



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de
un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022

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

AUTOR:

Najarro Castro, Everson (orcid.org/0000-0003-1397-1175)

ASESORA:

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot (orcid.org/0000-0003-2373-1300)

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

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

“En memoria a mis padres
Fidel y Getrudes, hermanas
Celia y Marcelina”

Agradecimiento

A mi esposa Margoth Quispe, mis hijos Matías Fernando y André Rodrigo por su apoyo incondicional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de compromiso laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022	23
Tabla 2. Nivel de alienación laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022	24
Tabla 3. Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022	25
Tabla 4. Prueba de normalidad	26
Tabla 5. Coeficiente de correlación de las variables compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022	27
Tabla 6. Confiabilidad de compromiso laboral	52
Tabla 7. Confiabilidad de alienación laboral	52
Tabla 8. Confiabilidad de desempeño laboral	53
Tabla 9. Baremación de compromiso laboral	54
Tabla 10. Baremación de alienación laboral	54
Tabla 11. Baremación de desempeño laboral	54

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de investigación

16

Resumen

La indagación se desarrolló a fin de establecer la existente relación entre el compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022. La metodología fue tipo básica, cuantitativo y correlacional. El marco muestral fue conformado por 22 colaboradores. Se empleó tres cuestionarios basándose en la técnica de la encuesta. Resultados: El 59,1% de colaboradores presentaron un alto compromiso laboral; el 54,5% una baja alienación laboral y el 77,3% presenta un alto desempeño laboral. Por tanto, se concluye, una correlación significativamente inversa ($r=-6.10$) del compromiso y alienación con el desempeño laboral, así como un coeficiente correlativo de $r=0,728$ evidenciando una correlación directa entre las variables estudiados; es decir, si existe relación entre ambas variables.

Palabras clave: Compromiso laboral, desempeño laboral, alienación.

Abstract

The research was developed in order to establish the relationship between commitment, alienation and work performance in the workers of a community health center, Ayacucho, 2022. The methodology was basic, quantitative and correlational. The sampling frame was made up of 22 collaborators. Three questionnaires were used based on the survey technique. Results: 59.1% of the collaborators presented a high work commitment; 54.5% a low work alienation and 77.3% presented a high work performance. Therefore, a significantly inverse correlation ($r=-6.10$) of commitment and alienation with work performance is concluded, as well as a correlative coefficient of $r=0.728$, showing a direct correlation between the variables studied; that is, there is a relationship between the two variables.

Keywords: Work commitment, work Performance, alienation.

I. INTRODUCCIÓN

Talledo y Amaya (2020) mencionaron que anteriormente las entidades se enfocaban solo en producir y aumentar la rentabilidad sin poner atención a las necesidades de sus colaboradores, haciendo que se estanquen y pierdan competitividad en el mercado. Sin embargo, al pasar los años se ha ido reestructurando la manera de dirigir una organización, poniendo mayor atención a los colaboradores, es así que distintas organizaciones han optado por enfocarse y revalorizar el desempeño de su personal, con la finalidad de que se sientan motivados y fidelizados con la empresa, permitiendo que tengan un mayor compromiso con sus actividades diarias, aumentando su productividad y competitividad (Coronado et al., 2020).

Además, uno de los sectores de empleo más difíciles y con mayor carga de trabajo a escala mundial, es el perteneciente a la salud, porque la mayoría de sus actividades diarias resultan ser exhaustivas, siendo un trabajo único y complejo. Ello origina escasez de personal, impidiendo el acceso universal a la atención de salud. Es por esa razón que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), propone como estrategia poner mayor atención a los profesionales sanitarios, mejorando sus condiciones de trabajo, así como brindarles la motivación necesaria para desempeñarse eficientemente y seguir comprometidos con su labor (OIT, 2022).

Los colaboradores del sector de salud mental, tienen mayor responsabilidad, debido a que tratan con pacientes con diferentes tipos de trastornos y por lo tanto su entorno de trabajo es más complejo. Así mismo se menciona que a pesar de las grandes cifras de pacientes con trastornos mentales, solo se destina el 2.8% de gastos a los servicios, lo conlleva a que los profesionales de salud, se desalienten y pierdan interés por su labor, debido a que no sienten el apoyo necesario para su sector (Organización Panamericana de la Salud, 2020).

