue la mejor alternativa, para poder conseguir la base de datos señaladas.

Unidad de Análisis

Estuvo conformada por cada uno de los profesionales de la salud que cumplieron los requisitos de inclusión y laboran en las Micro redes Cachicadán y Angasmarca, Santiago de Chuco.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se optó por la técnica de la encuesta, constituido por un documento que el investigador o estudioso construye para un grupo de personas con el propósito de conseguir a través de constructos, tales como creencias, preferencias o actitudes, llegar al recojo de la data. (Bernal, 2010).

Instrumento

El tipo de instrumento utilizado para ambas variables del estudio fue el cuestionario.

Para medir las Habilidades socioemocionales, se adaptó el cuestionario construido por Mathiesen et al. (2011). El cuestionario presenta 2 dimensiones: Habilidades sociales (6 ítems) y Habilidades emocionales (10 ítems). La escala

que hace uso es: nunca = 1, pocas veces = 2, muchas veces = 3 y siempre = 4.

Para medir el nivel de Compromiso organizacional se utilizó el Cuestionario de Meyer y Allen que permite la evaluación que cada trabajador posee respecto de su organización, se puntúa con escala Likert de 5 puntos: 1= En total desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4= De acuerdo; y 5= Totalmente de acuerdo.

Validez y Confiabilidad

Tanto la validez como la confiabilidad de los instrumentos utilizados para recoger los datos se detallan en las fichas técnicas correspondientes.

FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

Instrumento	Cuestionario para medir las Habilidades socioemocionales
Autor	Mathiesen et al.
Año	2011
Adaptado por	Giordano Olanar Ramos Salvatierra
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas y privadas
Administración	Individual
Objetivo	Medir las Habilidades socioemocionales
Duración	10 minutos
Dimensiones	Habilidades sociales: 6 ítems
	Habilidades emocionales: 10 ítems
Sujetos de aplicación	Profesionales asistenciales laboran en las rMicro Redes Cachicadán y Angasmarca, Santiago de Chuco.
Validez	Juicio de 3 expertos alcanzando un 0,90 de unanimidad.
Confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.841
Calificación	Nunca = 1 Pocas veces = 2 Muchas veces = 3 Siempre = 4
Recategorización	Bajo: 1 - 21 Medio: 22 - 42 Alto: 43 - 64

Instrumento	Cuestionario para medir el Compromiso organizacional
Autor	Meyer y Allen
Año	1997
Adaptado por	Giordano Olanar Ramos Salvatierra
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas y privadas
Administración	Individual
Objetivo	Medir el Compromiso organizacional
Duración	20 minutos
Dimensiones	Compromiso afectivo: 6 ítems
	Compromiso normativo: 6 ítems
	Compromiso de continuidad: 6 ítems
Sujetos de aplicación	Profesionales asistenciales laboran en las rMicro Redes Cachicadán y Angasmarca, Santiago de Chuco.
Validez	Juicio de 3 expertos alcanzando 0,90 de unanimidad.
Confiabilidad	La confiabilidad del instrumento demandó el cálculo del Alpha de Cronbach, la misma que registro el valor de 0.866.
Calificación	Totalmente en desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5
Recategorización	Bajo: 1 - 30 Medio: 31 - 60 Alto: 61 - 90

3.5 Procedimiento

Se solicitó el permiso correspondiente a la institución para llevar a cabo la investigación. Se llevó a cabo la aplicación de la encuesta a través de dos

cuestionarios, uno para medir las Habilidades socioemocionales y otro para el Compromiso organizacional a través del formulario de Google a los profesionales de la salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca de la red de salud Santiago de Chuco; para ello se proporcionó el consentimiento informado, la distribución fue de modo virtual por las redes sociales, correos electrónicos y mensajerías, de manera que se obtuvo la muestra digitalmente. Una vez recogido los datos se procedió a su organización y filtración, para registrarse en base de datos.

3.6 Método de análisis de datos

La base de datos se configuró en el programa de EXCEL Microsoft, los datos recopilados se asociaron a un sistema estadístico descriptivo, para posteriormente exportarse al programa de IBM SPSS versión 26. Se llevó a cabo la prueba de normalidad para las variables de estudio con Kolmogorov-Smirnova. De igual modo, la Correlación Rho Spearman para hipótesis de investigación con una significancia esperada menor o igual al 5 por ciento ($p \leq 0.05$). Por último, se concretó la presentación de tablas basándose en los resultados encontrados en consonancia de los objetivos planteados.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación tiene sus pilares de respaldo ético en el informe de Belmont (1963), los acuerdos de CIOMS (2005). De este modo, tuvo como primer principio el respeto de la dignidad humana ya que se ejecutó la aplicación de los cuestionarios con una explicación clara y directa del proceso a realizarse, además del contenido de la encuesta que no ofenda a la persona, así como el principio de autonomía ya que los que participaron lo hicieron de manera voluntaria sin ninguna obligación, resguardando su identificación sin la publicación de sus nombres, edad, o respuestas brindadas, además del principio de no maleficencia; lo que significa no perjudica a ninguna persona en la elaboración de esta investigación, el principio de la beneficencia porque le permita la presente investigación poder aportar a la futuras investigaciones y/o brindar alternativas de soluciones, de igual modo el principio de la justicia buscando la equidad de los resultados y de aquellos participantes y se guarde la

información brindada. Todos los criterios mencionados están acorde y alineados con el proceso metodológico de las investigaciones de la Asociación Médica Mundial (AMM, 2017), paradigma que expresa un proceso de investigación sin sesgos o discriminaciones, durante el proceso. Finalmente, se tomó en cuenta las normas de originalidad y no copia que es de rigor en nuestra universidad (UCV) verificando las similitudes a través de Turnitin.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre Habilidades socioemocionales y Compromiso organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco, 2021

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL				Total
		Bajo	Medio	Alto		
HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Medio	Recuento	1	2	3	6
		% del total	1,5%	2,9%	4,4%	8,8%
	Alto	Recuento	0	26	36	62
		% del total	0,0%	38,2%	52,9%	91,2%
Total	Recuento	3	1	39	68	
	% del total	3,3%	1,5%	57,4%	100,0%	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Rho=0,558 y p=0,015 (p < 0.05)

La tabla 1 nos muestra la relación existente entre Habilidades socioemocionales y Compromiso organizacional según la percepción del personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco, 2021, para quienes es en un 52,9% de un nivel Alto. Existe una brecha que hay que cerrar para su consolidación.

