



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Cultura y compromiso organizacional de los
colaboradores de un centro de salud de la Región
de Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Segura Míñope, Sussan Giovana (ORCID: 0000-0002-8546-2751)

ASESORA:

Dra. Gálvez Díaz, Norma del Carmen (ORCID: 0000-0002-6975-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las prestaciones asistenciales y Gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

Chiclayo – Perú

2022

Dedicatoria

Dedico la Tesis a mi madre Erika, a mi esposo Jhonny y a mi bella María Ángela

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por la vida y darme fortaleza para seguir en mis proyectos. Y a mi madre Erika por sus valentía y determinación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis...	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS.....	37

Índice de tablas

Tabla 1	18
Correlación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022	
Tabla 2	19
Correlación de Cultura organizacional y compromiso afectivo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022	
Tabla 3	20
Correlación de Cultura organizacional y compromiso de continuidad de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022	
Tabla 4	21
Correlación de Cultura organizacional y compromiso normativo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022	

Resumen

Se realizó un estudio para determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque. La investigación fue no experimental, descriptiva y correlacional; aplicado en la totalidad de toda la población, conformada por 48 colaboradores que respondieron el Cuestionario de Cultural organizacional con 28 ítems y el Cuestionario de compromiso organizacional con 24 ítems en escala de Likert, validados y confiables. Se encontró una correlación es directa muy alta con un valor de 0,846 entre cultura organizacional y compromiso organizacional. Además, se encontró la correlación entre cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo es directa muy alta con un valor de 0,871. En cuanto a la correlación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso de continuidad, se encontró el valor de 0,427; existiendo una relación directa moderada entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso de continuidad. Además, se encontró una correlación directa alta con un valor de 0,787, existiendo una relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso normativo.

Palabras clave: cultura organizacional, compromiso organizacional, centro de salud.

Abstract

A study was carried out to determine the relationship between the organizational culture and the organizational commitment of the collaborators of a Health Center of the Lambayeque Region. The research was nonexperimental, descriptive and correlative; applied to the entire population, made up of 48 collaborators who answered the Organizational Cultural Questionnaire with 28 items and the Organizational Commitment Questionnaire with 24 items in Likert scale, validated and reliable. We found a direct correlation is very high with a value of 0.846 between organizational culture and organizational commitment. In addition, the correlation between organizational culture and the affective commitment dimension was found to be very high with a value of 0.871. Regarding the correlation between organizational culture and organizational commitment in its continuity commitment dimension, the value of 0,427; there is a moderate direct relationship between organizational culture and organizational commitment in its dimension of commitment to continuity. In addition, a high direct correlation was found with a value of 0.787, with a direct relationship between organizational culture and organizational commitment in its dimension of normative commitment.

Keywords: organizational culture, organizational commitment, health centre.

I. INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional es fundamental en las organizaciones reconocidas por ser competitivas y brindar servicios de calidad. Frente a la situación que nos ha dejado la pandemia y la constante inestabilidad política y social en la cual vive nuestro país es de vital importancia que las organizaciones de salud establezcan una cultura organizacional fuerte e identificada por todos los colaboradores; en busca de un mayor compromiso por parte de los trabajadores para cumplir con sus tareas establecidas y así brindar un servicio y/o bien de calidad. Cada entidad es un sistema complejo y distinto de otras, con una cultura determinadas que la definen a sí misma. (Sheen, 2017)

En el informe de la Deloitte Perú (2015) se concluyó que la mitad de los ejecutivos refieren el problema de la cultura en la organización y la deficiencia del compromiso de sus colaboradores. En este informe se destaca que muchas veces el empleador prácticamente está exigiendo a los empleadores a cambiar sus expectativas para obtener mayor productividad y trabajo de dicho proceso. Además, se revela que el 87% de los líderes del mundo, consideran el déficit del compromiso como uno de las sustanciales dificultades que enfrentan además el 60% afirman que no tienen un programa para mejorar el compromiso laboral en sus organizaciones, lo cual a veces genera lentitud para la obtención de un bien o servicio. (Deloitte University Press, 2015).

En el último siglo el estudio de la cultura organizacional ha tenido mayor auge para poder entender a la organización además de relacionarla con otros temas. Entre los últimos conceptos que definen la cultura organizacional, se comprende por todos los valores y las creencias que identifican a una organización, y estas son comunicadas por los actuales trabajadores hacia los recientes miembros; además comunican las medidas que tomaron los líderes, que en algunas veces se vuelven a replicar en la organización. (Jáuregui, 2019)

Según Schein & Schein (2016), el resurgimiento del interés en la cultura organizacional ha estimulado un despertar en la investigación, y nueva información está continuamente saliendo a la luz. Las prácticas anticuadas están siendo

reemplazadas por métodos más eficaces, y el cambio resultante afecta a las organizaciones en todas partes. La Cultura Organizacional y el liderazgo es un recurso esencial para académicos, consultores y líderes que buscan la mejora continua frente a las realidades empresariales de hoy.

La cultura organizacional se encuentra en cada una de las interpretaciones o percepciones particulares de cada colaborador sobre su propia organización, creando una descripción de la institución. (Jáuregui, 2019). Hoy en día la cultura organizacional está relacionada en función al plan estratégico de una organización reflejada en sus acciones diarias. La cultura organizacional es importante en los establecimientos de salud, al propiciar en el empleador un mayor compromiso en su quehacer cotidiano y el logro de los objetivos organizacionales (Llanos, 2016). Las organizaciones basadas en valores, ejercidos individualmente para me sean adoptados en la organización, da como resultado un alto rendimiento (Barrett, 2016). Es por ello que se planteó la investigación en un Centro de Salud de Lambayeque representativo en la Región que brinda atención preventivo promocional, así como recuperativo y rehabilitación; en donde se ha identificado el compromiso más presente en unos que en otros colaboradores, al dar el servicio a los usuarios.

Por ello esta investigación busca descubrir la relación de la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de un centro de salud de la Región de Lambayeque, lo cual permitirá aumentar el conocimiento teórico sobre las relaciones establecidas entre cultura y compromiso, para analizar la cultura organizacional y como esta es percibida por los trabajadores, favoreciendo el desempeño organizacional en la organización. Asimismo, esta investigación otorga conocimiento práctico para la gestión del Centro de salud, en cuanto a posibles futuras mejoras en favor de la organización permitiendo a los gerentes actuar con mayor precisión en la toma de decisiones. Además, será una investigación de base para posibles propuestas de mejora institucional, o referentes a temas gerenciales o recursos humanos.

La presente investigación busca responder la interrogante: ¿Existe relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque?; con el objetivo general:

determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque y los objetivos y específicos: identificar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso afectivo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, identificar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso de continuidad de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, y por último, identificar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso normativo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque.

La investigación además tiene como hipótesis general: Existe una relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque. Y como hipótesis específicas: existe una relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso afectivo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, existe una relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso de continuidad de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque y existe una relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso normativo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se hará mención de los antecedentes de la presente investigación. En primer lugar, tenemos la investigación de Hamidi et al. (2017), Relationship between organizational culture and commitment of employees in health care centers in west of Iran, tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los empleados en las unidades administrativas de los centros de atención de la salud en las ciudades de la provincia de Hamedan sobre la base del modelo de Denison en 2015. En este estudio transversal, se realizó con 177 empleados. Los instrumentos de recopilación de datos incluyeron la encuesta estandarizada de cultura organizacional con autoría de Denison y el cuestionario de compromiso organizacional con autoría de Meyer y Allen. Entre los 12 indicadores de cultura organizacional, las puntuaciones medias más altas se asignaron a empoderamiento (16,74), aprendizaje organizacional (16,41), visión (16,4) y dirección estratégica (16,35); respectivamente. Además, los indicadores de desarrollo de capacidades (14.2), valores básicos (15.31), orientación de equipos (15.45) y objetivos (15.46) recibieron las puntuaciones medias más bajas a este respecto. En el compromiso organizacional, el compromiso afectivo en este estudio tuvo la puntuación más alta y el compromiso de continuidad tuvo la puntuación más baja. Se evidenció una correlación significativa entre las dos variables. Cuyos resultados permitieron reflexionar sobre todas las dimensiones e indicadores de la cultura organizacional y como esta puede conducir a una escalada del compromiso organizacional entre los empleados.

Asimismo, en la investigación de Kim et al. (2017), The Impact of Organizational Commitment and Nursing Organizational Culture on Job Satisfaction in Korean American Registered Nurses; este estudio cuantitativo descriptivo describió el nivel percibido de compromiso organizacional y cultura organizacional de las Enfermeras Registradas Coreanas Americanas (KARNs) e investigar predictores de satisfacción laboral. En dicho estudio participaron 163 personas que trabajan en hospitales de EE.UU., quienes respondieron a una encuesta web. Como resultados se reportaron niveles moderados de satisfacción laboral (3.5 0.58). La satisfacción laboral se

correlacionó positivamente tanto con el compromiso ($r = .85$, $p < .001$) como con la cultura ($r = .66$, $p < .001$). Los KARAR que tenían 50 años, estaban casados, empleados en hospitales, tenían una experiencia de enfermería más larga y al menos una vez tenían más probabilidades de reportar una mayor satisfacción laboral en comparación con otras enfermeras. El compromiso organizacional, la cultura, el estado civil y el lugar de trabajo fueron predictores significativos y explicaron el 76,8% de la variación en la satisfacción laboral.

Como antecedente de investigación nacional, tenemos la investigación de Atuncar (2018) en Los Olivos, Lima en el 2018; titulada Cultura organizacional y compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini. la pesquisa tuvo como objetivo general: determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional. La investigación fue cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental con corte transversal, siguiendo un método hipotético-deductivo. Se aplicaron cuestionarios validados y confiables a 60 trabajadores. Entre los resultados más resaltantes, se comprobó una la relación moderada positiva y significativa ($\rho = 0.581$ y $p < 0,01$) de la cultura organizacional y el compromiso organizacional. Entonces se concluye que cuando la cultura organizacional es alta, también lo es el compromiso organizacional. (Atuncar, 2018)

Cultura Organizacional

La cultura organizacional es fundamental en el desarrollo de la organización, siendo clave en la orientación que tenga la empresa hacia lo que desea llegar. (Rodríguez & Rubiano, 2020).

El autor Rodríguez & Rubiano (2020) y Schein & Schein (2016) nos recuerdo la importancia de conocer a historia del concepto de Cultura Organizacional, que estuvo dada por primera vez por Andrew Pettigrew en 1979 que engloba la cultura organizacional en el proceso evolutivo de la organización hacia lo que fue, es y será. La cultura organizacional ha sido tratada por varios investigadores y líderes al respecto teniendo como conclusión que su abordaje es el fundamento para el éxito de la organización en su gestión y desempeño. La cultura organizacional es un conjunto de creencias, valores y pautas compartidas que se construyen socialmente y se

reproducen en la interacción social.

Entre los últimos conceptos que definen la cultura organizacional, se comprende todos los valores y las creencias que definen a una organización, y estas son transferidas por los actuales trabajadores hacia los recientes miembros; además comunican las decisiones que tomaron antecesores líderes, que en algunas veces se vuelven a replicar en la organización. (Jáuregui, 2019). La cultura organizacional se refiere al ambiente interno a la personalidad al sistema de valores, normas éticas, costumbres, normas, prácticas y estilos propios de una organización. (Thompson et al., 2012)

La cultura organizacional es la agrupación de valores, normas y comportamientos, comunicados en la organización (Jáuregui, 2019). Esta cultura es creada por los fundadores y líderes. Da forma a cómo las personas piensan sobre sí mismas, su trabajo y sus relaciones con los demás en la organización. La cultura organizacional es considerada como parte fundamental de la organización, en la cultura está reflejada su propia identidad y su personalidad con sus características propias (Llanos, 2016). Estas características permiten diferenciarla de otras organizaciones incluso de las que tienen características comunes o brindan el mismo servicio o producto. Se entiende que la cultura organizacional siempre está presente incluso cuando no se sabe gestionar o no sea percibido como tal. Cada organización debe reconocer su cultura para desarrollar la hacerla más fuerte y dominante en su institución fortaleciendo lo positivo y cambiando sus falencias.

Desde siempre el ser humano se ha visto vinculado a una organización y su participación en ella colocando un juego sus competencias sus habilidades sus actitudes y aptitudes para la acción de su vida y de su trabajo (Gonzales et al., 2018). La cultura de una organización juega un papel vital en la configuración de su desempeño y éxito. (Paromita & Singh, 2017).