En esa misma línea, el personal de salud representa el 3% de los habitantes en países con altos recursos y menos del 2% en países con bajos

recursos. Por lo que surge una gran preocupación, pues la OMS recalca la importancia y el reconocimiento que se le debe otorgar a los colaboradores de salud, incentivándolos a obtener un óptimo desempeño, mejorando así la calidad de servicio hacia el usuario (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Por otro lado, Amion (2020) indicó que el grado de compromiso laboral que tenga el colaborador con su entidad va a depender de cómo se desenvuelve en su entorno laboral, es decir si se siente parte de la entidad y tiene la confianza de realizar sus actividades con libertad, pues lamentablemente las instituciones sanitarias no han impulsado una cultura laboral adecuada, donde sus colaboradores se sientan a gusto y satisfechos en su entorno de trabajo (Llanes et al., 2018). En cuanto al desempeño laboral, Rojas (2019) menciona que los colaboradores de salud constituyen un factor clave sobre la salud de la entidad, pues son ellos quienes tienen la mayor responsabilidad de proporcionar una excelente atención al usuario, cumpliendo con las metas propuestas por la entidad, alineando su desempeño con los objetivos del sector (Borges et al., 2018).

Además, Galván (2019) refirió que, al otorgar mayor importancia al colaborador, permitirá mejorar la alienación laboral, previniendo sentimiento de desilusión ante la entidad, así como aumentar la capacidad de producción, sintiéndose más conformes y motivados en su entorno laboral (García et al., 2019).

Internacionalmente, Bernal et al., (2021) en México pudieron hallar que el 61% de los colaboradores sanitarios mostraron compromiso laboral en una entidad de salud. Así mismo, Villalobos (2020) realizó un estudio en Venezuela donde el 55.3% mostró un desempeño laboral medio. De igual manera, Vega y Castillo (2020) en Ecuador identificaron que el 80% de enfermeros presentaron un bajo desempeño laboral en base a sus funciones, debido a la carga de trabajo (Figuerola et al., 2018).

A nivel nacional, Lauracio et al., (2020) hallaron que, de acuerdo al desempeño laboral de los colaboradores sanitarios, el 70% mostraron resultados eficientes. De igual manera, Delgado et al., (2018) identificó que el

62% de los trabajadores sanitarios presentaron un alto desempeño laboral, seguido del 38% quienes obtuvieron un grado medio. Fabián (2019) determinó que el 69% de los colaboradores de salud obtuvieron una responsabilidad organizacional regular. También, Delgado et al., (2020) indicó que el 39,8% del personal asistencial tuvo un desempeño laboral regular.

Ante lo expuesto, se vio conveniente realizar la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación entre el compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022?; se plantearon los siguientes problemas específicos: (a) ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022?; (b) ¿Cuál es el nivel de alienación en los trabajadores de un centro de salud comunitario , Ayacucho, 2022?; (c) ¿Cuál es el nivel de nivel de desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022?

En este mismo contexto, el estudio se justifica teóricamente, dado su intención de profundizar el conocimiento ya existente en la ciencia de la salud, así como actualizar la información sobre la importancia que se debe tomar al trabajador asistencial, con la finalidad de mejorar su responsabilidad, alienación y rendimiento en la entidad de salud, brindando nuevos aportes al campo de estudio. Bajo una justificación práctica, el estudio incentivó a las distintas instituciones de salud a valorizar el trabajo del personal sanitario, realizando su importancia en el sector, así como realizar estrategias claves para mejorar su entorno laboral, obteniendo un mejor compromiso con las metas de la entidad, así como optimizar su desempeño laboral. Bajo una justificación metodológica, dentro del estudio se tomó en cuenta tres cuestionarios, los cuales han sido validados con anterioridad y fueron sometidos nuevamente a revisión.

Por ello, se planteó determinar la relación entre el compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022; abordando los objetivos específicos siguientes: (a) Identificar el nivel de compromiso laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario , Ayacucho, 2022; (b) Identificar el nivel de alienación en

los trabajadores de un centro de salud comunitario , Ayacucho, 2022; (c) Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022. Por último, en base a los objetivos planteados, la hipótesis general de la investigación fue: Existe relación entre el compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022. Y las hipótesis específicas fueron: (a) El nivel de compromiso laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022, es medio; (b) El nivel de alienación en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022, es medio; (c) El nivel de desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022, es medio.

II. MARCO TEÓRICO

A escala internacional, en Nabachwa (2021), desarrollo una indagación a fin de establecer la relación existente de la motivación, el compromiso con el desempeño laboral de colaboradores de un centro de salud; Wakiso. Utilizó un estudio cuantificable, no experimental y correlacional; con 40 participantes a quienes se les planteó un cuestionario de desempeño. Se evidenció la ausencia de una correlación significativa entre los fenómenos de estudio ($r=0,346$, $p=0,011$). Concluyéndose que, la motivación de los empleados tiene una influencia negativa en el compromiso laboral, ya que muchos colaboradores de la salud dejan la organización debido a la competencia en el campo médico, lo que aumenta la rotación de los trabajadores de la salud y, por lo tanto, afecta el desempeño laboral.