Tabla 2

Habilidades socioemocionales según dimensiones, en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco, 2021

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Habilidades Sociales	0	00,0	18	26,5	50	73,5	68	100
Habilidades Emocionales	0	00,0	6	8,8	62	91,2	68	100
Total	0	00,0	6	8,8	62	91,2	68	100

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

En la tabla 2 se puede observar que de acuerdo a la percepción los encuestados, a nivel total o global, para el 91,2% el nivel de sus Habilidades socioemocionales es alto; mientras que para el restante 8,8% es medio. A partir de ello, se percibe que la mayoría de personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca que pertenecen a la Red Santiago de Chuco poseen un nivel alto de habilidades socioemocionales.

Las Habilidades socioemocionales según sus dimensiones se muestran en la tabla 2. La dimensión Habilidades Sociales fue considerada por un 73,5% en un nivel alto y por un 26,5% de nivel medio. Por otro lado, los encuestados consideraron a la segunda dimensión Habilidades Emocionales como alto en un 91,2% y medio en un 8,8%.

Tabla 3

Compromiso organizacional según dimensiones, en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco, 2021

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Compromiso Afectivo	0	0,0	18	26,5	50	73,5	68	100
Compromiso Normativo	2	2,9	37	54,4	29	42,6	68	100
Compromiso de continuidad	2	2,9	53	77,9	13	19,2	68	100
Total	1	1,5	28	41,2	39	57,3	68	100

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

En la tabla 3 se muestra que de acuerdo a la percepción los encuestados, a nivel total o global, para el 57,3% el nivel de sus Compromiso organizacional es alto; para el 41,2% es medio y para el 1,5% es bajo. A partir de ello, se percibe que el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca que pertenecen a la Red Santiago de Chuco poseen un nivel medio-alto en cuanto a su compromiso con la institución.

A nivel de sus dimensiones, los resultados obtenidos en cuanto a Compromiso Afectivo fue alto en 73,5% y medio en 26,5. Respecto al Compromiso Normativo un 54,4% lo percibió como medio y un 42,6% como alto. Por último, la dimensión Compromiso de continuidad fue percibida como medio por un 77,9%, en 19,2 como alto y en 2,9 como bajo.

V. DISCUSIÓN

Habilidades socioemocionales y Compromiso organizacional se hacen necesarios, en todo tipo de organismo, mucho más cuando se trata de instituciones que brindan servicios de salud. El desarrollo de las habilidades socioemocionales, es vital para asegurar un servicio que pase los límites de las necesidades clínicas del paciente y contribuya como un plus (placebo) para su total recuperación. Asimismo, asumir el compromiso organizacional viabiliza que los esfuerzos individuales se configuren sumativamente, dándole a la institución una imagen de calidad total y de responsabilidad social (Castellanos y López, 2018).

En ese contexto, los resultados del presente estudio, de acuerdo a la percepción los encuestados, para el 91,2% el nivel de sus Habilidades socioemocionales es alto; mientras que para el restante 8,8% es medio. A partir de ello, se percibe que la mayoría de personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca que pertenecen a la Red Santiago de Chuco posee un nivel alto de habilidades sociales. En cuanto se refiere a las dimensiones que conforman esa variable, la dimensión Habilidades Sociales fue considerada por un 73,5% en un nivel alto y por un 26,5% de nivel medio. Por otro lado, los encuestados consideraron a la segunda dimensión Habilidades Emocionales como alto en un 91,2% y medio en un 8,8%.

Teóricamente respecto a las habilidades socioemocionales (HSE) desarrolladas por los profesionales de la salud de ámbito de la investigación, podemos mencionar que posibilitan que los individuos comprendan y regulen sus propias emociones, comprendan las emociones de sus pares, sientan y expresen simpatía por los mismos, establezcan y desarrollen relaciones de carácter positivo, y sean responsables en la toma de decisiones; de este modo definen y logran sus metas personales (Casel, 2017).

En la investigación, en cuanto a la primera dimensión las Habilidades Sociales la mayoría de los encuestados (73,5%) lo posee en nivel alto. Al respecto, Nagaoka, Farrington, Ehrlich y Heatt (2015) señalan que están relacionados con la llamada iniciativa, la capacidad de tomar decisiones y contribuir activamente en la vida, en lugar de simplemente “dejarse llevar” los hechos. Este tipo de habilidades sociales

requiere intención y poder utilizar las previsiones del caso para tomar las acciones correspondientes, de modo que reflejen la identidad, competencias, conocimiento, habilidad, mentalidad y valores de la persona.

En cuanto a la segunda dimensión Habilidades emocionales, en la investigación el 91,2% de los encuestados manifestó un alto nivel. Estas habilidades, para West (2016) es la predisposición a la actuación está comprendida en las emociones. Si alguien está emocionado o experimenta emociones, puede tender a comportarse de cierta manera, por ejemplo, cuando se enfrenta a un peligro, tiene que abandonar este lugar. La forma en que una persona reacciona a una determinada emoción está relacionada con la valoración cognitiva, esto es, la lectura de diversos indicadores lingüísticos o verbales y no lingüísticos o no verbales de la conducta del sujeto, como gestos, movimientos corporales, palabras, entonación e intensidad del habla. Estos se utilizan como expresión y regulación de emociones.

Es importante que los trabajadores de salud evolucionen habilidades socioemocionales ya que estos les proveerán la incorporación dentro de los grupos laboral, social, familiar etc. Las habilidades socioemocionales facilitan el potencial para desarrollar las competencias propiamente dichas.