La cultura organizacional según Schein & Schein (2016) responde a un patrón de comportamiento que se ha ido adquiriendo en el proceso de aprendizaje en la resolución de problemas externos e internos dando buenos resultados el cual es transmitido a los colaboradores teniendo en común una forma de percibir pensar y sentir. Esta dimensión, define el grado en que una organización se sigue manteniendo

en su estado único e incomparable, respecto a otras organizaciones. Considerando que cada organización tiene valores y una cultura propia que la definen sobre el resto de las demás. (Mihalache & Albu, 2016).

Dimensiones de la Cultura organizacional:

Según Robbins & Judge (2017), las dimensiones de la cultura organizacional son siete, referidas a continuación.

Innovación y toma de riesgos

Esta dimensión tiene que ver con el grado en qué la organización estimula a los integrantes hacer no valores y asumir nuevos retos nuevos riesgos. Esto requiere que el trabajador esté dispuesto al cambio y a la creatividad en su propio centro de trabajo. (Robbins & Judge, 2017).

La innovación y la toma de riesgos son dos conceptos que existen desde hace mucho tiempo. La innovación es el proceso de instituir algo novedoso y único a partir de una idea o tecnología existente. La toma de riesgos es el acto de asumir una posición en la que existe incertidumbre sobre el resultado. Hay muchos casos de uso para la innovación en los negocios. Un ejemplo sería cuando una empresa quiere crear nuevos productos o servicios para mantenerse al día con la competencia. Otro ejemplo sería cuando una empresa quiere entrar en un territorio desconocido para ganar más cuota de mercado. (Díaz & Guambi, 2018)

El principal motivo por la que las empresas innovan es porque quieren desarrollar su negocio y tener mayor capacidad adquisitiva, pero también hay otros beneficios, como hacer que sus empleados sean más felices, darles más flexibilidad y brindarles el ideal balance entre el trabajo y la vida personal. (Benalcázar, 2019)

Atención a los detalles

Esta dimensión determina el grado en que los colaboradores demuestran análisis precisión y atención a todos los detalles analizando cada situación y prestando atención a los acontecimientos que se den dentro de la organización. (Robbins & Judge, 2017).

Una empresa debe ser capaz de mantener un deseado alto nivel en la atención a los detalles para que tenga éxito. La atención al detalle es una parte importante del proceso comercial que puede hacer o deshacer una empresa. No se trata solo de ser perfecto, sino también de tener una comprensión profunda del cliente y satisfacer sus necesidades.

Es importante que cualquier empresa esté atenta a los detalles para que tenga éxito. La atención al detalle no se trata solo de la perfección, sino también de comprender al cliente y brindarle lo que necesita. (Ocampo et al, 2019).

Orientación a los resultados

Esta dimensión lleva a cada colaborador a orientar sus acciones al fin de las metas los objetivos comunes de la organización, mejor dicho, hacia los resultados. (Robbins & Judge, 2017)

Las empresas orientadas al corto plazo se centran en los resultados trimestrales o anuales y tienden a ser más reactivas al momento de tomar decisiones. Es menos probable que inviertan en nueva tecnología, por ejemplo, porque no tendrá ningún impacto en los ingresos del próximo trimestre. Este tipo de empresas a menudo se asocia con grandes corporaciones que tienen muchas partes interesadas y necesitan mantener felices a la mayoría de ellas. Las empresas orientadas a más largo plazo se centran en lograr un crecimiento sostenible y construir para el futuro. Por lo general, invierten en nuevas tecnologías e innovación porque eventualmente conducirá a mayores ganancias en el futuro, así como a precios de acciones más altos. (González, 2017).

Orientación a la gente

Esta dimensión hace referencia a que todas las decisiones tomadas en organización, consideran las consecuencias en los colaboradores de la organización. Estas decisiones pueden ser tomadas por todos los altos mandos de una organización. (Robbins & Judge, 2017). La orientación a las personas es un término que se refiere al grado en que la cultura y las políticas de una organización alientan, apoyan y empoderan a las personas.

El concepto de orientación a las personas surgió a fines de la década de 1980 cuando los gerentes comenzaron a darse cuenta de que la calidad de su fuerza laboral era un factor determinante de su éxito. (Canepa, 2016).

Orientación a los equipos

Según el autor esta dimensión expresa el grado; en el que las actividades diarias de los colaboradores están organizadas en equipo; en el cual cada uno orienta sus esfuerzos para realizar un trabajo mejor y más efectivo para beneficio de la organización. (Robbins & Judge, 2013)

La orientación del equipo es un proceso importante porque es la primera vez que los empleados conocerán su entorno de trabajo. También ayuda a la empresa a establecer su cultura y valores. Este proceso no debe durar más de dos horas y debe ser interactivo. La orientación debe incluir un recorrido por el edificio, presentaciones a otros empleados y gerentes, así como un desglose de beneficios y políticas. La orientación también debe incluir una discusión sobre la misión y los valores de la empresa, así como una introducción a la cultura de la empresa. (Mendoza, 2021). La orientación del equipo es una forma sencilla para que los miembros del equipo se conserven conectados y trabajen unidos de manera eficiente.

Dinamismo

Esta dimensión mide el grado en que el colaborador es a la vez Dinámico y competitivo en cada una de sus actividades mostrando energía habilidad creatividad y éxito en sus acciones. (Robbins & Judge, 2017)

La palabra dinamismo se usa a menudo en el mundo de los negocios para referir la capacidad de una empresa para adaptarse y cambiar. Esto se debe a que es probable que las empresas que no son dinámicas se queden atrás de sus competidores. (Terán, 2022). Una empresa con dinamismo podrá cambiar su estrategia, ofertas de productos y técnicas de marketing más rápidamente que sus competidores. También podrán aprovechar las nuevas oportunidades más rápido que los demás porque siempre están buscando formas de mejorar.

Estabilidad

Según Robbins & Judge (2013) la estabilidad es el grado en decisiones y actividades tienden al estado de las cosas. Una empresa estable es aquella que es capaz de generar beneficios a largo plazo, sostener sus ingresos en el tiempo y mantener una buena reputación. (Carreño, 2022)

Según Schein & Schein (2016). La cultura implica estabilidad estructural dentro de la organización, siendo una fuerza firme y constante; y no será abandonada. La cultura sobrevive incluso cuando algunos miembros de la organización, ya no se encuentran en ella. Esto fundamenta, que la organización siga transmitiendo su cultura a pesar de la ausencia de algunos miembros, por ello el difícil de cambiar.

La cultura organizacional es la base de la actuación de los colaboradores de la organización porque en ella contiene sus creencias y valores dando su orientación hacia lo que dicen hacen y piensan cuando está cultural ganador organizacional es transmitida va logrando su propia estabilidad (Koontz et al., 2012). La estabilidad de una empresa depende de los líderes de la empresa. Los líderes deben poder liderar a su equipo y brindarles orientación. También deben comprender lo que los empleados quieren de ellos para que puedan crear un entorno seguro para todos en su organización.

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional, hace referencia a la afinidad y aproximación que tiene el colaborador con su centro laboral (Moreno, 2019). El compromiso organizacional es un proceso cognitivo que sucede cuando el colaborador está de acuerdo con las metas y normas organizacionales; el compromiso afectivo es un sentimiento de lealtad o conexión con la entidad a la cual pertenece. (Guerrero, 2019).

El compromiso generalmente se mide mediante un conjunto de indicadores, tales como: colaboradores que permanecen en la organización por un largo período de tiempo, la lealtad de los colaboradores a la organización y sus políticas, los colaboradores dispuestos a hacer un esfuerzo adicional por la organización y los colaboradores se sienten parte importante de la organización. (Ramos, 2019).

El compromiso organizacional es un tipo de contrato característico en el que un

individuo se compromete emocional y cognitivamente con la organización, tal como lo afirmó Meyer y Allen; y es corroborado por Guerrero (2019). Además, el compromiso organizacional aborda la cuestión de por qué las personas permanecen en su trabajo actual. La teoría establece que es más probable que las personas permanezcan en su trabajo actual si se sienten comprometidas con la organización y viceversa. (Coronado-Guzmán, 2020).

Dimensiones del compromiso organizacional:

Las dimensiones descritas enseguida, siguen la teoría de Meyer, Allen y Smith en el año 1991, tomadas por diversos autores. (Aldana et al., 2018).

Compromiso afectivo

El compromiso afectivo es la identificación del colaborador hacia y con su propia organización llevando a involucrarse en el cumplimiento de cada uno de sus objetivos que los lleva hacia el éxito hacia el éxito. (Salvador, 2019).

El compromiso afectivo es una forma de compromiso que se basa en el apego emocional a la empresa. (Aldana et al., 2018). El compromiso afectivo con la empresa se puede generar de muchas maneras.

Compromiso de continuidad

Dicha dimensión se refiere a la decisión, que toma el colaborador de continuar en la organización, al ser consciente de los costos que traería la misma, si la abandona (Hurtado, 2017).

La continuidad es un elemento clave en el éxito de cualquier empresa. Una empresa no puede tener continuidad con demasiados cambios en la estrategia, productos y servicios. Puede conducir a una disminución en el rendimiento de la empresa y también puede conducir a la insatisfacción del cliente (Hurtado, 2017). El compromiso con la continuidad no se trata solo de ser consistente, sino también de la capacidad de hacer cambios cuando sea necesario. La continuidad no significa que la empresa deba ser rígida y rechazar todo cambio. (Ávila & Pascual, 2020)

Compromiso normativo

Esta dimensión expresa el compromiso que adopta el colaborador de continuar en la organización cumpliendo las normas de la organización además sienten el deber y la responsabilidad de ejercer adecuadamente su labor en dicha organización. (Salvador, 2019).

El compromiso normativo de una empresa se expresa en el cumplimiento de las leyes y reglamentos. Además, el compromiso normativo también es la voluntad de los colaboradores de la empresa de cumplir con las normas y reglamentos. (Puma, 2020).

El cumplimiento normativo es una parte esencial de cualquier negocio y debe incluirse en el proceso de gestión de riesgos. Si una empresa no cumple con los requisitos legales o reglamentarios, podría enfrentar sanciones severas y un posible cierre. (Aldana et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, también llamada investigación pura o teórica; porque fundamentó los resultados y el análisis desde el marco teórico; sin separarse de éste, en todo el transcurso de la investigación; es decir no toma en cuenta el conocimiento práctico, sino sólo el científico (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El enfoque en investigación es cuantitativo, el cual trabaja mayormente con las cantidades para poder obtener similitudes y diferencias que nos lleven a una conclusión. En la mayoría de los casos para tener resultados de una investigación cuantitativa se desarrollaron estadísticas para obtener conclusiones ciertas y verificables (Marc, 2019). Esto obliga al investigador a realizar una minuciosa base de datos y que esta sea válida y confiable.

3.1.2. Diseño de investigación

Es una investigación no experimental. En este tipo de investigación no se realiza ningún tipo de manipulación directa o indirecta sobre la variable; permitiendo al investigador poder describirla tal y como es o relacionarla con otra, como se realizó en el presente trabajo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Para alcanzar el objetivo que persigue la investigación tiene que ser descriptiva y correlacional para obtener asociaciones que comparten las variables. La investigación descriptiva, caracteriza todos los aspectos de la variable; realizando un análisis detallado de los mismos; para obtener conocimiento para posibles investigaciones futuras. (Muntané, 2010)

3.2. Variables y operacionalización

Las variables tomadas en cuenta serán la cultura organizacional y compromiso organizacional.

En cuanto a la definición conceptual de la cultura organizacional, comprende por todos los valores y las creencias que caracterizan a una organización (Robbins & Judge, 2017), y estas son transmitidas por los actuales trabajadores hacia los nuevos miembros; además comunican las decisiones que tomaron los líderes, que en algunas veces se vuelven a replicar en la organización. (Jáuregui, 2019). La dimensión operacional de esta variable comprende siete dimensiones, tales como la innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y la estabilidad. Cada dimensión comprende cuatro ítems, dando un total de 28 preguntas medidas por escala ordinal tipo Likert.

La otra variable es el compromiso organizacional, que es un tipo de contrato psicológico en el que un individuo se compromete emocional y cognitivamente con la organización tal como lo afirmó Meyer y Allen; y corroborado por Guerrero (2019). En cuanto a la definición operacional, esta variable cuenta con tres dimensiones; el afectivo, el de continuidad y el normativo. Cada dimensión con 8 ítems, dando un total de 24 ítems medidos por escala ordinal tipo Likert.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Es importante definir la población porque a partir de este cálculo se podrán estudiar los resultados de las variables comprometidas para comprobar la hipótesis. (Vigil, 2021) Según este autor la población es el grupo que conforma la unidad para el análisis que tiene características definitorias de la población los sujetos de investigación (Bravo, 2018).