Pozo (2020), elaboró una investigación con la finalidad de identificar la relación existente del desempeño laboral con la calidad de atención del personal asistencial; Ecuador. Utilizó un estudio cuantificable, no experimental y correlacional; con 145 participantes a los cuales se les planteó un cuestionario de desempeño. Se evidenció que el 73,4% de los trabajadores de salud presentaron un regular desempeño laboral, mientras que del 15,6% fue bajo y solo el 10,9% fue alta. Así mismo el 72,8% un nivel medio bueno en la calidad de atención. Concluyéndose la correlación directa y alta entre los fenómenos de estudio con coeficiente de $p = 0,000$. Por ello, a mejor sea su atención en el centro de salud, su nivel de desempeño será bueno.

Kartal (2018), desarrolló una investigación con el propósito de hallar el compromiso y la alienación laboral en profesionales asistenciales, en Ankara. Utilizó un estudio cuantificable, de diseño no experimental y correlacional, con 493 participantes los cuales se les planteó la escala de compromiso laboral de utrecht (UWES), la alienación de trabajo Scale y la de desempeño de Rosen. Se halló que, los colaboradores presentaron un grado moderado de compromiso laboral con una puntuación ($3,31 \pm 0,79$), además el aspecto de dedicación tuvo una alta puntuación. Respecto a la alienación, el personal presentó un nivel moderado con una puntuación ($2,82 \pm 0,59$) y en base al

desempeño laboral, el personal manifestó un nivel alto con una puntuación de $(3,96 \pm 0,71)$. Concluyéndose la existente relación significativa positiva entre los fenómenos de estudio con $p=0,01$. Por ello, se debe disminuir la alienación para que el compromiso laboral y desempeño laboral sea mayor.

Amarat et al., (2018), realizó una indagación con el propósito de hallar la alienación y desempeño laboral de los enfermeros, Turquía. Utilizó un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional; 138 participantes a quienes se les planteó los cuestionarios de work alienation scale y la escala de desempeño de Goris y otros. Se halló la existente correlación negativa de la alienación con el desempeño laboral con una puntuación de p valor = $-0,701$. Concluyéndose que, al disminuir la alienación laboral es mayor el rendimiento del personal.

Kurdi (2018), elaboró un estudio con el propósito de identificar el impacto de la alienación y el desempeño laboral de los colaboradores del complejo médico, Palestina. Utilizó un estudio cuantificable, no experimental y correlacional; con 90 participantes los cuales se les planteó un cuestionario de alienación y de desempeño. Se halló que, el personal presentó niveles altos de alienación laboral con una puntuación $(3,80 \pm 0,54)$ y niveles moderados de desempeño laboral con una puntuación $(3,38 \pm 0,40)$. Concluyéndose la existente correlación significativa negativa entre la alienación laboral y desempeño laboral con p valor = $0,388$. Por ello, a mayor alienación laboral menor es el desempeño laboral, lo cual se debe identificar las características que generan dicha alienación en el personal para mejorar el desempeño.

Tejada (2022), desarrolló una investigación con el fin de hallar el compromiso y desempeño laboral en trabajadores de salud en la pandemia en un Hospital ubicado en Jaén. Utilizó un estudio cuantitativo, básico, no experimental, transversal y correlacional; el marco muestra fue de 216 colaboradores a los cuales se les planteó los cuestionarios de compromiso laboral y el de desempeño laboral. Los hallazgos evidencian el 56,52% presentaron un compromiso laboral alto, por otro lado, el nivel del 91,3% presento un desempeño laboral alto. Concluyéndose una correlación directa y

débil del compromiso laboral con el desempeño laboral con p valor = 0,553. Por ello, se debe mejorar y optimizar los proyectos creativos para vincular al personal.

Bravo (2021), realizó una indagación a fin de hallar la existente correlación del compromiso con el desempeño laboral en servidores en el ámbito de la salud, Chepén. Se basó en un esquema metodológico cuantificable, básico, transversal, no experimental y correlacional; el marco muestral estuvo conformado por 395 colaboradores y se empleó el cuestionario de UWES y de desempeño de Koopmans a modo de instrumentos. Hallándose un 59,5% del personal con un alto compromiso laboral y el 56,9% niveles altos de desempeño laboral. Concluyéndose que, existe relación positiva entre el desempeño laboral y compromiso laboral con p valor = 0,01. Por ello, deben fomentar el compromiso e identificar las características del personal para aumentar el desempeño laboral.

Granados (2021), desarrolló su estudio a fin de hallar la alienación y el compromiso laboral en enfermeros residentes en Lima. Utilizó un estudio cuantificable y correlacional; con 32 participantes en el marco muestral y teniendo en cuenta la escala de alienación laboral y compromiso laboral como instrumento de investigación. Se evidenció que, el 74,4% del personal asistencial manifestaron estar en acuerdo respecto a las afirmaciones de la alienación laboral, el 96,9% manifestaron insignificancia, el 78,1% manifestaron auto extrañamiento y el 56,2% manifestaron impotencia. Y en base al compromiso laboral el 65,6% presentaron dedicación, el 55% presentaron vigor y el 51% presentaron absorción. Concluyéndose la correlación significativa inversa del compromiso laboral con la alienación laboral con $p= 0,01$. Por ello, a menor alienación que presente el personal mayor será su compromiso con el trabajo.