Los resultados de la presente investigación que muestran un nivel alto de habilidades socioemocionales en un 91,2%; en comparación con estudios ya desarrollados, son relativamente semejantes con los de Varela (2018) en España, que encontró que el 65% de los profesionales sanitarios que prestan servicio en el hospital universitario tienen un alto desarrollo de habilidades sociales. Las habilidades sociales influyen positivamente en la toma de decisiones y la recuperación del paciente. Por otro lado, Moya (2019) en Ecuador encontró que el 72% de la muestra tiene un alto nivel de desarrollo de las habilidades socioemocionales y ello influye en la calidad de la atención. Por otro lado se diferencian de los de Román (2020) en Lima, que obtuvo como resultados que el nivel de habilidades sociales de los internos de enfermería, es medio en 41%, el 32% nivel bajo y el 27% un nivel alto.

Para la variable Compromiso organizacional, el presente estudio bajo la

percepción de los encuestados, para el 57,4% el nivel de sus Compromiso organizacional es alto; para el 41,2% es medio y para el 1,5% es bajo. A nivel de sus dimensiones, los resultados obtenidos en cuanto a Compromiso Afectivo fueron: alto en 73,5% y medio en 26,5. Respecto al Compromiso Normativo un 54,4% lo percibió como medio y un 42,6% como alto. Por último, la dimensión Compromiso de continuidad fue percibida como medio por un 77,9%, en 19,1 como alto y en 2,9 como bajo.

Teóricamente, en cuanto a la variable Compromiso Organizacional estos resultados se sustentan en Becker (1960) quien señala que es el vínculo existente entre el individuo y su organización, que viene hacer el resultado de las pequeñas inversiones (side-bets) hechas a lo largo del tiempo, quienes persiguen productividad y eficacia. Se convierte así en un apoyo para dar paso a los resultados esperados, de ahí la importancia de su estudio y entendimiento.

Asimismo, para Katz y Kahn (2009) significa que los empleados internalizan las metas organizacionales y obtienen consistencia entre las metas organizacionales y personales. Griffin & Moorhead (2010) cree que el compromiso organizacional, también conocido como compromiso laboral, refleja el apego e identificación de los empleados con la organización. Los empleados altamente comprometidos pueden verse a sí mismos como miembros importantes de la empresa.

Las dimensiones de nuestra investigación se respaldan en los aportes de Meyer y Allen (1997), quienes respecto de la división de compromiso, lo expresan en tres componentes: afectivo, de continuación y normativo. El compromiso afectivo se refiere a vínculos emocionales (identidad, lealtad y participación) que las personas establecen con la organización cuando perciben que sus necesidades y expectativas psicológicas están satisfechas, por lo que gozan de su estadía permanente en la organización. Los empleados con este compromiso tienden a trabajar en beneficio de la organización. Esto puede estar relacionado con factores de motivación internos, porque permanecer en la organización es el deseo personal del individuo. Por otro lado, Meyer y Allen (1997) observaron que la experiencia laboral estableció con éxito relaciones laborales sólidas y continuas. Los empleados

cuyas experiencias en la organización se equilibran con sus expectativas y satisfacen sus necesidades básicas tienden a establecer mayores vínculos emocionales con la organización que aquellos cuyas experiencias son menos satisfactorias.

El compromiso en su continuidad temporal, hace consonancia con los costos de orden financiero o beneficios, aquel que un colaborador podría perder si se retirase de una organización o empresa. En ese sentido, abandonar a la institución tendría un altísimo costo para el colaborador, en virtud de escasas probabilidades de engancharse a otro empleo similar (Arias, 2001). Del mismo modo, el compromiso continuo guarda estrecha relación con los factores motivacionales de carácter intra, pues, al tener el compromiso con la organización, el colaborador es sujeto de beneficios financieros.

El compromiso normativo es conceptuado como el sentimiento de obligación que los trabajadores o empleados tienen por su permanencia en la institución, esto también se refiere a las normas sociales (McDonald & Makin, 2000). La creencia en la lealtad a la organización (un sentido de moralidad), tal vez al recibir ciertos beneficios (capacitación o pagos de colegiaturas), conduce a un sentido de correspondencia para con la organización. Este aspecto está en línea con la teoría de la reciprocidad: quien obtiene beneficios obtiene el precepto moral inherente de retribuir al donante (Gouldner, 1960).

Los resultados de la investigación desarrollada guardan cierta similitud con los hallazgos de Hind y Mona (2020) en Arabia Saudita, quienes obtuvieron como principal resultado que el 47,88% de las enfermeras tiene un buen compromiso organizacional y solo el 22,3% dijo que es malo. Asimismo, Azizollah et al. (2016) encontraron que el nivel promedio de compromiso organizacional de las enfermeras es de 74,24%.

Los resultados encontrados en esta investigación, según dimensiones: A nivel de sus dimensiones fueron: Compromiso Afectivo alto en 73,5% y medio en 26,5; Compromiso Normativo 54,4% medio y 42,6% alto. Por último, la dimensión Compromiso de continuidad medio por un 77,9%, en 19,1 como alto y en 2,9 como bajo. En ese mismo sentido, Alomía y Castro (2018) en Lima revelaron que un alto

porcentaje de profesionales enfermeros están comprometidos con su institución (80,2%), el compromiso prevalente es el afectivo (93,8%), secundado por el compromiso de continuación (76,5%); sin embargo, el compromiso normativo (35,8%) presenta un reducido porcentaje.

Finalmente, la investigación realizada evidenció una correlación directa positiva moderada de 0,558 y el nivel de significancia de 0,015, por tanto mayor que 0,05 por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Se afirmó así que existe relación significativa moderada entre las habilidades socioemocionales y el compromiso organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco.

Teóricamente se refrenda que la relación entre las habilidades socioemocionales y el compromiso organizacional se torna fundamental en cualquier tipo de institución. Es así que, las habilidades socioemocionales ponderan significativamente las competencias profesionales que bien podrían llamarse duras, permitiendo se concrete y acentúe el compromiso con la institución. Se puede decir que los integrantes de una institución que desarrollan sus habilidades sociales y emociones tienen un mayor compromiso con la organización. De ese modo, la institución se fortalece (Piloso, 2020).