La muestra es una parte representativa del mismo, es decir que tenga las mismas cualidades o características que definen a la población a investigar (Niño, 2018).

En la presente investigación por ser la población pequeña se tomará en cuenta

toda la población, es decir todos los colaboradores del Centro de Salud, que son 48 en total. (Moreno et al, 2021)

- **Criterios de inclusión:** todo colaborador del Centro de Salud, que desee participar en la investigación con más de tres meses como colaborador en el Centro de Salud.
- **Criterios de exclusión:** son los colaboradores que no deseen participar en la investigación, los colaboradores que tengan menos de tres meses laborando en el Centro de Salud, colaboradores con descanso, vacaciones o licencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en la investigación para la recolección de datos, de las variables de cultura y compromiso organizacional fue la encuesta. En esta investigación para lograr el objetivo de estudio, se utilizó un cuestionario para la recolección de datos correctos y confiables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El instrumento que se utilizó para medida de la cultura organizacional fue denominado “cuestionario de cultura organizacional” validado por Atuncar (2018), el cual consta de 28 ítems, dividido en siete dimensiones: la innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y estabilidad. Cada dimensión comprende cuatro ítems en escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), con baremos bajo de 28-65, medio de 66-103 y alto de 104-140.

Por otro lado, para la otra variable de Compromiso organizacional se denominó el instrumento: “Cuestionario de compromiso organizacional”, original de Meyer y Allen; con la adaptación de Atuncar (2018), el cual consta de 24 ítems, con tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y normativo, con ocho ítems cada dimensión. Dicho cuestionario comprende una escala Likert desde Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5); con un baremos bajo de 24-55), medio de 56-87 y alto de 88-120.

Ambos instrumentos fueron validados, por juicio de expertos; los cuales señalaron que ambos instrumentos miden realmente la cultura organizacional y el compromiso organizacional. El juicio de expertos, determinó que el cuestionario medía las variables en cuestión. Fueron tres expertos que declararon aplicable a cada instrumento, tanto de cultura organizacional como de como de compromiso organizacional.

En cuanto a la confiabilidad se realizó una prueba piloto conformada por 15 trabajadores de un centro de salud y se obtuvo un Alfa de Cronbach mayor de 0.8. siendo confiable. El instrumento que mide la cultura organizacional obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.896 en sus 28 elementos y el otro instrumento para medir el compromiso organizacional, se obtuvo 0.868 de Alfa de Cronbach en sus 24 elementos. (Atuncar, 2018).

3.5. Procedimientos

La investigadora presentó la solicitud a la escuela de posgrado para el desarrollo de la investigación; quien la autoriza, brindando una carta de solicitud de autorización que se presentó a la Gerencia Regional de salud de Lambayeque organismo que aprobó la investigación.

Luego se efectúa la recolección de datos con los instrumentos que fueron entregado a los colaboradores de forma virtual y física, siendo llenados por los mismos.

Con los resultados se elaboró una base de datos en software de Excel y en la base de datos de SPSS para el análisis estadístico descriptivo a través de la elaboración de tablas y gráficos correspondientes a los objetivos e hipótesis de la investigación para su análisis e interpretación.

3.6. Método de análisis de datos

La investigación tiene un método de análisis de datos estadístico descriptivo e inferencial, donde se obtuvieron los datos para realizar la descripción y resumen para obtener conclusiones que permitieron verificar la hipótesis.

Se obtuvo la información y se consolidó primero en el programa Excel, luego procesado en el programa SPSS y se realizó el análisis inferencial y la contrastación

de la hipótesis mediante el coeficiente Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos se procedió a pedir permiso a la institución a través de la propia universidad, luego de obtener la autorización se aplicó el instrumento. Aplicando el reporte Belmont como base ética. (Hardy-Pérez & Roveló-Lima, 2015).

Respeto a las personas: la investigadora respetó la decisión de los colaboradores de participar en la investigación.

Beneficencia: la investigación permitió conocer la relación de la cultura organizacional sobre el compromiso de sus colaboradores, para reforzar la cultura propia de la empresa, siendo ello beneficioso para la gerencia, los colaboradores y los usuarios.

Justicia: Los resultados de investigación son confiables por las pruebas que ha pasado el instrumento y la adecuada recopilación de los datos que reflejan veracidad y equidad.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados a través de los objetivos planteados en esta investigación.

Objetivo general:

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque

Tabla 1

Correlación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022

			Cultura organizacional	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,846**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Fuente: Cuestionario Cultura Organizacional

Interpretación: En la tabla 1, se evidencia una correlación directa muy alta con un valor de 0,846 entre cultura organizacional y compromiso organizacional, con una significancia bilateral de 0,000 y que es menor que 0,5, por lo tanto, se acepta la hipótesis general. Por lo tanto, existe una relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque.

Objetivo específico:

Identificar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso afectivo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque

Tabla 2

Correlación de Cultura organizacional y compromiso afectivo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022

			Cultura organizacional	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,871**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,871**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Fuente: Cuestionario Cultura Organizacional

Interpretación: En la tabla 2, se evidencia una correlación directa muy alta con un valor de 0,871 entre cultura organizacional y compromiso organizacional en su dimensión de compromiso afectivo. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 1, evidenciándose la existencia de una relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso afectivo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque.

Objetivo específico:

Identificar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso de continuidad de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque.

Tabla 3

Correlación de Cultura organizacional y compromiso de continuidad de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022

			Cultura organizacional	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,427**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	48	48
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,427**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	48	48

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

Fuente: Cuestionario Cultura Organizacional

Interpretación: En la tabla 3, se evidencia una correlación directa moderada con un valor de 0,427 entre la cultura organizacional y compromiso organizacional en su dimensión de compromiso de continuidad. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 2, existiendo una relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso de continuidad de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque.

Objetivo específico:

identificar la relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso normativo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque

Tabla 4

Correlación de Cultura organizacional y compromiso normativo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022

			Cultura organizacional	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

Fuente: Cuestionario Cultura Organizacional

Interpretación: En la tabla 4, se evidencia una correlación directa alta con un valor de 0,787 entre cultura organizacional y compromiso organizacional en su dimensión de compromiso normativo. Por tanto, se acepta la hipótesis específica 3, existiendo una relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso normativo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque.

V. DISCUSIÓN

Según los resultados encontrados, se observa una relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, al obtener una correlación directa alta con un valor de 0,846 entre cultura organizacional y compromiso organizacional. Cuyos resultados coincidieron con las investigaciones de Hamidi et al. (2017) quienes también encontraron una correlación significativa entre todos los componentes de la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los empleados en las unidades administrativas de los centros de salud en Irán. Además, también coincidieron con la investigación de Atuncar (2018) comprobó una la relación moderada positiva y significativa de la cultura organizacional y el compromiso organizacional.

Una cultura organizacional sólida puede ayudar a que los empleados se sientan parte de algo más grande que ellos mismos, lo que a su vez conduce a niveles más altos de compromiso organizacional. Una buena cultura empresarial también ayudará a fomentar un sentido de pertenencia entre los empleados que puede conducir a mayores niveles de satisfacción laboral. (Ruiz & Sánchez, 2020). La cultura organizacional debe estar bien definida y caracterizada en la gestión para lograr efectos en el compromiso organizacional identidad organizacional o logros en la empresa por ello es importante un adecuado diagnóstico y caracterización de la cultura organizacional. (Romero, 2017). Ante los constantes cambios, incertidumbres y dinámicas variables en el enfoque mundial, nacional y local. Es de suprema atención, tener una cultura organizacional clara y definida; para que la organización se mantenga estable a pesar de los continuos cambios (Balmaceda, 2017). La revisión, adaptación y modificación de los modelos de gestión y la cultura organizacional favorecen la sana competitividad entre las empresas y la gestión del cambio organizacional, como lo resalta Schein & Schein (2016). Es la idea del desarrollo de la cultura organizacional y como esta forma los compromisos de sus miembros. Hay muchos factores que pueden contribuir a la cultura organizacional de una empresa. Estos factores incluyen los valores de la empresa, el entorno de trabajo y el liderazgo. Por ello gestionar el cambio

cultural de manera eficaz y adecuada comprender el papel del líder en la gestión de grupos dispares (Schein & Schein, 2016)

En cuanto a la cultura organizacional se encontró que el 54.17% de colaboradores tienen un moderado nivel de Cultura organizacional, mientras que el 33.33 % tiene un alto nivel de Cultura organizacional y el 12.50 % tiene un nivel bajo. Este resultado es lógico a la correlación existente entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional. Los centros de salud ahora se están enfocando en su cultura organizacional para optimizar la calidad en la atención y la experiencia del usuario. La cultura de los centros de salud es la suma total de los comportamientos, creencias y valores individuales que guían la forma en que las personas trabajan, interactúan entre sí y toman decisiones. (Rodríguez & Rubiano, 2020)

La cultura en un centro de salud puede tener enormes implicaciones para el cuidado del paciente. Por ejemplo, si existe una falta de confianza entre los miembros del personal, puede resultarles difícil colaborar con la misma eficacia. Del mismo modo, si hay demasiada competencia entre los miembros del personal, es posible que tampoco puedan trabajar juntos. El desarrollo de la cultura organizacional en un centro de salud es significativo. (Góngora, 2017).

Se evidencia en los resultados que el 58.33% de colaboradores tienen un nivel medio de Innovación y toma de riesgos, mientras que el 16.67% tiene un nivel alto y el 25% tiene un nivel bajo. La innovación es hacer algo nuevo o algo diferente. Las innovaciones también se denominan novedades y suelen ser tecnológicas. Sin embargo, las innovaciones también pueden ser sociales (una nueva forma de organizar a las personas, como en las comunidades de código abierto) u organizativas (una nueva forma de organizar una organización). Hay varios beneficios de tomar riesgos en la organización. Uno de ellos es que ayuda a las organizaciones a innovar y cambiar. También ayuda a aumentar la competitividad de la organización. Tomar riesgos también ayuda a las organizaciones a aprender más sobre sus clientes y sus necesidades. Otro gran beneficio de asumir riesgos es que ayuda a las organizaciones a crecer y desarrollar nuevos conjuntos de habilidades que se pueden utilizar en el futuro. Tomar riesgos es algo muy difícil de hacer, especialmente para el líder de una organización, pero siendo mayor el beneficio a obtener.

El 41.67 % de colaboradores tienen un nivel medio de Atención a los detalles, mientras que el 33.33 % tiene un nivel alto y el 25% tiene un nivel bajo. La atención al detalle es lo más importante en cualquier organización. Y no se trata solo de la calidad del trabajo, sino también de la atención al detalle en cuanto al servicio otorgado y las necesidades cubiertas. Muchas organizaciones todavía están luchando para lograr que sus empleados presten atención a los detalles; requiriendo mayor tiempo y esfuerzo por parte del equipo de gestión. Algunas organizaciones han comenzado a implementar políticas que recompensan a los empleados por prestar atención a los detalles y otras han creado equipos específicamente para este propósito.

En cuanto a la orientación a los resultados, el 54.17% de colaboradores tienen un nivel alto de, mientras que el 20.83% tiene un nivel alto y el 25 % tiene un nivel bajo. Estas cifras difieren de las anteriores al encontrarse una 25% de colaboradores con un bajo nivel de orientación a los resultados. Una organización con una orientación a resultados es aquella que se enfoca en el proceso o en cómo llegan al punto final. Están más enfocados en lograr su objetivo y alcanzar el resultado deseado. La orientación al resultado es diferente de la orientación a la tarea en una organización, que se enfoca en completar las tareas de cierta manera. Muchas veces la empresa se centra más en seguir instrucciones, en lugar de lograr algo de valor para ellos mismos o para los demás. Entonces la orientación a resultados utilizará sus recursos y su tiempo de manera eficiente porque se concentra en lo que debe hacerse en lugar de como debe hacerse. (Mihalache & Albu, 2016)

El 64.58 % de colaboradores tienen un nivel medio de Orientación a la gente, mientras que el 27.08 % tiene un nivel bajo y el 8.33% tiene un nivel alto. Los usuarios son la parte más importante de una organización, por lo que es fundamental que cualquier empresa preste atención a sus necesidades. Cuanto más tiempo pasan los usuarios en un sitio, más probable es que se conviertan en clientes. Hay muchas maneras efectivas en que las empresas pueden aumentar la participación de los usuarios para que sientan que satisfacen sus necesidades.