Argomedo (2020), desarrolló un estudio con el propósito de identificar la relación existente del compromiso con el desempeño laboral en los trabajadores de salud, La Libertad. Utilizó un estudio cuantitativo básico, no experimental, transversal y correlacional; el marco muestra estuvo constituido

por 30 servidores de salud y se empleó los cuestionarios de UWES y de desempeño laboral. Se evidencio un 87% de servidores presentó un compromiso laboral alto, en cuanto al desempeño laboral el 100% presento un grado medio. Además, el 60% presentó un nivel alto en base al vigor y regular en desempeño laboral, el 57% presentó nivel regular en base a dedicación y desempeño laboral, el 60% un nivel alto en base absorción y regular en desempeño laboral. Concluyéndose la existente correlación negativa y significativa entre los fenómenos de estudio con un coeficiente de $p=0,000$. Por ello, a mayor compromiso laboral mayor desempeño laboral.

López (2020), realizó una indagación con el propósito de hallar el compromiso y el desempeño laboral en servidores del sector salud, Tarapoto. Utilizó un estudio cuantitativo básico, no experimental, transversal y correlacional, el marco muestral fue 120 servidores y se hizo uso del cuestionario UWES y de desempeño de Guerrero. Se evidenció una relación directa del compromiso laboral con el desempeño laboral con p valor = 0,000; además, entre compromiso laboral e iniciativa laboral con p valor = 0,000; iguales coeficientes presentaron el compromiso laboral y cooperación del personal. Concluyéndose la existen relación directa del compromiso laboral con las dimensiones del desempeño laboral. Por ello, a más compromiso más es el desempeño laboral.

Sosa (2020), elaboró un estudio con el propósito de hallar el compromiso y el desempeño laboral en los servidores de la salud frente a la pandemia en un hospital público, Lima. Utilizó un estudio cuantitativo básico, no experimental, transversal y correlacional, con 150 participantes a quienes se les planteó los cuestionarios del compromiso y desempeño laboral. Se evidenció que, el 54,1% de encuestados presentaron un compromiso organizacional alto y el 51,4% respecto al desempeño laboral fue medio. Concluyéndose la existente correlación significativa entre fenómenos de investigación con un coeficiente $p=0,000$. Por ello, a mayor es el compromiso del personal mayor es su desempeño laboral.

De La Paz (2018), desarrolló una investigación con el fin de hallar el compromiso y desempeño laboral en el personal asistencial, Ayacucho. Utilizó un estudio cuantitativo básico, no experimental, transversal y correlacional, con 30 colaboradores a los cuales se les planteó los cuestionarios de compromiso organizacional de Nadelsticher y de desempeño de Gómez. Se halló que, el 60% manifestaron un nivel medio un compromiso organizacional medio y el 60% un nivel regular en base al desempeño laboral. Concluyéndose una relación significativa del compromiso laboral con el desempeño laboral con p valor=0,011. Por ello, el hospital debe fortalecer compromiso laboral con el fin de mantener el desempeño laboral.

Gabini (2018) indicó que en una organización el compromiso laboral se ha convertido en uno de los pilares mayormente estudiados a lo largo del tiempo. Dado que influye en la eficacia y comodidad del talento, asimismo, se enfoca en dirigir a fin de lograr las metas planteadas en la entidad. El área de recursos humanos, hace uso de este mecanismo para evaluar la lealtad que tienen sus empleadores con la entidad (Salvador et al., 2019).

Así mismo, Gabini (2018) mencionó a distintos autores, como a Becker (1960) quien determinó que un colaborador se compromete por decisión propia, donde aporta su esfuerzo a la organización, con la finalidad de recibir beneficios y remuneración a cambio. Lo que es muy diferente a que el colaborador se involucre a alcanzar las metas de la organización porque se siente fidelizado con su entidad. A comparación de Modwday, Steers y Porter (1979) quienes definieron que el compromiso laboral es el nivel en que los trabajadores se sienten comprometidos con la institución donde trabajan, donde el compromiso se evidencia cuando los acuerdos propuestos por la institución son aceptados por los colaboradores (Baez et al., 2019).

Polo et al., (2017) citan a Allen y Meyer (1990) los cuales definieron al compromiso laboral como la actitud que vincula a los colaboradores con la organización, disminuyendo la intención de abandonarla. Dividieron el compromiso en tres componentes, el primero es el componente afectivo, se enfoca en el apego emocional hacia la entidad, donde el talento se identifica

con la organización y disfrutan formar parte de ella. El segundo componente es el normativo, que abarca el sentido de lealtad, responsabilidad e incluso obligación que tienen los colaboradores hacia la organización y el tercer componente es de continuidad, se refiere a la necesidad que tienen los colaboradores de formar parte de la organización, debido a que requieren de una remuneración económica.