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa moderada entre las Habilidades socioemocionales y el Compromiso organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco.
2. Las Habilidades socioemocionales del personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca que pertenecen a la Red Santiago de Chuco son de un nivel alto.
3. El Compromiso Organizacional del personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca que pertenecen a la Red Santiago de Chuco es de un nivel medio-alto.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** A los directores de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca que pertenecen a la Red Santiago de Chuco, para que estratégicamente implementen talleres que permitan el fortalecimiento del Compromiso organizacional de los profesionales que laboran en sus centros de salud.
- 2.** A los servidores profesionales de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca que pertenecen a la Red Santiago de Chuco, para que asuman el compromiso con sus instituciones y de esta manera se refleje en una mejor atención a los pacientes.
- 3.** A los investigadores, replicar estudios similares en otras regiones a fin de contar con suficiente evidencia que permita elevar resultados a nivel nacional y poder mejorar los servicios de salud.

REFERENCIAS

- Alarcon Trigos, E. (2017). *Compromiso organizacional y estrés laboral en trabajadores de una empresa de seguridad de Lima*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J., & Leal Guerra, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia. *ESPACIOS*. ISSN 0798 1015
- Alomía, I. A. C., & Castro, F. L. C. (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). <https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1104>
- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, N°200.
- Avalos Sánchez, M. (2017). Habilidades sociales, compromiso organizacional y competencias directivas, de la Unidad de Gestión Educativa Local 8. Cañete. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Camarena De La Cruz, K. (2020). Compromiso organizacional de la última década: Una revisión sistemática. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Castellanos, R., y López, I. (2018). Competencias socioemocionales en estudiantes de Tecnología Médica en una universidad privada de la Región Metropolitana de Santiago. *Revista de Educación en Ciencias de la Salud*, 15(2), 2.
- Enciso Jiménez, E. (2017). Habilidades sociales de las enfermeras en dos áreas Hospitalarias del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Daniel

Alcides Carrión Callao. Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>

Fuentes, C., López, D., & Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(22). ISSN, 798, 1015.

García Cabrero, B. (2018). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”: aproximaciones a su evaluación. *Revista Digital Universitaria* 19. 1 – 4. <http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a5>.

García Chunga, M. (2021). *Factores psicosociales y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa agroindustrial*. Universidad Cesar Vallejo, Peru.

Goulner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.

Huanca Díaz, D. (2020). Habilidades sociales y compromiso organizacional en la Institución Educativa N° 156 “Joyitas de Jesús” (Tesis de maestría en gestión pública). Universidad Cesar Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43079/Huanca_DDL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Luján Cebrián I, Leal Costa C, Gascón García MJ, Espadas Pardo MJ, van-der Hofstadt Román C. (2012). Habilidades sociales en los profesionales de la salud y satisfacción de los pacientes del hospital de día polivalente de un hospital de Comarcal, *Revista de Psicología de salud*. 24 (1), 127 – 135

Martínez M. (2017). Aceptación/rechazo social infantil: Relación con problemas emocionales e inteligencia emocional. *Avances en Psicología*, 22(2), 205-213.

Mateu-Martínez, O., Piqueras, J. A., Rivera-Riquelme, M., Espada, J. P., & Orgilés,

- McDonald, D.J. and Makin, P.J. (2000) The Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21, 84-91. <http://dx.doi.org/10.1108/01437730010318174>
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: C. A: Sage
- Moya Freire, K. E. (2019). La Inteligencia Emocional y su incidencia en la Calidad de la Atención Médica en el Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Muñante, G. (2018). *La comunicación y compromiso organizacional de los servidores del Hospital de la Policía Nacional del Perú Augusto Bernardino Leguía Salcedo – Rímac 2017* (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación). <https://n9.cl/yiztl>
- Nagaoka, J., Farrington, C, Ehrlich, S., y Heath, R. (2015). *Foundations for Young Adult Success: A Developmental Framework*. [Concept Paper for Research and Practice, University of Chicago Consortium on Chicago School Research]. <https://www.wallacefoundation.org/knowledge-center/Documents/Foundations-for-Young-Adult-Success.pdf>.
- Oviedo, A. D., Delgado, I. A. V., & Licona, J. F. M. (2020). Habilidades sociales de comunicación en el cuidado humanizado de enfermería: Un diagnóstico para una intervención socioeducativa. *Escola Anna Nery*, 24.
- Paico, F. (2021). Habilidades sociales y compromiso organizacional en la Municipalidad de Mochumí, Lambayeque (Tesis de maestría en gestión pública). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54176/Paico_VFY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Piloso, J. F. (2020). Incidencia de la inteligencia emocional en el compromiso organizacional de los empleados del sector público, cantón Santa Cruz, provincia de Galápagos (Tesis de titulación) Universidad de las Fuerzas

Armadas del Ecuador.
<http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/22653/T-ESPE-043935.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pineda M. M. (2017). Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del hospital I La Esperanza de Trujillo (Tesis de licenciatura) Universidad Privada del Norte.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11425/Pineda%20Gonzalez%20Martha%20Mariscielo.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Ramírez, A. F. (2021). El compromiso organizacional y la calidad de atención en el servicio de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco-periodo 2019 (Tesis de maestría en ciencias administrativas, con mención en gestión pública). Universidad de Huánuco.

Román, H. Y. (2020). Habilidades sociales en los internos de enfermería del periodo 2019-2 de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima-2019.

Varela, R. (2018). Habilidades sociales en la comunicación de los profesionales sanitarios en las unidades de cuidados críticos del Hospital Universitario de A Coruña.

Werf, R. (3 de January de 2020). *3 Key Types of Organisational Commitment*.
<https://www.effactory.com/knowledge/3-key-types-oforganisational-committment/>

West, R. M. (2016). Should non-cognitive skills be included in school accountability systems? Preliminary evidence from California's CORE Districts. *Evidence Speaks Reports*, 1, (13).