En cuanto a la orientación a los equipos, el 72.92 % de colaboradores tienen un nivel medio, mientras que el 20.83% tiene un nivel bajo y el 6.25% tiene un nivel alto. En estos resultados llama la atención el nivel bajo de los colaboradores a la orientación

a los equipos. El trabajo en equipo es una forma de aumentar la productividad de los empleados. A menudo significa que las personas están trabajando juntas en proyectos y, en algunos casos, puede significar que personas de diferentes departamentos trabajan juntas para lograr un objetivo. Las fortalezas del grupo a menudo se combinan para crear algo nuevo y mejor de lo que cualquier individuo podría hacer solo. El trabajo en equipo es una parte importante de cualquier organización porque permite una mayor creatividad e innovación; para brindar un mejor producto o servicio.

El 54.17 % de colaboradores tienen un nivel medio de dinamismo, mientras que el 22.92 % tiene un nivel bajo y también un 22.92 tienen un nivel alto. Un lugar de trabajo dinámico puede ayudar a fomentar un ambiente en el que los empleados quieran trabajar todos los días porque les ofrece oportunidades y desafíos que los ayudan a crecer como profesionales. Un lugar de trabajo dinámico puede ayudar a fomentar un ambiente en el que los empleados quieran trabajar todos los días porque les ofrece oportunidades y desafíos que los ayudan a crecer como profesionales.

En la figura 8, el 68.75 % de colaboradores tienen un nivel medio de estabilidad, mientras que el 29.17 % tiene un nivel bajo y el 1% tiene un nivel alto. La estabilidad es el pegamento que mantiene unido al trabajador a la organización. Da forma a la forma en que las personas piensan sobre sí mismas y su trabajo. La cultura también es una herramienta poderosa para dar forma al futuro de una organización, así como del colaborador, ya que ayuda a determinar quién será contratado, cómo se tratará a los empleados y qué productos o servicios se ofrecerán. La cultura organizacional puede tener un efecto significativo en la estabilidad organizacional porque influye en la satisfacción de los empleados y en las tasas de retención.

La correlación es directa muy alta con un valor de 0,846 entre cultura organizacional y compromiso organizacional, existiendo una relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque. La cultura organizacional incide en el compromiso organizacional de sus integrantes. El compromiso organizacional es el apego emocional de una persona a una organización. El compromiso se puede considerar como la voluntad de una persona de esforzarse en nombre de las metas y valores de una organización. La cultura a menudo se asocia con el éxito organizacional

porque puede proporcionar un sentido de pertenencia a los empleados, lo que a su vez puede generar una mayor motivación, una mayor satisfacción laboral y un mejor desempeño en nombre de los empleados (Azizollah et al., 2016).

En los resultados se encontró que el 60.42% de colaboradores tienen un nivel medio de Compromiso organizacional, mientras que el 20.83% tiene un nivel alto y el 18.75% tiene un nivel bajo, reflejando el grado en que el colaborador se siente parte de la organización y se identifica con ella. Es uno de los determinantes más importantes de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Una cultura organizacional positiva puede conducir a mejores resultados de salud para todas las partes interesadas. El compromiso organizacional de los empleados es un factor importante para la implementación exitosa de cualquier cambio y para la sostenibilidad del cambio. (Balmaceda, 2017; Coronado-Guzmán, 2020)

El compromiso organizacional es un constructo multidimensional que puede entenderse como la voluntad de ejercer un esfuerzo adicional en nombre de la propia organización y de cumplir con las normas organizacionales, por el compromiso organizacional los trabajadores están dispuestos a realizar un esfuerzo en nombre de su organización, muestran apego emocional, se identifican con su propia organización y aceptan la responsabilidad personal de sacar a la empresa adelante. (Coronado-Guzmán, 2020). Teniendo en cuenta el compromiso organizacional de los empleados es un factor importante para la implementación exitosa de cualquier cambio y para la sostenibilidad del cambio. (Lupano & Castro, 2018). Es la voluntad de una persona de hacer un esfuerzo extra para la organización, de identificarse con las metas y valores organizacionales y de permanecer en la organización (Hurtado, 2017).

En cuanto al compromiso organizacional, se comprende que la presencia de personal comprometido en cada organización no solo reduce su ausentismo, retrasos y desplazamientos, sino que también conduce a un aumento dramático en el rendimiento y la eficiencia de una organización, frescura mental de los empleados, una mejor manifestación de los objetivos nobles, y la misión organizativa, así como el cumplimiento de los objetivos personales. Coincidiendo en esta afirmación con Hamidi et al. (2017).

La correlación entre cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo es

directa muy alta con un valor de 0,871, evidenciándose la existencia de una relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso afectivo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque. El 50 % de colaboradores tienen un nivel alto de Compromiso afectivo, mientras que el 31.25% tiene un nivel medio y el 18.75% tiene un nivel bajo. El compromiso afectivo en el trabajo se define como el grado de apego emocional que un individuo experimenta por su organización. (Guerrero, 2019). El compromiso organizacional es la medida en que un individuo se identifica y acepta los objetivos, valores y normas de una organización. (Martínez et al., 2018) El compromiso afectivo es un concepto que se enfoca en los lazos afectivos que un individuo tiene con su organización o empresa. El nivel de compromiso afectivo se puede medir determinando en qué medida un individuo se identifica y se siente apegado a su organización o empresa, así como cuánto cree en los objetivos y valores de la empresa. (Odoardi et al., 2019). El compromiso afectivo puede ser un activo valioso para las organizaciones porque les brinda empleados comprometidos que tienen más probabilidades de permanecer en la empresa por períodos de tiempo más prolongados. (Cortina, 2016). El compromiso afectivo es la medida en que un individuo siente un profundo apego y afecto por una organización, por lo que se entiende que cuanto más compromiso afectivo existe en la organización, puede existir un aumento y crecimiento de la cultura organizacional por parte de los individuos asociados con esa organización

La correlación es directa moderada con un valor de 0,427; existiendo una relación entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso de continuidad de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque. El 56.25 % de colaboradores tienen un nivel medio de Compromiso de continuidad, mientras que el 33.33% tiene un nivel alto y el 10.42% tiene un nivel bajo. Un compromiso de continuidad en el trabajo es un compromiso de permanecer en una organización por un período de tiempo, generalmente al menos un año. La duración del compromiso varía de una empresa a otra. La continuidad es una parte importante del trabajo porque brinda una sensación de seguridad y estabilidad que permite a los empleados comprender mejor su futuro. También ayuda con las tasas de

retención, ya que es más probable que los empleados se queden cuando saben que podrán continuar trabajando en el mismo trabajo en el futuro previsible. (Krajcsák & Kozák, 2018). El compromiso de continuidad es un término utilizado en psicología organizacional para describir la disposición de un individuo a permanecer en una organización a lo largo del tiempo, incluso cuando no existen otras razones convincentes para permanecer. (Guerrero, 2019).

La correlación es directa alta con un valor de 0,787, existiendo una relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso normativo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque. El 64.58 % de colaboradores tienen un nivel medio de Compromiso normativo, mientras que el 25% tiene un nivel bajo y el 10.42% tiene un nivel alto.

El compromiso normativo es un componente clave de la cultura organizacional. Es una herramienta importante para garantizar el cumplimiento de la ley y asegurarse de que la organización se mantenga del lado correcto de la ley. El compromiso normativo es un componente clave de la cultura de una organización, asegurando el cumplimiento de las leyes y asegurándose de que se mantenga del lado correcto de las mismas. El compromiso regulatorio es un componente clave de la cultura organizacional. Es una herramienta importante para garantizar el cumplimiento de la ley y asegurarse de que la organización se mantenga del lado correcto de la ley. El compromiso regulatorio es un componente clave de la cultura de una organización, asegurando el cumplimiento de las leyes y asegurándose de que se mantenga del lado correcto de las mismas. El compromiso normativo es una forma de compromiso organizacional que se basa en la creencia de un individuo de que la organización tiene altos estándares morales. El compromiso normativo se considera la forma más importante de compromiso organizacional y motiva a un individuo a permanecer en la empresa porque cree en lo que está haciendo. (Guerrero, 2019).

El compromiso organizacional se define como la voluntad de los empleados de permanecer en la organización. Los empleados son el activo más valioso de una empresa y son la columna vertebral de cualquier organización exitosa. Representan la cultura y la identidad de una empresa, y son quienes pueden hacer o deshacer su reputación (Robbins & Judge , 2013; Garijo, 2014).

La cultura organizacional tiene una relación directa con el compromiso organizacional de los colaboradores, lo cual permite que sea más fácil para los empleados mantenerse comprometidos si les gusta su trabajo y la empresa para la que trabajan, encontrando una buena coincidencia entre sus valores personales y los valores de la organización. (Garijo, 2014).

VI. CONCLUSIONES

1. En conclusión, la investigación determinó que la cultura organizacional tiene una relación directa muy alta con un valor de 0,846 entre cultura organizacional y compromiso organizacional de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque.
2. Se concluye que, existe una relación directa muy alta con un valor de 0,871 entre cultura organizacional y la dimensión compromiso afectivo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque. Entre todas las correlaciones esta es la mayor. Entonces se concluye que cuanto más compromiso afectivo existe en la organización, puede existir un aumento y crecimiento de la cultura organizacional por parte de los colaboradores.
3. Se identificó una relación directa moderada con un valor de 0,427 entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso de continuidad de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque.
4. Finalmente, se identificó una relación directa alta con un valor de 0,787 existiendo una relación directa entre la cultura organizacional y el compromiso organizacional en su dimensión de compromiso normativo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la gerencia del Centro de Salud en mención, dar a conocer desde la inducción la cultura organizacional de la empresa, pues si el colaborador conoce la cultura organizacional de su empresa, puede ser más fácil adaptarse a la empresa. Así mismo, brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la organización, para que puedan retener a su mejor talento.
2. Se recomienda a la gerencia programar fechas para actividades en equipos donde los colaboradores expresen sus iniciativas. Además de reuniones de retroalimentación, sobre el desempeño como equipo e individualmente. Esto les ayuda a crecer como individuos y proporciona una plataforma para mejorar.
3. Se recomienda que la organización fortalezca su cultura organizacional y por ende el compromiso organizacional, asegurando que los empleados se sientan valorados por sus contribuciones a la empresa, crear un sentido de confianza haciendo claras y transparentes las expectativas organizacionales, brindar oportunidades para que los empleados participen en los procesos de toma de decisiones que los afectan. Además, se recomienda tener en cuenta el compromiso afectivo, siendo este el que mostró mayor correlación de todas las dimensiones de compromiso organizacional.
4. Se recomienda a los investigadores continuar con las pesquisas en cuanto a la cultura organizacional y al compromiso organizacional.

REFERENCIAS

- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*, 39(11). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Atuncar, J. (2018). Cultura organizacional y compromiso organizacional en el centro de salud Carlos Cueto Fernandini, los Olivos (tesis de maestría). Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Perú. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21395>
- Ávila, S., & Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1, 201–226. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Azizollah, A., Abolghasem, F., & Amin, D. (2016). The relationship between organizational culture and organizational commitment in Zahedan University of Medical Sciences. *Global Journal of Health Science*, 8(7), 195–202. <http://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195>
- Balmaceda, B. (2017). Cultura organizacional y compromiso organizacional según personal de la DISA IV Lima Este, año 2016. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15070>
- Barrett, R. (2016). *La Organización Impulsada Por Valores: Liberando El Potencial Humano Para Maximizar Rendimiento y Beneficios*. (1.a ed.). Lulu.com.
- Benalcázar, J. (2019). La innovación afecta la estructura de las organizaciones. *Economía y Negocios*, 10(2), 55–66. <https://doi.org/10.29019/eyn.v10i2.619>
- Bravo, C., García-Suelto, C. & Casal, S. (2018). *Investigación en metodologías virtuales, redes sociales y comunicación*. Ediciones Octaedro.
- Canepa, C. (2016). Gestión del cambio en las organizaciones: efectos sobre la actividad y las personas. *Laboreal*, 12(2). <https://doi.org/10.4000/laboreal.2314>
- Carreño, J. (2022). *Modelo de profesionalización, estabilidad y crecimiento de la empresa (Spanish Edition)*. Independently published.
- Coronado-Guzmán, G. (2020). *Compromiso Organizacional: Antecedentes y*

Consecuencias. Redalyc.org. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/#gf1>

Cortina, E. (2016). El rol mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 33(2). <https://doi.org/10.21772/ripo.v33n2a02>

Da Silva, L. et al. "Commitment to Work and its Relationship with Organizational Culture Mediated by Satisfaction." *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, vol. 20, no. 3, July-Sept. 2018, pp. 401+. Gale Academic OneFile, DOI: 10.7819/rbgn.v20i3.3947

Deloitte Development. (2015). *Tendencias Globales en Capital Humano. Liderando en el nuevo mundo*. Deloitte University Press.