Por otro lado, Silva (2018) mencionó a Khan (1990), quien definió el compromiso laboral como la responsabilidad y el empeño que los colaboradores colocan a sus actividades diarias para cumplir con las metas pactadas de una entidad. En ese sentido se describe como el nivel de participación que un trabajador tiene hacia su entidad y su cultura laboral. Pues un colaborador comprometido, mejora cada vez más en su productividad y por tanto le brinda mayor rentabilidad a la empresa (Al-Jabari et al., 2019).

Así mismo, Silva (2018) mencionó que existen dos maneras de compromiso, el primero trata sobre el compromiso racional, que radica en el nivel en que una laboral cumple con todos los intereses económicos o competitivos del colaborador y el segundo se refiere al compromiso emocional, pues es el nivel en que una labor cumple con todos los valores, culturas y creencias del colaborador, siendo este último quien tiene más poder de mantener el compromiso de los colaboradores en una entidad (Pratama et al., 2020).

De acuerdo a Juyumaya (2018) hizo referencia al autor Bakker (2002), quien definió al compromiso laboral como un buen estado de salud mental, que tienen el colaborador frente a su trabajo, la cual radica en tres dimensiones básicas, la primera trata sobre el vigor, que hace referencia rendimiento y poder psicológico que posee el colaborador hacia la realización de sus actividades diarias. En segundo lugar, se encuentra la dedicación, consta del alto grado de implicación laboral relacionado con sentimiento de significancia, entusiasmo, orgullo, inspiración y deseo por trabajar. Por último, se encuentra la dimensión absorción, el cual trata cuando el colaborador se concentra en realizar sus

actividades diarias, al cabo que no se da cuenta que el tiempo ha pasado, porque el grado de concentración es evidentemente alto (Motyka, 2018).

Por ello, Gonzáles (2015) indicó que para lograr que los colaboradores sean responsables en cuanto a sus tareas, la organización debe ejecutar planes estratégicos donde motiven a sus colaboradores, así mismo facilitarles un ambiente laboral agradable, donde cumplan con todas sus necesidades para laboral satisfactoriamente. De igual manera, Anchelia et al., (2021) indica que una entidad llega a alcanzar sus objetivos a través del compromiso laboral de sus trabajadores, pues son activos fundamentales que de acuerdo al nivel de lealtad y empeño que ponen en la entidad, impulsan a la organización a ser competitiva y rentable (Yahaya et al., 2016).

Aldana et al., (2018) mencionó que el compromiso laboral en el ámbito de la salud en las últimas décadas ha ido tomando cierta importancia avanzando dinámicamente, haciendo que la relación entre colaborador y organización sea cada vez mejor. Pues en el sector de salud, la forma de trabajo y el entorno laboral es muy distinta a los demás sectores de trabajo, debido a que los profesionales sanitarios tienen mayor carga laboral, además de tener mayores responsabilidades. Por ello, las instituciones de salud deben enfocarse en brindar un adecuado entorno laboral, motivando a sus colaboradores a sentirse comprometidos con su trabajo (Rodríguez et al., 2021).

La alienación laboral fue tratada por primera vez por Karl Marx en su obra 'Trabajo alienado' en 1864, en el cual define como la perspectiva negativa del individuo en base a su trabajo (Ozer et al., 2019). Ello debido a que las entidades visualizan compromiso laboral al trabajador como un esclavo que solo es requerido para laborar. Además, refiere que los empleados en las sociedades modernas se debilitan y alienan al trabajo cada día también por el despojo de sus facultades de autorización y decisión (Silver, 2018).

La alienación del trabajo tiene muchos efectos organizativos y resultados personales negativos. El empleado ajeno al trabajo exhibe un estado psicológico anormal y su trabajo no tiene sentido debido a las condiciones

organizacionales y ambientales. Por ello, el individuo se siente inadecuado y débil, se comienza aislar del lugar de trabajo y de quienes les rodean, además adopta una actitud negativa hacia sus funciones que desempeñan (Ozer et al., 2019). Trayendo como consecuencias deficiencia operativa, problemas en los costos dentro de la institución, bajo rendimiento, el poco logro de las metas planteadas, trastornos mentales como angustia y ansiedad y el abandono laboral (Kaynak et al., 2016).

La alienación refiere al distanciamiento del personal asistencial de la atención al paciente, a menudo atribuida a la práctica, además está asociada con el agotamiento del personal (Khamis et al., 2022). Por otra parte, parece ser dañina, debido a que erosiona el compromiso con el trabajo, provocando comportamientos contraproducentes (como ausencias frecuentes por enfermedad y provocando conflictos con colegas) e induciendo autolesiones (a través de abuso de alcohol/sustancias). En este sentido, la alienación es peor que la insatisfacción laboral y el agotamiento, ya que es más dañina (Sawyer et al., 2020). Según Light, para evitar el desarrollo de la alienación en el personal, las instituciones deben optimizar la atención al paciente, generar confianza por parte de los supervisores, promover las relaciones sociales, atribuir ingresos justos de acuerdo al desempeño de las funciones y ver un futuro sostenible en la organización (Iliffe y Manthorpe, 2019).