Zapata, E. L. (2021). Influencia de la inteligencia emocional en el compromiso organizacional en profesionales de la salud del servicio de Pediatría. Hospital Nacional Carlos Seguí Escobedo. Red asistencial Arequipa EsSalud 2020 (tesis maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa).
<http://190.119.145.154/handle/20.500.12773/12583>

Zapata, R. (2018). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016* (Tesis de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14475/Zapata_QR.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LAS MICRO REDES CACHICADAN Y ANGASMARCA. RED SANTIAGO DE CHUCO 2021

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Autor: Mathiesen et al. (2011) modificado por Ramos (2021)

Instrucciones:

A continuación, se te pide marcar una alternativa (valoración) por cada ítem del cuestionario, las que más se acerca a tu condición. Marcar con la veracidad que caracteriza a tu persona.

Escala: **Nunca=1** **Pocas veces=2** **Muchas veces=3** **Siempre=4**

Nº	ÍTEMS	Valoración			
DIMENSIÓN 1: Habilidades sociales					
1	En diversas situaciones y momentos me siento feliz.	1	2	3	4
2	No tengo problemas para relacionarme con las personas.	1	2	3	4
3	Mis compañeros me consideran como una persona a la que es importante invitar.	1	2	3	4
4	Me gusta participar en actividades como reuniones de trabajo con mis compañeros.	1	2	3	4
5	Me considero una persona alegre.	1	2	3	4
6	No siento vergüenza cuando tengo que hablar con gente.	1	2	3	4
DIMENSIÓN 2: Habilidades emocionales					
7	Expreso lo que siento con bastante facilidad con mis compañeros	1	2	3	4
8	Hago las cosas pensando en las consecuencias que conllevaría para mi institución de salud.	1	2	3	4
9	Prefiero estar en lugares donde hay otras personas con quienes me relaciono en el trabajo.	1	2	3	4
10	Me resulta fácil encontrar la solución a los problemas que se presentan con los compañeros y pacientes en el centro y/o puesto de salud	1	2	3	4
11	En general, me resulta fácil decir lo que pienso	1	2	3	4
12	Me he dado cuenta de que poseo dificultades para expresarme o hablaren público.	1	2	3	4
13	Me es fácil adaptarme a los lugares nuevos para desarrollar mis labores asistenciales.	1	2	3	4
14	Me resulta fácil comprender a las personas y ponerme en su lugar.	1	2	3	4
15	Las personas que me conocen me tienen mucho aprecio	1	2	3	4
16	Soy capaz de entender las cosas que me suceden.	1	2	3	4



¡Gracias por tu valiosa colaboración!

ANEXO 2: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LAS MICRO REDES CACHICADAN Y ANGASMARCA. RED SANTIAGO DE CHUCO 2021

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor: Meyer y Allen (1997) modificado por Ramos (2021)

Instrucciones: A continuación, se te pide marcar una alternativa (valoración) por cada ítem del cuestionario, las que más se acerca a tu condición. Marcar con la veracidad que caracteriza a tu persona.

Escala:

- 1= En total desacuerdo**
- 2= En desacuerdo;**
- 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo**
- 4= De acuerdo**
- 5= Totalmente de acuerdo**

	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO					
1	Me sentiría culpable si dejase ahora mi puesto y/o centro de salud considerando todo lo que me ha dado.					
2	Ahora mismo no abandonaría mi puesto y/o centro de salud, porque siento mucho afecto y consideración por sus integrantes.					
3	Disfruto hablando de mi puesto y/o centro de salud con gente que no pertenece a ella.					
4	El puesto y/o centro de salud donde trabajo merece mi lealtad.					
5	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en el puesto y/o centro de salud donde trabajo.					
6	Creo que le debo mucho a este puesto y/o centro de salud donde laboro.					
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO NORMATIVO					
7	Una de las principales razones por las que continué trabajando en este puesto y/o centro de salud es porque siento la obligación de permanecer en ella.					
8	Este puesto y/o centro de salud tiene un gran significado personal para mí.					
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					

10	Me siento como parte de una familia en el puesto y/o centro de salud donde laboro.					
11	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
12	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi puesto y/o centro de salud, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
13	Actualmente trabajo en el puesto y/o centro de salud más por gusto que por necesidad.					
14	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.					
15	Una de las razones principales para seguir trabajando en este puesto y/o centro de salud, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
16	Aunque tuviese los beneficios antes mencionados, no creo que sería lo correcto.					
17	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi puesto y/o centro de salud donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
18	Muchas cosas cambiarían para mí y mis planes se verían interrumpidos si decidiera dejar ahora mi institución.					

¡Gracias por tu valiosa colaboración!

Anexo 3:

Consentimiento informado

Estimado(a) participante, reciba el cordial saludo de la Br. **Giordano Olan Ramos Salvatierra**, estudiante de maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo - Trujillo. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Habilidades Socioemocionales y Compromiso Organizacional en el personal de salud”**. Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de un Cuestionario respecto de las variables de investigación. De aceptar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta, se le explicará a cada una de ella.

Gracias por su colaboración.

Atte:

Br. 

Estudiante de Maestría en Gestión de los servicios de la salud

Universidad César Vallejo- Sede Trujillo

Yo.....ACEPTO participar en la investigación que está realizando la Br. Giordano Olan Ramos Salvatierra, estudiante de maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo - Trujillo.