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/human-capital/Tendencias%20Globales%20en%20Capital%20Humano%202015.pdf>

Díaz G. A., Guambi D. (2018). La innovación: baluarte fundamental para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*, 3(10.1), 212–229. Disponible en: <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.1.2018.843>

Fred R., D. (2013). *Conceptos de Administración Estratégica (Décimo cuarta ed.)*. México, México: Pearson Educación.

Garijo, S. (2014). *La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa*. Universidad de Valladolid. España.

Góngora, E. C. (2017). *Cultura y compromiso organizacional de los trabajadores en el centro materno infantil Juan Pablo II, Villa El Salvador, 2017 (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú)*. Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16975>

Gonzáles-Limas, W; Bastidas-Jurado, C; Figueroa-Chaves, H; Zambrano-Guerrero, C & Matabanchoy-Tulcán, S. (2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2), 200-214. <https://doi.org/10.22267/rus.182002.123>

Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018*. Repositorio Usat.

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf

- Hamidi, R., Soltanian, A., & Behzadifar, M. (2017). Relationship between organizational culture and commitment of employees in health care centers in west of Iran. *Electronic Physician*, 9(1), 3646–3652. <https://doi.org/10.19082/3646>
- Hardy-Pérez, A., & Roveló-Lima, J. (2015). Moral, ética y bioética. Un punto de vista práctico. *Medicina e Investigación*, 3(1), 79–84. <https://doi.org/10.1016/j.mei.2015.02.007>
- Hernández-Sampieri R., & Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1.a ed.). McGraw Hill Interamericana.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura*. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú.
- Jáuregui, K., Louffat, E.(2019). *Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos*. Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com/?il=10382>
- Kim, H., Choi, S., & Lee, Y. S. (2017). The Impact of Organizational Commitment and Nursing Organizational Culture on Job Satisfaction in Korean American Registered Nurses. *Journal of Transcultural Nursing*, 28(6), 590–597. <https://doi.org/10.1177/1043659616666326>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (Decimo cuarta ed.). México, México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Krajcsák, Z., & Kozák, A. (2018). The impact of labor shortage on the employee commitment. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 28(3).
- Llanos, M. (2016). *La cultura organizacional - Eje de acción de la gestión humana* (Vol. 1). Universidad ECOTEC.
- Lupano, M., & Castro, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria*, 35(1).
- Martínez, M., Vega, J, & Eternod, V. (2018). The influence of organizational

commitment and learning orientation on innovation in SMEs. *Contaduría y Administración*, 63(3).

Mendoza, C. (2021). *El manual para empresarios: Cómo generar una cultura organizacional que garantice el crecimiento de tu empresa o negocio* (Spanish Edition). Independently published.

Mihalache, R y Albu, R. (2016). Organizational culture – a factor of potential positive influence on the collectivities of any organization. *Bulletin of the Transylvania University of Braşov Series V: Economic Sciences*, 9 (58) No. 1.

Moreno, A., Orozco, C., & Orozco, J. (2021). *Metodología de la investigación. Métodos y técnicas*. Patria Educación.

Moreno, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>

Ocampo W, Huilcapi N y Cifuentes A (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *Recimundo*, 3(4), 114–137. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(4\).diciembre.2019.114-137](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(4).diciembre.2019.114-137)

Odoardi, C., Battistelli, A., Montani, F., & Peiró, J. M. (2019). Affective Commitment, Participative Leadership, and Employee Innovation: A Multilevel Investigation. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2).

Paromita, P & Singh, J. (2017). Impact of organizational culture on organizational effectiveness a study of Eastern Railways. *Gianjyoti*, 7(3).

Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>

Ramos, N. (2019). *Cultura Organizacional Ágil: Cómo generar mayor compromiso y productividad a través de la conexión cultural*. (1.a ed.). Multilibros.

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17ta. ed.). Mexico: Pearson.

Rodríguez, J., & Rubiano, M.(2020). *Cultura organizacional y cambio*. (1.a ed.). Universidad Católica de Colombia.

Rojas, V. (2022). *Metodología de la investigación. Diseño, ejecución e informe* (1.a ed.). Ediciones de la U.

- Romero, Y. (2017). *Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey, 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3369>
- Ruiz, M. y Sánchez, J. J. (2020). La importancia de la cultura organizacional en el desarrollo del bienestar laboral de la PEA2019 de la ciudad de Trujillo. Repositorio Digital de la UPAO. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/6972>
- Saavedra, M. (2016). *Clima Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud Max Arias Schreiber del distrito de La Victoria en Noviembre-Diciembre 2012*. Universidad Mayor de San Marcos de Perú. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4673>
- Salvador, J. E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 1(35). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Schein, P., & Schein, E. (2016). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons, Incorporated.
- Sheen, R. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial Un acercamiento a tres compañías peruanas*. Universidad de Lima, Fondo Editorial. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10711>
- Tasayco M. (2017). *Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016*. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9102>.
- Terán, M. (2022). *Administración de empresas en un entorno global: Bases para la Gestión de Negocios Internacionales (Spanish Edition)*. Independently published.
- Thompson, A. (2019). *Administración Estratégica (2.a ed.)*. McGraw-Hill.
- Thompson, A., Gamble, J., Peteraf, M., & Strickland III, A. J. (2012). *Administración Estratégica. Teoría y casos (18ava. ed.)*. México, México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Vela, M. (2019). *Cultura organizacional y motivación laboral del personal de enfermería de la Clínica Good Hope Lima, 2019*. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Disponible: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1999>
- Vigil-De Gracia, P. (2021). *Metodología de la Investigación Clínica*. The Little French eBooks.

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Cultura Organizacional	Comprende por todos los valores y las creencias que caracterizan a una organización (Robbins y Judge; 2013), y estas son transmitidas por los actuales trabajadores hacia los nuevos miembros; además comunican las decisiones que tomaron los líderes, que en algunas veces se vuelven a replicar en la organización. (Jáuregui E; 2019)	Comprende siete dimensiones, tales como la innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y la estabilidad. Cada dimensión comprende cuatro ítems, dando un total de 28 preguntas medidas por escala ordinal tipo Likert.	Innovación y toma de riesgos	Creatividad Iniciativa Desafíos	Ordinal
			Atención a los detalles	Atención oportuna Precisión y análisis	
			Orientación a los resultados	Cumplimiento de metas Logro de objetivos Productividad	
			Orientación a la gente	Atención a las necesidades Beneficios	
			Orientación a los equipos	Orientación a los equipos Participación, comunicación y coordinación	
			Dinamismo	Personal dinámico	

			Personal competente	
			Estabilidad	Conformidad
			Resistencia al cambio	
Compromiso organizacional	La afinidad y aproximación que tiene el trabajador con su centro laboral (Moreno J; 2019).	La variable cuenta con tres dimensiones; el afectivo, el de continuidad y el normativo. Cada dimensión con 8 ítems, dando un total de 24 ítems medidos por escala ordinal tipo Likert.	Compromiso afectivo	Ordinal
				Sentir felicidad de prestar servicios
				Gran significado personal
				Identificación con la organización
				Orgullo de pertenecer a la organización
				Sentir los problemas como propios
				Relación de pertenencia
				Participación
				Sentirse como "parte de la familia"
			Compromiso de contuinidad	Necesidad de trabajar
				Temor de renunciar por no tener otra alternativa mejor alternativa mejor
				Pocas oportunidades laborales
				Salario estable
				Economía afectada al

dejar la

organización

Inversión de tiempo y
esfuerzo

Costo por dejar la
organización

Dificultad para dejar la
organización

Compromiso
normativo

Considerar incorrecto
dejar la
organización

Lealtad a la
organización

Sentimiento de culpa al
dejar la organización

Deuda con la
organización

Capacitaciones
laborales

Sentir obligación de
permanecer en la
organización

Deber de seguir en la
organización

Gratitud por los
beneficios recibidos

Anexo 2: Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha técnica 1

Instrumento : Cuestionario de cultura organizacional

Autora : Jenny Teresa Atuncar Salazar

Objetivo : Determinar los niveles de la cultura organizacional

Duración : Aproximadamente 20 minutos.

Estructura : El instrumento está conformado por 28 ítems, distribuido en siete

Dimensiones: la innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo y la estabilidad. Cada dimensión comprende cuatro ítems.

Escala : Tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Baremos : Bajo (28-65)

Medio (66-103)

Alto (104-140)

Alfa de Cronbach: 0.896 en sus 28 elementos

Ficha técnica 2

Instrumento : Cuestionario de compromiso organizacional

Autores : Meyer y Allen

Adaptación : Jenny Teresa Atuncar Salazar

Objetivo : Determinar los niveles de la compromiso organizacional

Duración : Aproximadamente 20 minutos.

Estructura : El instrumento consta de 24 ítems, con tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y normativo, cada dimensión comprende ocho ítems.

Escala : Tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Baremos : Bajo (24-55)

Medio (56-87)

Alto (88-120)

Alfa de Cronbach: 0.868 en sus 24 elementos.

Anexo 4:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se le invita a participar de manera voluntaria en esta investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre la cultura y compromiso organizacional de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque.

Se precisa que no existe beneficio económico si acepta colaborar con el estudio, los datos que se obtengan de Ud. serán en forma anónima y se respetará la confidencialidad.

Los datos obtenidos en la investigación serán utilizados exclusivamente por la investigadora con fines de investigación. Ud. puede retirarse de la investigación en cualquier momento.

Responsabilidades del Participante

- Proporcionar información en un cuestionario acerca de cultura organizacional y el compromiso laboral en el Centro de Salud.

Considerando que la recolección de datos será virtual, se usará el cuestionario en Google Forms y se aprecia en el siguiente link:

<https://forms.gle/ohghHnnSHv3PTQE38>

Anexo 5:

CUESTIONARIO: CULTURA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario es de carácter confidencial y anónimo, tiene como finalidad determinar la relación de la cultura organizacional y el compromiso laboral de los colaboradores en un Centro de Salud de la Región de Lambayeque.

INDICACIONES:

Contestar las preguntas en forma SINCERA y marque con un aspa (X) según corresponde:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Nº	Preguntas	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	Innovación y toma de riesgos					
1	Considera que la institución le brinda la posibilidad de expresar su creatividad en su labor.					
2	Cree que la institución le reconoce públicamente los trabajos que realiza con iniciativa.					
3	Opina que la institución valora a cada uno de los trabajadores que innovan					
4	Considera que la institución valora a los trabajadores que asumen nuevos retos.					
	Atención a los detalles					
5	Brinda usted una atención rápida y oportuna					
6	Considera que el desarrollo de sus labores contribuye a la calidad de atención.					
7	Los recursos que la institución le brinda son necesarios para realizar su trabajo con precisión.					

8	Antes de tomar una decisión usted analiza el caso					
	Orientación a los resultados					
9	Opina que cada uno de los trabajadores cumple con las metas establecidas por la institución.					
10	Las evaluaciones que realizan los jefes se cumplen de acuerdo a los objetivos institucionales.					
11	Considera que los jefes de su institución se centran en el logro de objetivos.					
12	Considera que los reportes mensuales evidencian la productividad del trabajador					
	Orientación a la gente					
13	Considera que la institución atiende a las necesidades del trabajador.					
14	Cree que en la institución se valora la labor del trabajador					
15	Considera que en su institución se realiza programas para el desarrollo profesional					
16	Cree que la institución se interesa por mejorar las condiciones laborales.					
	Orientación a los equipos					
17	Piensa que en su institución se estimula para trabajar en equipo.					
18	Considera que los jefes de su institución delegan funciones de modo que exista participación del personal.					
19	Opina que en su institución se promueve la comunicación entre los servicios para un trabajo en equipo.					
20	Considera que en su institución existe coordinación para realizar actividades en grupo.					
	Dinamismo					
21	Cree que en su institución los trabajadores son competitivos.					

1						
2 2	Considera que el personal posee las características para un desempeño exitoso.					
2 3	Opina que el personal de la institución es dinámico.					
2 4	Cree que la competencia entre los equipos es positiva.					
	Estabilidad					
2 5	Está conforme con el cargo que desempeña actualmente.					
2 6	Piensa que el salario del personal es lo único que vincula al trabajador.					
2 7	Cree que los trabajadores de su institución se resisten al cambio.					
2 8	Considera que en su institución tiene un sistema de méritos e incentivos para estimular al personal.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CUESTIONARIO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario es de carácter confidencial y anónimo, tiene como finalidad identificar el compromiso organizacional del centro de salud como parte de una investigación.