Según Seaman la alienación se divide en tres dimensiones como impotencia, insignificancia y auto extrañamiento. Respecto a la insignificancia, refiere que el individuo no puede comprender la dinámica de los eventos sociales y hacer una inferencia sobre estos. Por lo tanto, el individuo no puede tener suficiente idea sobre qué creer y puede entregarse a la desesperación sobre el futuro que sueña (Ozer et al., 2019). En cuanto al auto extrañamiento, refiere es el estado en el que un individuo no puede reflejar sus propios valores, necesidades y deseos en sus actos, surge cuando el empleado no siente el sentimiento de autorrealización, además el empleado no prioriza los factores internos que lo conectan con su trabajo y toma casi ningún placer por el papel que desempeña dentro de la institución (Gozukara et al., 2017). Y en base a la impotencia, refiere a que el individuo piensa que su futuro está determinado por

los factores externos, por ello el trabajador, considera la realización de los valores en lo que cree y piensa que no hay nada que hacer para cambiarlo, ello se debe a la falta de autonomía y el límite de la libertad de las actividades laborales que presenta el trabajador, y ello trae consigo el debilitamiento del trabajador (Vanderstukken et al., 2021).

La salud organizacional está asociada a la alienación laboral, debido a que incluye todos los aspectos psicológicos, fisiológicos y sociales de una organización. Según Miles, refiere que una organización saludable es una organización que no sólo mantiene su vida en su propio círculo sino también se desarrolla y se expande a largo plazo y mejora sus habilidades de afrontamiento y supervivencia. Además, puede afectar el sistema de trabajo, el diseño y gestión de los procedimientos, el comportamiento y la salud de los trabajadores (Ozer et al., 2019). También, los trabajadores que laboran en un ambiente sano se convierten en personas innovadoras, por ello se deben proporcionar un ambiente saludable, exámenes médicos periódicos, consejería y manejar el comportamiento de ausencia (Hemántika, 2019).

El desempeño laboral según Campbell y otros lo define como la ejecución de las tareas asignadas a un individuo, ello quiere decir lo que realiza un empleado en el trabajo o como lleva a cabo dicha actividad. También, refiere el desempeño laboral como diferentes comportamientos que manifiesta el personal en relación con el trabajo. Además, el desempeño laboral refleja el discernimiento, la capacidad, el comportamiento y los principios éticos del trabajador. Por otra parte, el desempeño laboral se desglosa en diferentes aspectos como: el aspecto conductual, refiere a la realización de sus funciones y al comportamiento del trabajador cuando están laborando. El aspecto de resultados, refiere al efecto en base a su comportamiento. En el aspecto de efectividad, refiere al grado en que algo tiene éxito en la producción de un resultado deseado. Y desde el aspecto de producción, refiere a la efectividad del esfuerzo productivo. En otras palabras, el desempeño laboral es una evaluación de los resultados (Darvishmotevali y Ali, 2020).

Respecto a los factores influyentes en el desempeño laboral referente a servidores del sector salud son: A nivel de estructura organizacional, el apoyo y la cultura organizacional que percibe. El rendimiento de colaboradores puede florecer en un ambiente innovador. Por el contrario, es probable que el desempeño laboral disminuya en un clima organizacional tóxico y en los casos en que los supervisores actúan de manera abusiva. En base a nivel dirección y equipo, el apoyo gerencial y los programas de supervisión y capacitación contribuyen a los niveles de desempeño laboral. Además, factores como la estructura del equipo, la presencia de apoyo social, la supervisión abusiva, recursos limitados, cargas de trabajo pesadas e insatisfacción con los compañeros de trabajo y agotamiento pueden afectar el desempeño laboral. Ya nivel individual, el grado de compromiso laboral, la claridad del rol y la autonomía, así como las habilidades y los niveles de educación de los empleados, el exceso del trabajo laboral y la prevalencia de la multitarea también se integra a los factores influyentes (Krijgsheld et al., 2022).

La evaluación del desempeño laboral refiere a una serie de procedimientos que permite medir el grado de rendimiento de los trabajadores en base al desarrollo de las actividades asignadas. Permite identificar, medir y gestionar el rendimiento del trabajador dentro de la institución que labora (Guartán et al., 2019). Según Pernía y Carrera (2014) las dimensiones que determinan el desempeño laboral son: Las funciones, el comportamiento y el compromiso (Panduro Riva, 2021). La dimensión de las funciones, refiere a las actividades que ejecuta el trabajador de manera eficiente. La dimensión del comportamiento se refiere a la actitud y a las cualidades que manifiesta el trabajador frente a las tareas asignadas dentro de la organización. Y la dimensión del compromiso refiere a la manera de actuar de los trabajadores para responsabilizarse referente a las funciones asignadas.