ANEXO 4: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades sociales							
1	En diversas situaciones y momentos me siento feliz.	X		X		X		
2	No tengo problemas para relacionarme con las personas.	X		X		X		
3	Mis compañeros me consideran como una persona a la que es importante invitar.	X		X		X		
4	Me gusta participar en actividades como reuniones de trabajo con mis compañeros.	X		X		X		
5	Me considero una persona alegre.	X		X		X		
6	No siento vergüenza cuando tengo que hablar con gente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades emocionales							
7	Expreso lo que siento con bastante facilidad con mis compañeros	X		X		X		
8	Hago las cosas pensando en las consecuencias que conllevaría para mi institución de salud.	X		X		X		
9	Prefiero estar en lugares donde hay otras personas con quienes me relaciono en el trabajo.	X		X		X		
10	Me resulta fácil encontrar la solución a los problemas que se me presentan con los compañeros y pacientes en el centro y/o puesto de salud	X		X		X		

11	En general, me resulta fácil decir lo que pienso	X		X		X	
12	Me he dado cuenta de que poseo dificultades para expresarme o hablaren público.	X		X		X	
13	Me es fácil adaptarme a los lugares nuevos para desarrollar mis labores asistenciales.	X		X		X	
14	Me resulta fácil comprender a las personas y ponerme en su lugar.	X		X		X	
15	Las personas que me conocen me tienen mucho aprecio		X		X		X
16	Soy capaz de entender las cosas que me suceden.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: CECILIA ROMERO GOICOCHEA DNI: 09325223

Código Orcid: [0000-0003-3799-3897](https://orcid.org/0000-0003-3799-3897) Especialidad del validador: Maestría en Salud Pública, con Mención en

Planificación y Gestión

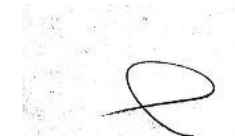
Trujillo 22 de octubre del 2021

X

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo
Docente Universitario

ico formulado.
ir al

nciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
ms planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Me sentiría culpable si dejase ahora mi puesto y/o centro de salud considerando todo lo que me ha dado.	X		X		X		
2	Ahora mismo no abandonaría mi puesto y/o centro de salud, porque siento mucho afecto y consideración por sus integrantes.		X		X		X	
3	Disfruto hablando de mi puesto y/o centro de salud con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		
4	El puesto y/o centro de salud donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		
5	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en el puesto y/o centro de salud donde trabajo.	X		X		X		
6	Creo que le debo mucho a este puesto y/o centro de salud donde laboro.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO NORMATIVO							
7	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en este puesto y/o centro de salud es porque siento la obligación de permanecer en ella.	X		X		X		
8	Este puesto y/o centro de salud tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	X		X		X		
10	Me siento como parte de una familia en el puesto y/o centro de salud donde laboro.	X		X		X		
11	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	X		X		X		
12	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi puesto y/o centro de salud, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: COMPROMISO DE CONTINUIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
13	Actualmente trabajo en el puesto y/o centro de salud más por gusto que por necesidad.	X		X		X	
14	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.	X		X		X	
15	Una de las razones principales para seguir trabajando en este puesto y/o centro de salud, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X	
16	Aunque tuviese los beneficios antes mencionados, no creo que sería lo correcto.	X		X		X	
17	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi puesto y/o centro de salud donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X	
18	Muchas cosas cambiarían para mí y mis planes se verían interrumpidos si decidiera dejar ahora mi institución.	X		X			X

Observaciones (precisar si hay suficiencia):__

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [X] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. CECILIA ROMERO GOICOCHEA

DNI:

[09325223](tel:09325223)

Código Orcid: [0000-0003-3799-3897](https://orcid.org/0000-0003-3799-3897)

Especialidad del validador: Maestría en Salud Pública, con Mención en Planificación y Gestión

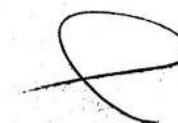
Trujillo 20 de octubre del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dra. Cecilia Romero Goicochea

Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades sociales							
1	En diversas situaciones y momentos me siento feliz.	X		X		X		
2	No tengo problemas para relacionarme con las personas.	X		X		X		
3	Mis compañeros me consideran como una persona a la que es importante invitar.	X		X		X		
4	Me gusta participar en actividades como reuniones de trabajo con mis compañeros.	X		X		X		
5	Me considero una persona alegre.	X		X		X		
6	No siento vergüenza cuando tengo que hablar con gente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades emocionales							
7	Expreso lo que siento con bastante facilidad con mis compañeros	X		X		X		
8	Hago las cosas pensando en las consecuencias que conllevaría para mi institución de salud.	X		X		X		
9	Prefiero estar en lugares donde hay otras personas con quienes me relaciono en el trabajo.	X		X		X		
10	Me resulta fácil encontrar la solución a los problemas que se me presentan con los compañeros y pacientes en el centro y/o puesto de salud	X		X		X		
11	En general, me resulta fácil decir lo que pienso	X		X		X		

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Me sentiría culpable si dejase ahora mi puesto y/o centro de salud considerando todo lo que me ha dado.	X		X		X		
2	Ahora mismo no abandonaría mi puesto y/o centro de salud, porque siento mucho afecto y consideración por sus integrantes.	X		X		X		
3	Disfruto hablando de mi puesto y/o centro de salud con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		
4	El puesto y/o centro de salud donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		
5	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en el puesto y/o centro de salud donde trabajo.	X		X		X		
6	Creo que le debo mucho a este puesto y/o centro de salud donde laboro.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO NORMATIVO							
7	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en este puesto y/o centro de salud es porque siento la obligación de permanecer en ella.	X		X		X		
8	Este puesto y/o centro de salud tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	X		X		X		
10	Me siento como parte de una familia en el puesto y/o centro de salud donde laboro.	X		X		X		
11	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	X		X		X		
12	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi puesto y/o centro de salud, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: COMPROMISO DE CONTINUIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
13	Actualmente trabajo en el puesto y/o centro de salud más por gusto que por necesidad.	X		X		X	
14	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.	X		X		X	
15	Una de las razones principales para seguir trabajando en este puesto y/o centro de salud, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X	
16	Aunque tuviese los beneficios antes mencionados, no creo que sería lo correcto.	X		X		X	
17	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi puesto y/o centro de salud donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X	
18	Muchas cosas cambiarían para mí y mis planes se verían interrumpidos si decidiera dejar ahora mi institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **VICTOR HUGO BARDALES ZUTA** **DNI: 07924254**

Código Orcid: **0000-0001-6240-4439** **Especialidad del validador:** **Maestría en Salud Pública, con Mención en**