INDICACIONES:

Contestar las preguntas en forma SINCERA y marque con un aspa (X) según corresponde:

1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = A veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

Nº	Preguntas	Respuestas				
	Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
1	Se siente feliz de prestar sus servicios en esta organización.					
2	Considera que esta organización tiene un gran significado para usted.					
3	Se siente identificado con la organización a la que pertenece.					
4	Se siente orgulloso de pertenecer a esta organización.					
5	Realmente siente como si los problemas de esta organización fueran los suyos.					
6	Considera que tiene una relación de pertenencia con su organización.					
7	Siente que su participación es valorada en su organización.					
8	Se siente como "parte de la familia" en esta organización					
	Compromiso de continuidad					
9	Considera que necesita permanecer en esta organización es una cuestión de necesidad.					
10	Siente temor de renunciar a su trabajo por no tener otra					

	alternativa mejor.						
11	Siente que tiene muy pocas oportunidades de trabajo si deja de permanecer a esta organización.						
12	Considera que continúa en la organización por su salario estable.						
13	Considera que su economía se vería afectada si deja de trabajar en esta organización.						
14	Cree que ha invertido tiempo y esfuerzo para permanecer en la organización.						
15	Opina que le costaría cambiar de trabajo.						
16	Considera que es difícil dejar esta organización, incluso si desearía hacerlo.						
	Compromiso normativo						
17	Considera que dejar la organización es incorrecto.						
18	Cree que la organización donde trabajo merece mi lealtad.						
19	Considera que dejar la organización trae sentimientos de culpa.						
20	Siente que le debe mucho a su organización.						
21	Considera que permanecer en esta organización le brinda capacitaciones laborales.						
22	Se siente obligado a permanecer en esta organización.						
23	Cree que es un deber seguir laborando en esta organización.						
24	Siente que permanece en esta organización en gratitud a los beneficios recibidos.						

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 6: Tablas y figuras complementarias

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico		Sig.	Estadístico		Sig.
	o	gl		o	gl	
Cultura organizacional	,088	48	,200*	,965	48	,165
Compromiso afectivo	,132	48	,036	,927	48	,005
Compromiso de continuidad	,133	48	,034	,973	48	,326
Compromiso normativo	,113	48	,166	,954	48	,058
Compromiso organizacional	,129	48	,045	,952	48	,049

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

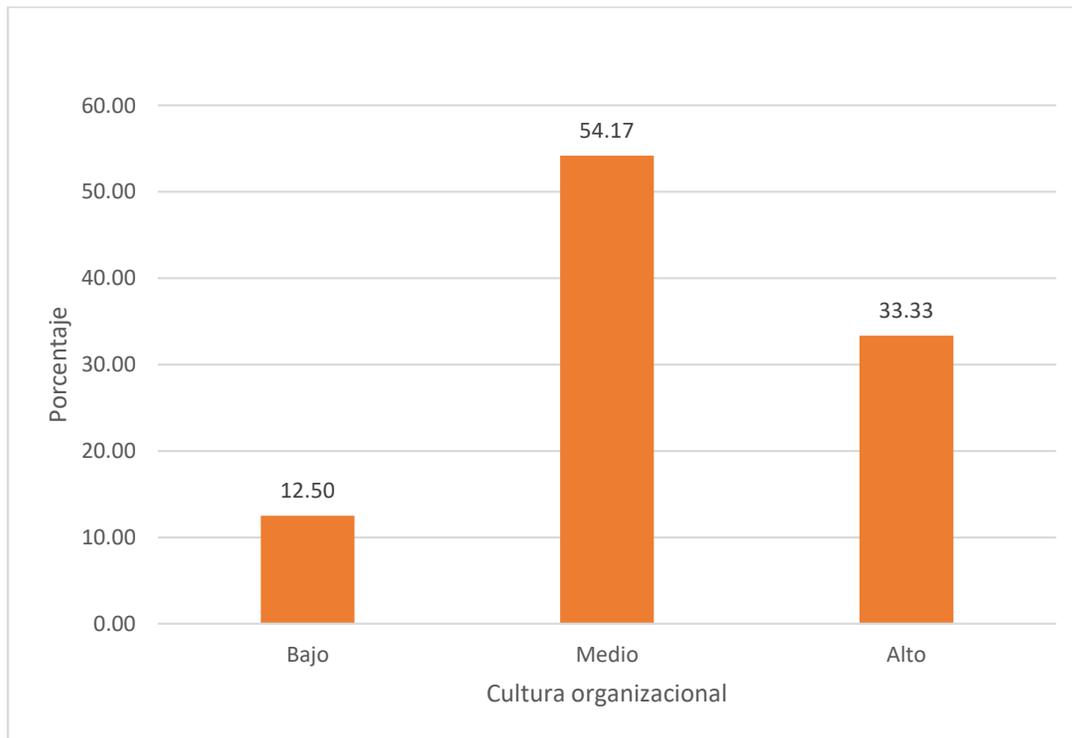
a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Cuestionario Cultura Organizacional

Interpretación: Como el valor Sig. de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk (se utiliza porque el número de datos es menor que 50) es menor que 0,05, se tiene una distribución no paramétrica, por lo tanto las pruebas de correlaciones se hará con la Rho de Spearman.

Figura 1

Cultura organizacional de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022

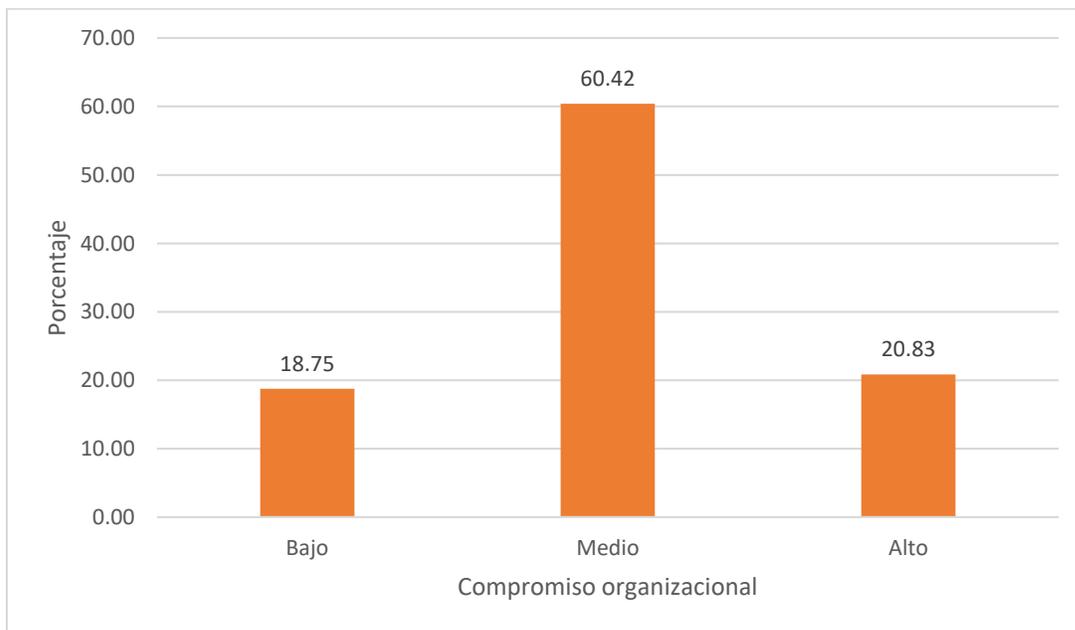


Fuente: Cuestionario Cultura Organizacional

Interpretación: En la figura 1; el 54.17% de colaboradores tienen un moderado nivel de Cultura organizacional, mientras que el 33.33 % tiene un alto nivel de Cultura organizacional y el 12.50 % tiene un nivel bajo.

Figura 2

Compromiso organizacional de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022

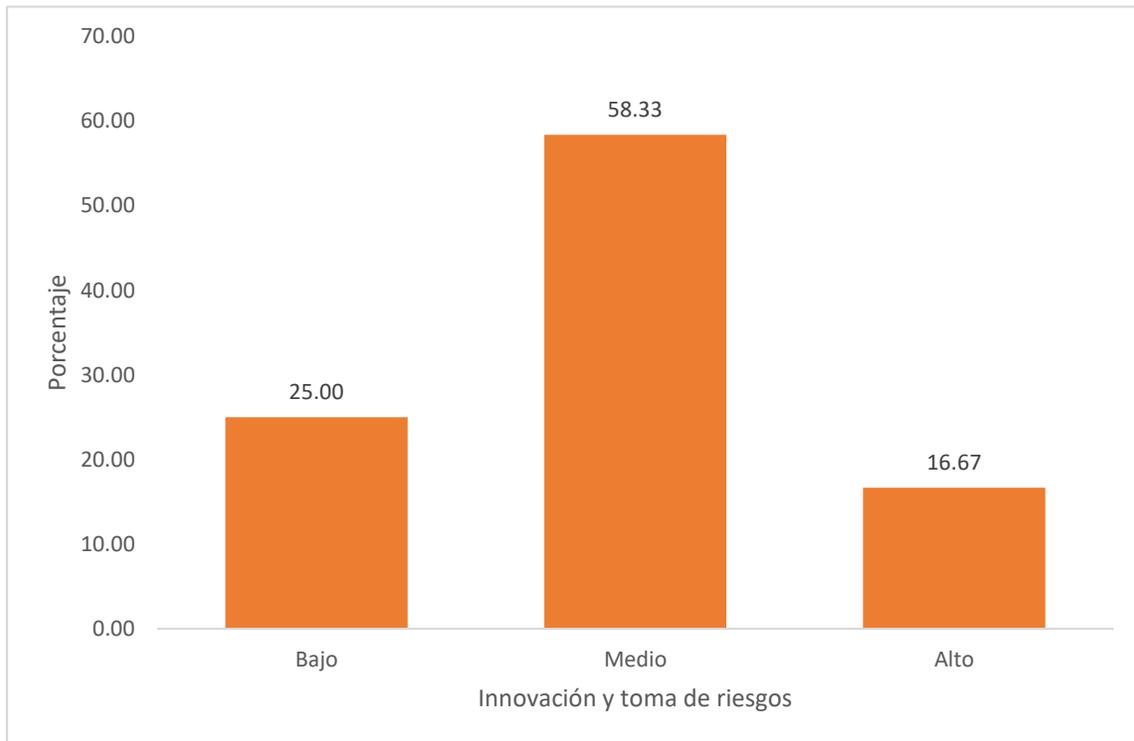


Fuente: Cuestionario Compromiso organizacional

Interpretación: En la figura 9, el 60.42 % de colaboradores tienen un nivel medio de Compromiso organizacional, mientras que el 20.83% tiene un nivel alto y el 18.75% tiene un nivel bajo.

Figura 3

Innovación y toma de riesgos de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque

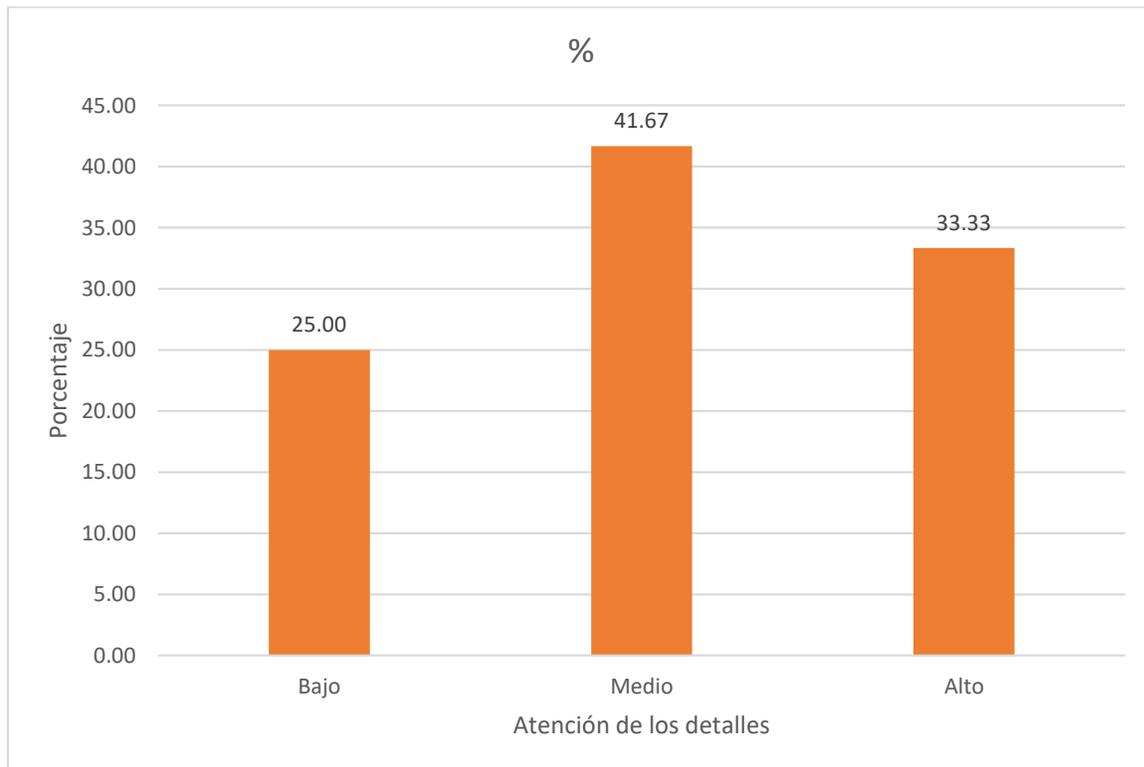


Fuente: Cuestionario Cultura organizacional

Interpretación: En la figura 3; el 58.33% de colaboradores tienen un nivel medio de Innovación y toma de riesgos, mientras que el 16.67% tiene un nivel alto y el 25% tiene un nivel bajo.