Por otro lado, Greenslade y Jimmieson relacionan el desempeño laboral en base al sector de salud, en el cual describe cuatro aspectos como el desempeño de tareas tiene una relación directa con el núcleo técnico organizacional. El término se refiere a actividades directas (como el tratamiento de pacientes) e indirectas (como la contratación de enfermeras). Además,

incluye el comportamiento de la tarea, las tareas específicas, el desempeño del rol y las actividades técnicas. El desempeño contextual refiere al entorno organizativo, social y psicológico; integra actividades como el voluntariado para horas extras y el mantener relaciones interpersonales óptimas. Y el desempeño adaptativo se refiere a la medida en que un individuo se adapta a los cambios en los sistemas de trabajo o roles de trabajo (Krijgsheld et al., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación: Fue de tipo básico, debido a que su finalidad es realizar un análisis de un posible fenómeno ya antes estudiado con el propósito de recabar nueva información y aumentar nuevos conocimientos para contribuir dichos datos a otros estudios (Ñaupas et al., 2018).

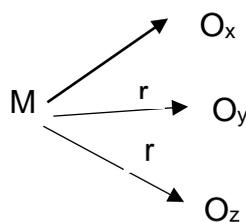
Enfoque de investigación: Fue cuantitativo debido a que su propósito es aplicar una serie de métodos secuenciales para elegir los datos hallados y contrastarlos con el fenómeno (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Nivel de Investigación: Fue descriptivo y correlacional, porque su propósito es describir las peculiaridades del fenómeno que se está analizando y evaluar el vínculo entre variables y su nivel de intensidad (Ñaupas et al., 2018).

Diseño y esquema de investigación: Fue no experimental, transversal, debido a que la información encontrada se va a analizar conforme se encontró sin manipularla y dichos datos fueron recabados en un solo lugar y momento (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Figura 1.

Diseño de investigación



En dónde:

M = Trabajadores de salud

O_x = Compromiso laboral

O_y = Alienación laboral

O_z = Desempeño laboral

r = Relación entre las variables

Fuente: Ñaupas et al., (2018)

3.2. Variables y operacionalización

En el estudio, se analizaron las variables: Compromiso laboral, alienación laboral y desempeño laboral, aquellas que cuentan con definición conceptual y operacional, así mismo, dimensiones e indicadores.

Variable 1: Compromiso laboral

Definición conceptual: Becker indicó que el compromiso laboral, es cuando un colaborador se compromete por decisión propia, donde aporta su esfuerzo a la organización, con la finalidad de recibir beneficios y remuneración a cambio (Gabini, 2018).

Definición operacional: Bakker mencionó que el compromiso laboral radica en tres aspectos: el vigor, la dedicación y la absorción (Juyumaya, 2018).

Indicadores: Respecto a ello, la dimensión de vigor contiene (Nivel de energía laboral, fuerza y vigor en el trabajo, voluntad para ir a trabajar, períodos largos de trabajo, persistencia laboral, continuidad en el trabajo); la dimensión de dedicación contiene (Implicación laboral, nivel de entusiasmo laboral, inspiración en el trabajo, orgullo por el trabajo propio, trabajo retador); y la dimensión de absorción contiene (Velocidad de tiempo en el trabajo, capacidad de concentración laboral, estado de ánimo en el trabajo, inmersión laboral, vehemencia por el trabajo, desconexión del trabajo).

Escala de medición: Respecto a ello su escala fue ordinal.

Variable 2: Alienación laboral

Definición conceptual: Marx define como la perspectiva negativa del individuo en base a su trabajo. Ello debido a que las entidades visualizan al trabajador como un esclavo que solo es requerido para laborar (Ozer, et al., 2019).

Definición operacional: Seaman mencionó que la alienación se divide en tres dimensiones como impotencia, insignificancia y auto extrañamiento (Ozer et al., 2019).

Indicadores: Respecto a ello, la dimensión de impotencia contiene (libertad laboral, criterios propios, decisiones propias); la dimensión de insignificancia contiene (Contribución al área, importancia laboral, funciones asignadas, comprensión laboral); y la dimensión de auto extrañamiento contiene (Realización profesional, labor gratificante y labor desafiante).

Escala de medición: Respecto a ello fue de escala ordinal.

Variable 3: Desempeño laboral

Definición conceptual: Campbell y otros indican que el desempeño laboral es la ejecución de las tareas asignadas a un individuo, ello quiere decir lo que realiza un empleado en el trabajo o como lleva a cabo dicha actividad (Darvishmotevali y Ali, 2020).

Definición operacional: Pernía y Carrera menciona que el desempeño se divide en tres dimensiones como: Las funciones, el comportamiento y el compromiso (Panduro, 2021).