Planificación y Gestión

Trujillo 22 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades sociales							
1	En diversas situaciones y momentos me siento feliz.	X		X		X		
2	No tengo problemas para relacionarme con las personas.	X		X		X		
3	Mis compañeros me consideran como una persona a la que es importante invitar.	X		X		X		
4	Me gusta participar en actividades como reuniones de trabajo con mis compañeros.	X		X		X		
5	Me considero una persona alegre.	X		X		X		
6	No siento vergüenza cuando tengo que hablar con gente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades emocionales							
7	Expreso lo que siento con bastante facilidad con mis compañeros	X		X		X		
8	Hago las cosas pensando en las consecuencias que conllevaría para mi institución de salud.	X		X		X		
9	Prefiero estar en lugares donde hay otras personas con quienes me relaciono en el trabajo.	X		X		X		
10	Me resulta fácil encontrar la solución a los problemas que se me presentan con los compañeros y pacientes en el centro y/o puesto de salud	X		X		X		
11	En general, me resulta fácil decir lo que pienso	X		X		X		

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Me sentiría culpable si dejase ahora mi puesto y/o centro de salud considerando todo lo que me ha dado.	X		X		X		
2	Ahora mismo no abandonaría mi puesto y/o centro de salud, porque siento mucho afecto y consideración por sus integrantes.	X		X		X		
3	Disfruto hablando de mi puesto y/o centro de salud con gente que no pertenece a ella.	X		X		X		
4	El puesto y/o centro de salud donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X		
5	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en el puesto y/o centro de salud donde trabajo.	X		X		X		
6	Creo que le debo mucho a este puesto y/o centro de salud donde laboro.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO NORMATIVO							
7	Una de las principales razones por las que continuó trabajando en este puesto y/o centro de salud es porque siento la obligación de permanecer en ella.	X		X		X		
8	Este puesto y/o centro de salud tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	X		X		X		
10	Me siento como parte de una familia en el puesto y/o centro de salud donde laboro.	X		X		X		
11	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	X		X		X		
12	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi puesto y/o centro de salud, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: COMPROMISO DE CONTINUIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
13	Actualmente trabajo en el puesto y/o centro de salud más por gusto que por necesidad.	X		X		X	
14	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.	X		X		X	
15	Una de las razones principales para seguir trabajando en este puesto y/o centro de salud, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X	
16	Aunque tuviese los beneficios antes mencionados, no creo que sería lo correcto.	X		X		X	
17	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi puesto y/o centro de salud donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	X		X		X	
18	Muchas cosas cambiarían para mí y mis planes se verían interrumpidos si decidiera dejar ahora mi institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [**X**] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: **MARCO ANTONIO REÁTEGUI NAVARRO**

DNI: **21403186**

Código Orcid: **0000-0001-8494-169X**

Especialidad del validador: **Maestría en Salud Pública, con Mención Planificación y Gestión**

Trujillo 22 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

Anexo 5

Fiabilidad HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Resumen de procesamiento de caso

		N	%
Casos	Válido	21	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	21	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.841	16

Fiabilidad COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	21	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	21	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.866	18

Pruebas de normalidad

Prueba de normalidad para las variables de investigación

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades socioemocionales	,149	68	,001	,962	68	,037
Compromiso organizacional	,128	68	,008	,920	68	,000

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

De acuerdo con la muestra del estudio (68) se eligió la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova, cuyos valores de significancia para las Habilidades socioemocionales (,001) y para el Compromiso organizacional (,008) son menores a 0,05 lo que indica que se trata de una distribución no normal.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis

Hipótesis alterna (Ha): Existe relación entre las habilidades socioemocionales y el compromiso organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco.

Hipótesis nula (H₀): No existe relación entre las habilidades socioemocionales y el compromiso organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco.

Tabla 4

Correlación Rho Spearman para hipótesis de investigación

		Habilidades socioemocionales		
		Compromiso organizacional		
Rho de Spearman	Habilidades socioemocionales	Coeficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	68	68
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	68	68

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

Los resultados que se muestra en la tabla sobre la correlación de las variables del estudio para prueba de hipótesis revelan una correlación directa positiva moderada de 0,558 y el nivel de significancia de 0,015, por tanto mayor que 0,05 por lo que se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Finalmente, se afirma que existe relación significativa moderada entre las habilidades socioemocionales y el compromiso organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco.

Anexo 6



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Trujillo, 29 de octubre de 2021

CARTA N° 160-2021-UCV-VA-EPG-SI.01/J

M.C. Fernando Gómez Saavedra

Director Ejecutivo de la Red de Salud -Santiago de Chuco
MICRO REDES CACHICADAN Y ANGASMARCA

Presente. -

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo presentar al estudiante **GIORDANO OLARAN RAMOS SALVATIERRA**, del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, de la Escuela de Posgrado Trujillo de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **“HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LAS MICRO REDES CACHICADAN Y ANGASMARCA, RED SANTIAGO DE CHUCO, 2021”** en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación de habilidades socioemocionales con el compromiso organizacional, en el personal de salud de las micro redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco durante octubre a noviembre 2021.

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


Atentamente. -

Dr. Emilio Alberto Soriano Paredes
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 7

 RED DE SALUD
SANTIAGO DE CHUCO

Justicia por la Prosperidad

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"


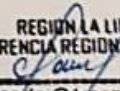
Santiago de Chuco, 29 de Octubre 2021

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

El Director Ejecutivo de la Red de Salud Santiago de Chuco, Dr. Fernando Gómez Saavedra autoriza al Sr. Giordano Olan Ramos Salvatierra, estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada "Habilidades socioemocionales y compromisos organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadan y Angasmarca, Red Santiago de Chuco, 2021"

Se entrega la constancia, solo para uso académico

Atentamente,

 
REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
Dr. Fernando Gómez Saavedra
DIRECTOR EJECUTIVO
RED DE SALUD - SANTIAGO DE CHUCO