Figura 4

Atención de los detalles de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022

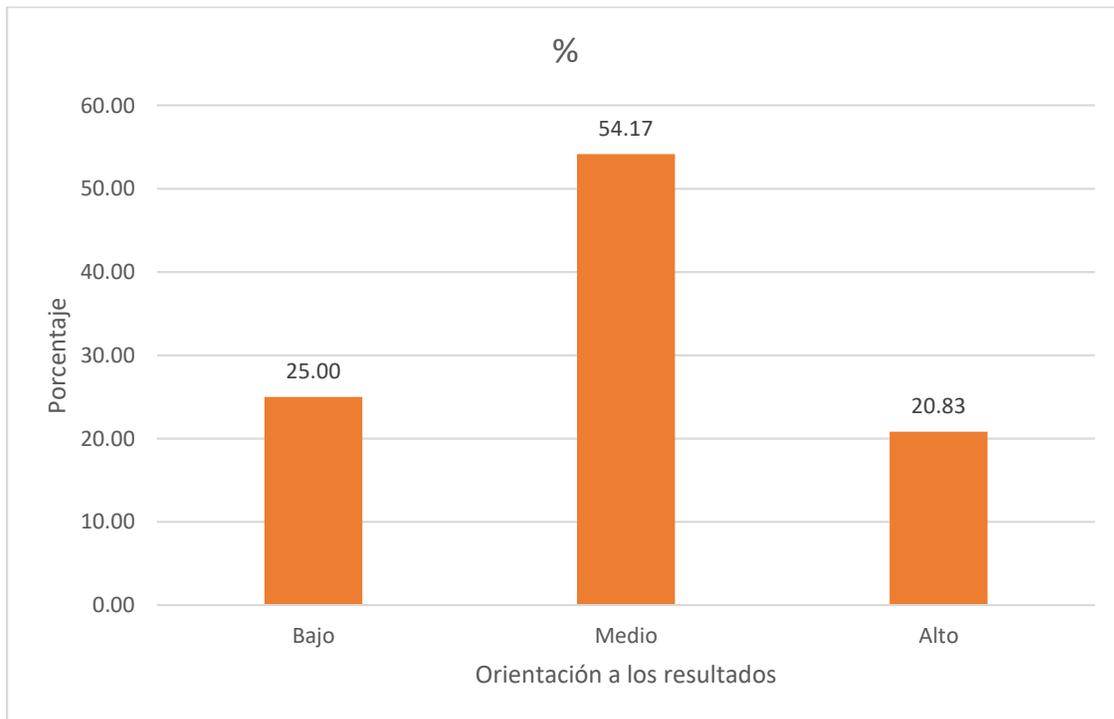


Fuente: Cuestionario Cultura organizacional

Interpretación: En la figura 4; el 41.67 % de colaboradores tienen un nivel medio de Atención a los detalles, mientras que el 33.33 % tiene un nivel alto y el 25% tiene un nivel bajo.

Figura 5

Orientación a los resultados de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022

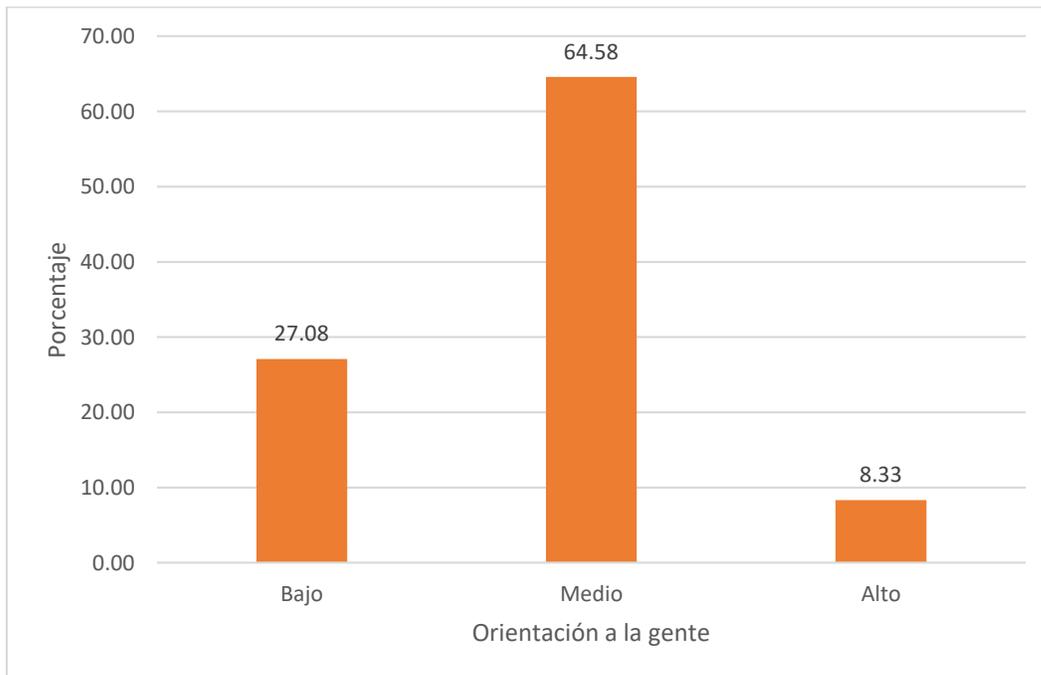


Fuente: Cuestionario Cultura organizacional

Interpretación: En la figura 5, el 54.17% de colaboradores tienen un nivel medio de Orientación a los resultados, mientras que el 20.83% tiene un nivel alto y el 25 % tiene un nivel bajo.

Figura 6

Orientación a la gente de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022

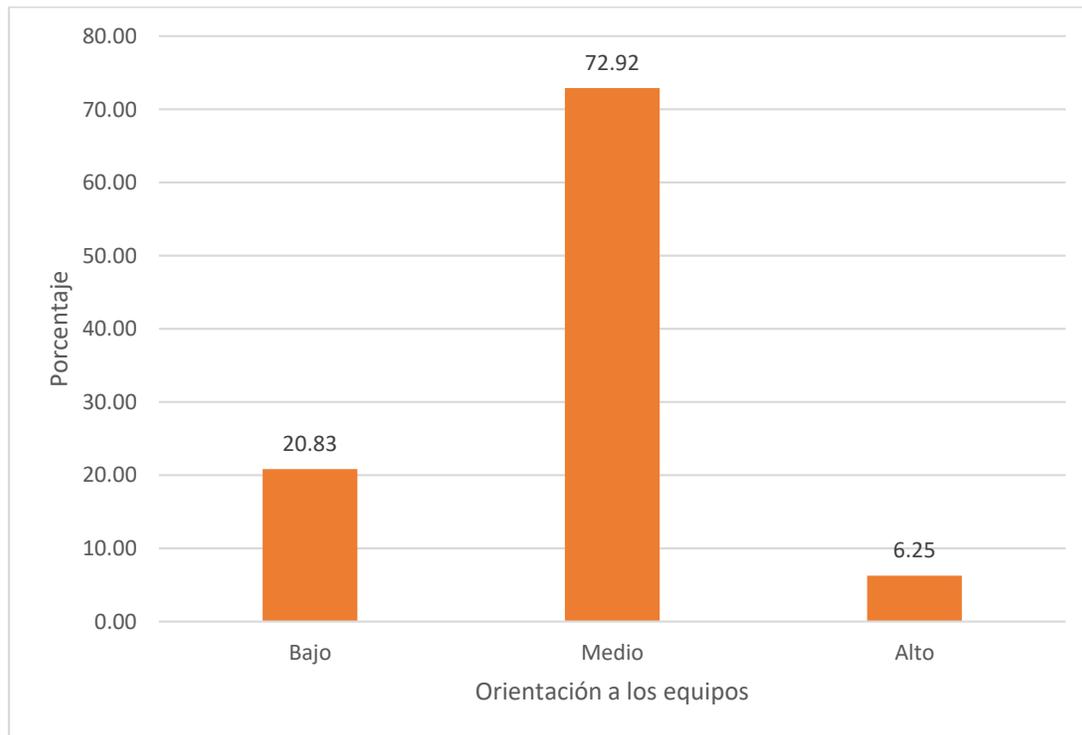


Fuente: Cuestionario Cultura organizacional

Interpretación: En la figura 6, el 64.58 % de colaboradores tienen un nivel medio de Orientación a la gente, mientras que el 27.08 % tiene un nivel bajo y el 8.33% tiene un nivel alto.

Figura 7

Orientación a los equipos de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022

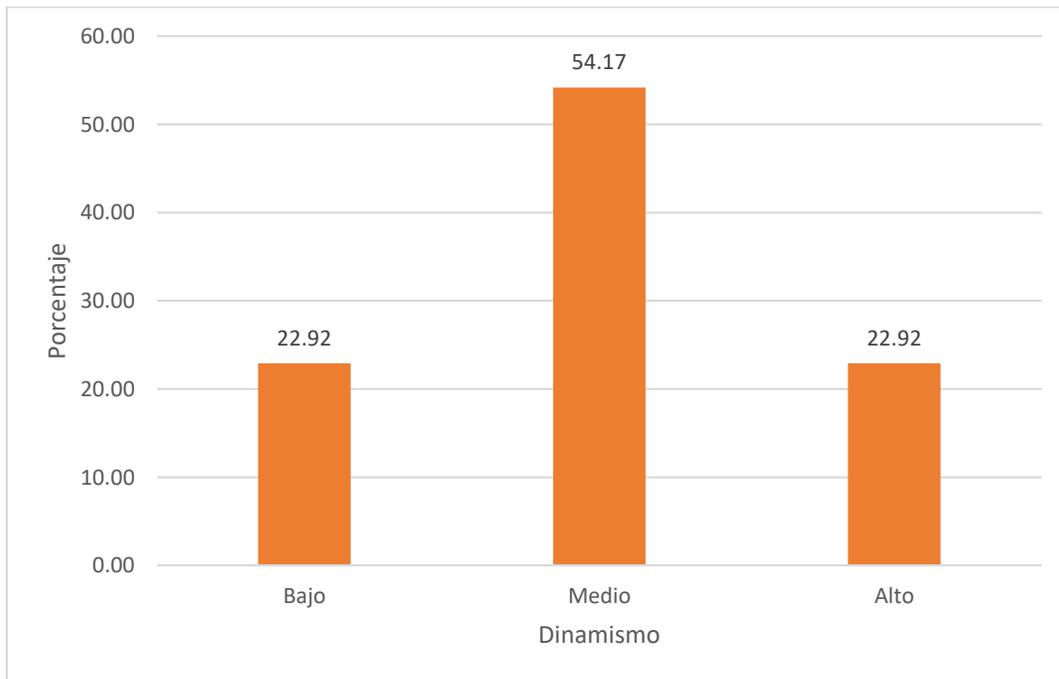


Fuente: Cuestionario Cultura organizacional

Interpretación: En la figura 7, el 72.92 % de colaboradores tienen un nivel medio de Orientación a los equipos, mientras que el 20.83% tiene un nivel bajo y el 6.25% tiene un nivel alto.