Anexo 8: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Habilidades Socioemocionales	Son herramientas que permiten a las personas entender y regular sus emociones, comprendiendo las emociones de los demás, el sentir y demostrar empatía por sus pares, estableciendo y desarrollando relaciones positivas, por último, la toma de decisiones con responsabilidad, en la definición y alcance de las metas personales (Casel, 2017)	Las habilidades socioemocionales serán observadas a través de un cuestionario para medir las habilidades socioemocionales en el personal de salud. El instrumento ha sido adaptado de un cuestionario construido por Mathiesen et al. (2011).	- Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Situaciones y momentos - Relaciones - Consideración - Participación - Autoconcepto - Interrelación 	Ordinal: Siempre = 4 Muchas veces = 3 Pocas veces = 2 Nunca = 1
			- Habilidades emocionales	<ul style="list-style-type: none"> Expresividad Previsión de consecuencias Relaciones interpersonales -Solución de problemas Expresión de pensamiento Dificultades de expresión Acostumbramiento Comprensión -Entendimiento 	

Compromiso organizacional	<p>El compromiso organizacional según Meyer, Allen y Smith (1991) es un estado psicológico que caracteriza una relación entre una persona y la organización; por esta razón se requiere de la integración de diferentes enfoques para su estudio, según las autoras el compromiso se divide en tres componentes que son: compromiso afectivo, compromiso de continuación, compromiso normativo.</p>	<p>El Cuestionario para medir el Compromiso Organizacional fue creado por los investigadores Meyer y Allen en 1997. Luego fue adaptada y validada en su versión en español en México y España por Arciniega y Gonzáles (2006).</p>	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajo -Abandono de trabajo -Hablar de la institución -Lealtad -Laboriosidad -Deber 	<p>Ordinal:</p> <p>1= En total desacuerdo 2= En desacuerdo; 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo</p>
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> Obligación moral -Significado personal -Opciones -Parte de la familia -Identificación -Motivos principales 	
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> -Gusto o necesidad -Pertenencia -Remuneración y prestaciones -Ventajas -Dejar el trabajo -Cosas interrumpidas 	

Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	SUB VARIABLES	MÉTODOS
¿Existe relación entre las habilidades socioemocionales y el compromiso organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco durante octubre a noviembre 2021?	Existe relación entre las habilidades socioemocionales y el compromiso organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco.	<p>General: Determinar la relación de habilidades socioemocionales con el compromiso organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca en la red Santiago de Chuco durante octubre a noviembre 2021.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer las habilidades socioemocionales en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco. • Identificar el compromiso organizacional en el personal de salud de las Micro Redes Cachicadán y Angasmarca, Red Santiago de Chuco. 	<p>Habilidades socioemocionales</p> <p>Compromiso organizacional</p>	<p>Definición Teorías relacionadas con las variables</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades sociales • Habilidades emocionales <p>Definición Teorías relacionadas con las variables</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso normativo • Compromiso de continuidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades sociales • Habilidades emocionales • Compromiso afectivo • Compromiso normativo • Compromiso de continuidad 	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Población Conformada por 68 profesionales de la salud de micro redes Cachicadán y Angasmarca de la red Santiago de Chuco.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																			
DIMENSIÓN I: COMPROMISO AFECTIVO						DIMENSIÓN II: COMPROMISO NORMATIVO						DIMENSIÓN III: COMPROMISO DE CONTINUIDAD						Total	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Puntaje	Valoración
1	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	1	1	2	2	53	Medio
2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	29	Bajo
5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	2	4	4	3	74	Alto
5	5	5	5	4	4	1	4	1	3	3	1	4	4	1	1	1	1	53	Medio
4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	50	Medio
4	5	4	5	4	4	1	5	1	4	4	1	4	4	3	4	3	3	63	Alto
4	4	3	5	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	2	69	Alto
3	5	4	5	5	5	1	5	2	5	4	1	4	4	1	5	4	4	67	Alto
4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	3	2	2	59	Medio
3	1	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	51	Medio
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	1	1	2	1	53	Medio
1	4	4	4	3	3	3	4	1	4	4	1	3	3	3	4	4	3	56	Medio
2	2	3	4	1	3	3	3	1	3	3	1	2	3	2	2	2	3	43	Medio
1	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	1	5	4	1	5	1	1	62	Alto
1	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	1	4	2	2	4	2	54	Medio
4	4	4	4	1	4	1	2	2	4	1	2	3	4	1	2	1	1	45	Medio
2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	3	2	2	3	4	64	Alto
5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	65	Alto
5	5	4	4	5	4	3	5	3	5	4	3	4	4	2	4	4	4	72	Alto
3	3	3	3	1	3	4	3	4	2	3	3	1	1	1	4	1	3	46	Medio
3	3	4	4	2	4	1	4	1	1	2	1	1	5	1	3	1	1	42	Medio
4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	3	53	Medio
3	3	3	2	1	2	4	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	42	Medio
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	Medio
4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	55	Medio
2	3	3	5	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	52	Medio
2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	36	Medio
4	4	4	5	1	4	3	4	1	3	3	3	3	4	3	4	2	5	60	Medio
1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	5	4	2	2	2	3	54	Medio
2	4	4	4	3	5	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	56	Medio
3	4	4	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	3	4	1	4	57	Medio
1	2	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	71	Alto
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	3	3	48	Medio
3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	54	Medio
3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	4	1	3	4	4	60	Medio
4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	62	Alto
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	52	Medio
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	Alto
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	64	Alto
1	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	4	59	Medio
5	5	4	4	3	4	2	5	2	4	5	2	5	5	2	5	5	4	71	Alto
1	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	1	5	3	5	66	Alto
4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	3	2	4	2	3	3	3	58	Medio
4	5	5	5	5	5	3	5	1	3	4	1	5	5	1	1	2	5	65	Alto
3	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	3	4	5	3	3	3	5	73	Alto
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	3	3	5	77	Alto
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	3	3	5	77	Alto
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	3	3	5	77	Alto
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	3	3	5	77	Alto
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	3	3	5	77	Alto
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	3	3	5	77	Alto
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	3	3	5	77	Alto
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	3	3	5	77	Alto
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	3	3	5	77	Alto
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	3	3	5	77	Alto
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	3	3	5	77	Alto
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	3	3	5	77	Alto
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	3	3	5	77	Alto
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	3	3	3	5	77	Alto
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	65	Alto
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	65	Alto
4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	66	Alto