Figura 8

Dinamismo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque

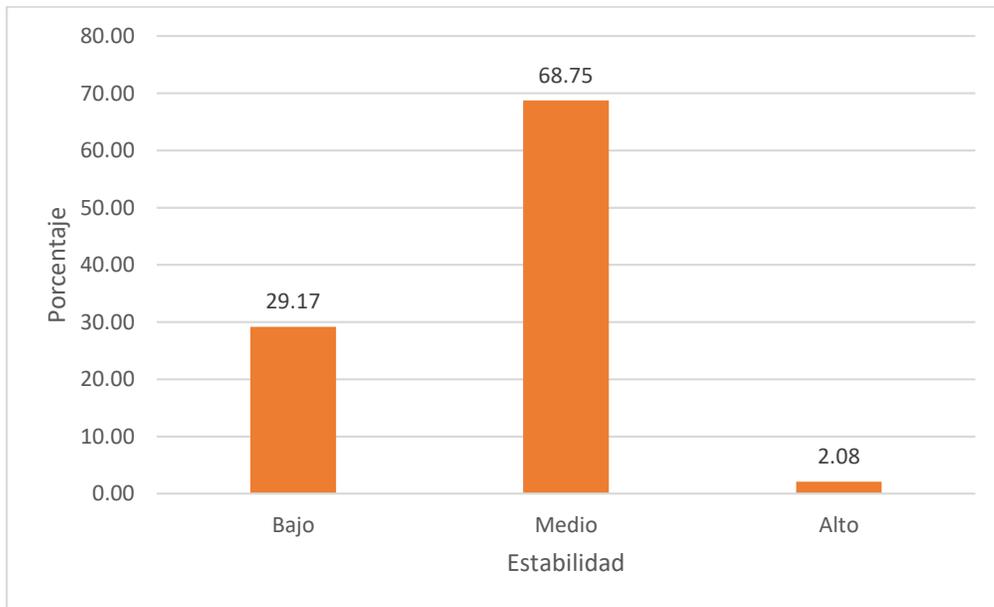


Fuente: Cuestionario Cultura organizacional

Interpretación: En la figura 8, el 54.17 % de colaboradores tienen un nivel medio de dinamismo, mientras que el 22.92 % tiene un nivel bajo y también un 22.92 tienen un nivel alto.

Figura 9

Estabilidad de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022

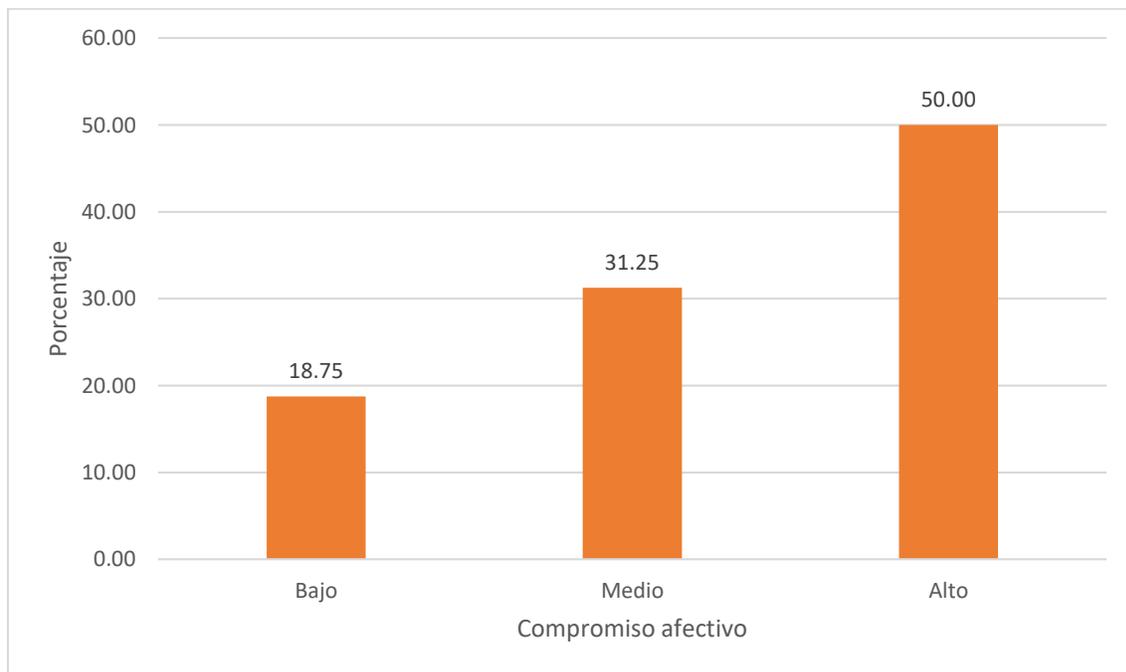


Fuente: Cuestionario Cultura organizacional

Interpretación: En la figura 9, el 68.75 % de colaboradores tienen un nivel medio de estabilidad, mientras que el 29.17 % tiene un nivel bajo y el 1% tiene un nivel alto.

Figura 10

Compromiso afectivo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022

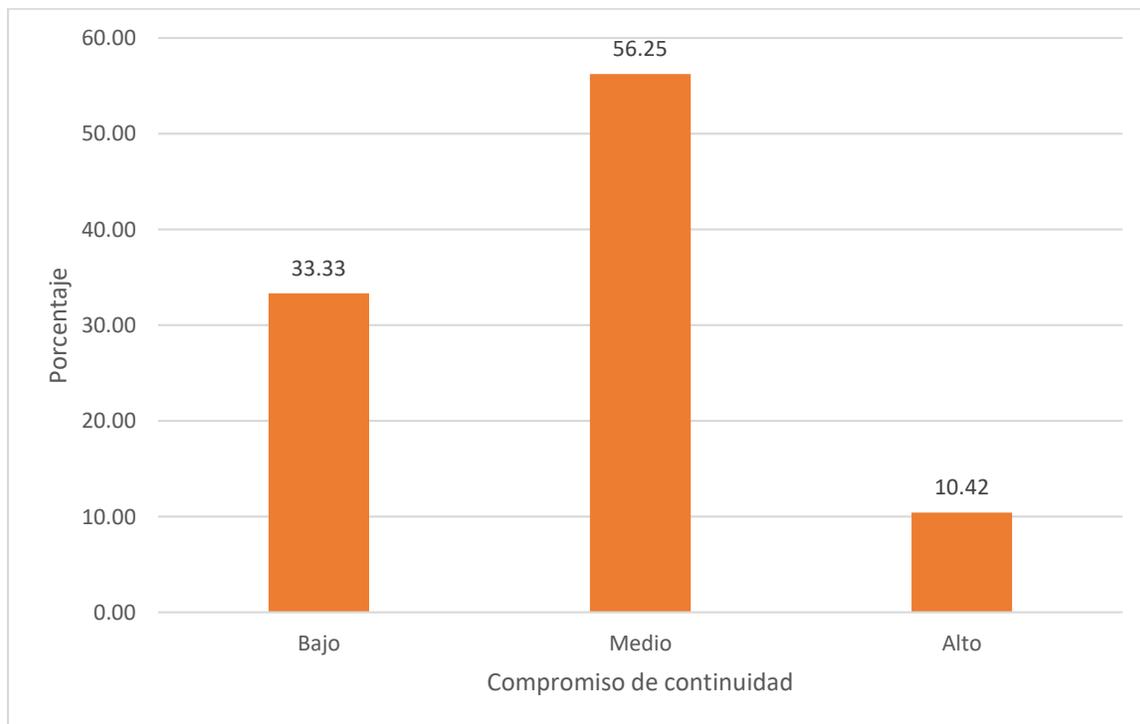


Fuente: Cuestionario Compromiso organizacional

Interpretación: En la figura 10, el 50 % de colaboradores tienen un nivel alto de Compromiso afectivo, mientras que el 31.25% tiene un nivel medio y el 18.75% tiene un nivel bajo.

Figura 11

Compromiso de continuidad de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022

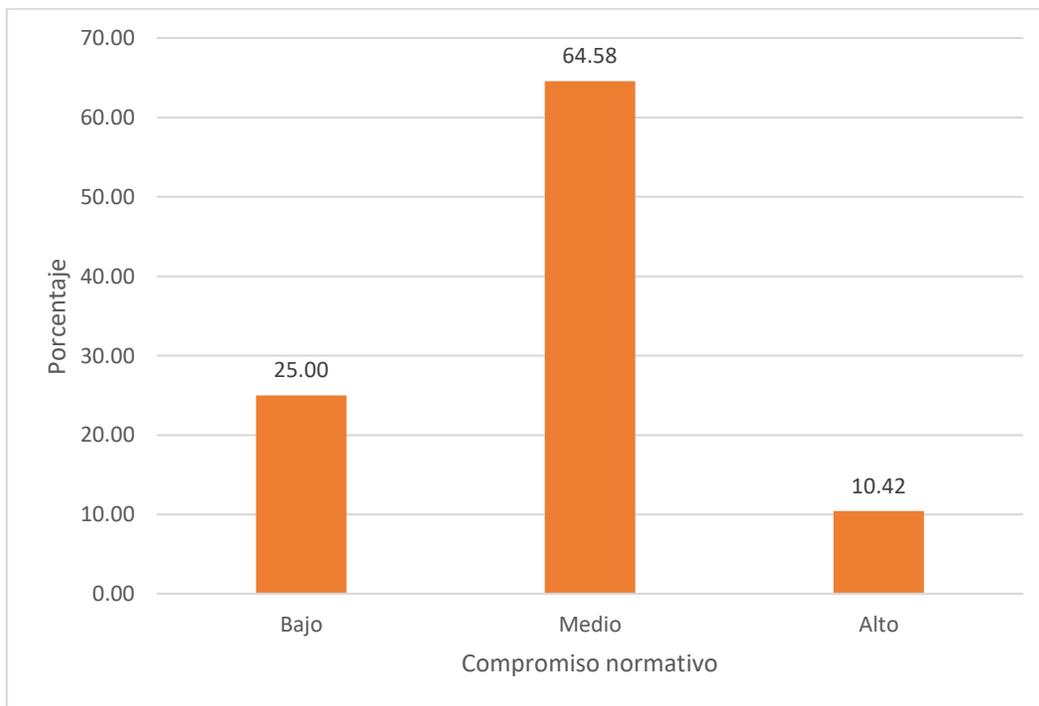


Fuente: Cuestionario Cultura organizacional

Interpretación: En la figura 11, el 56.25 % de colaboradores tienen un nivel medio de Compromiso de continuidad, mientras que el 33.33% tiene un nivel alto y el 10.42% tiene un nivel bajo.

Figura 12

Compromiso normativo de los colaboradores de un Centro de Salud de la Región de Lambayeque, 2022



Fuente: Cuestionario Cultura organizacional

Interpretación: En la figura 12, el 64.58 % de colaboradores tienen un nivel medio de Compromiso normativo, mientras que el 25% tiene un nivel bajo y el 10.42% tiene un nivel alto.

Anexo 6: Autorización para la investigación



PERÚ



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
SALUD LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD



Firmado digitalmente por GAITAN VELASQUEZ Luz Catherine FIR
40617420.hard
Unidad: GERENCIA REGIONAL DE SALUD
Cargo: GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE(e)
Fecha y hora de proceso: 22/06/2022 - 16:32:08

Id seguridad: 6245445

Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Chiclayo 22 junio 2022

OFICIO N° 002051-2022-GR.LAMB/GERESA-L [4230554 - 1]

**SUSSAN GIOVANA SEGURA MIÑOPE
ESTUDIANTE DE MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD.
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO FILIAL CHICLAYO.**

ASUNTO: AUTORIZACION EJECUCION PROYECTO DE INVESTIGACION.

REFERENCIA: SOLICITUD S/N 4230554-0

Mediante el presente me dirijo a usted y atendiendo a lo requerido mediante expediente de la referencia, comunicarle que esta Gerencia Regional de Salud Lambayeque le concede la autorización para continuar realizando su proyecto de investigación denominado “**CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE UN CENTRO DE SALUD DE LA REGION DE LAMBAYEQUE**”, desde el **24/06/2022 al 24/07/2022** del presente año.

Por lo expuesto se **AUTORIZA** al **C.S.** la realización del presente trabajo de investigación en forma virtual y/o presencial.

El resultado de dicha investigación deberá ser alcanzado en un ejemplar a la Oficina de Capacitación al email: capacitacion.geresal@gmail.com

Sin otro particular es propicia la oportunidad para manifestarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal

Atentamente.

Firmado digitalmente
LUZ CATHERINE GAITAN VELASQUEZ
GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE(e)
Fecha y hora de proceso: 22/06/2022 - 16:32:08

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:
- OFICINA DE RECURSOS HUMANO
JOSE HECTOR LLUEN CUMPA
JEFE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
2022-06-22 16:17:49-05