Indicadores: Respecto a ello, la dimensión de funciones contiene (conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, cumplimiento de normas); la dimensión de comportamiento contiene (disponibilidad para el trabajo, iniciativa, oportunidad, responsabilidad, colaborador, involucrarse en el trabajo, cumplimientos de las tareas y objetivos de la institución); y la dimensión de contiene (deberes del trabajador, mejora de la productividad, uso de los recursos, buen uso y manejo de equipos).

Escala de medición: Respecto a ello fue de escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Es una comunidad, la cual está constituida por un sin número de personas con características semejantes entre ellas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por tal motivo, la población estuvo conformada por 22 trabajadores de un centro de salud comunitario, quienes desarrollan funciones de personal asistencial, administrativo, área de limpieza y vigilancia.

Los criterios de inclusión: Se consideró a los trabajadores que estuvieron laborando de manera continua y que pertenecían al área asistencial y administrativa del centro de salud comunitario. Además, aquellos que hayan firmado el consentimiento informado y que sean participar voluntariamente.

Los criterios de exclusión: No se consideró personal que estuvo dentro de la institución ni personas externas a la investigación.

Muestra: Es una parte de las personas que se hallan en una comunidad, las cuales se eligen por las peculiaridades que se caracterizan para un estudio en particular (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Ante ello, la muestra estuvo constituida por 22 trabajadores.

Muestreo: Fue no probabilístico por conveniencia, debido a que la población es reducida y por ello se consideró el 100% de la población.

Unidad de análisis: En base a lo mencionado, fueron los trabajadores de salud del área asistencial (psiquiatras, médicos, licenciados en enfermería, técnicos en enfermería, psicólogos, y tecnólogos médicos) y administrativa de un centro comunitario de salud de Ayacucho.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de investigación: La técnica permite recabar la información específica del fenómeno de estudio requerida en el acto investigativo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para efectos de la investigación se empleó la técnica de la encuesta, a fin de evaluar el compromiso, alineación y rendimiento de los trabajadores dentro de la empresa.

Instrumentos: Se eligió el cuestionario, el cual permitió recolectar los datos de cada variable, los cuales contienen ítems cerrados con diferentes opciones que por lo general son escala de Likert (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para la primera variable se hizo uso del cuestionario utrecht works engagement scale, el cual fue formulado Schaufeli y Bakker en el 2004. Además, la adaptación peruana fue realizada por el autor Argomedo en el 2020. Este cuestionario mide los niveles de compromiso del personal, asimismo, contiene 17 preguntas, las cuales se agrupan en 3 dimensiones: La vigor, dedicación y absorción. Los valores de respuestas fueron nunca (0), casi nunca (1), algunas veces (2), regularmente (3), bastantes veces (4), casi siempre (5) y siempre (6). El cuestionario fue tomado del autor Bravo (2021), el cual estuvo validado por 3 jueces expertos y contenía una confiabilidad de 0,84.

Respecto a la segunda variable se empleó la escala de alienación laboral, el cual fue aplicado por el autor Zoghbi y Caamaño en el 2011. El cuestionario original contiene 21 preguntas, sin embargo, se adaptó 10 preguntas, que se agrupan en tres dimensiones: impotencia, insignificancia y auto extrañamiento. Los valores de respuestas fueron muy de acuerdo (1), hasta muy en desacuerdo (7). El cuestionario fue tomado del autor Granados (2021), el cual está validado por 5 jueces expertos y una confiabilidad de 0,947.

Para la tercera variable se utilizó el cuestionario de escala de desempeño laboral, el cual fue creado por los autores Pernía y Carrera en el 2014. El cuestionario evalúa el rendimiento del personal que manifiesta en la institución donde labora. El cuestionario contiene 18 preguntas, que se agrupan en tres dimensiones: funciones, comportamiento y compromiso. Los valores de respuestas fueron: totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5). El cuestionario fue tomado del autor Tejada (2022), el cual está validado por 3 jueces expertos y una confiabilidad de 0,964.

Validez: Refiere a la originalidad y exactitud del contenido del instrumento, ello presenta una serie de evidencias como el contenido, el criterio y el constructo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Ante ello, se procedió a validar los instrumentos a través de 3 jueces expertos especialistas en el tema, quienes analizaron cada ítem de los formularios para determinar su coherencia, pertinencia y relevancia, otorgando la validez.

Confiabilidad: Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es el grado en que un instrumento realiza resultados consistentes y coherentes, ello desarrolla resultados iguales al repetirse continuamente en el mismo individuo u objeto. Para una adecuada confiabilidad oscila entre 0,7 y 0,95. Ante ello, se realizó una prueba piloto con 10 colaboradores de una institución de salud. Obteniendo como resultados que, el cuestionario de compromiso laboral posee un índice de fiabilidad 0,804; el cuestionario de alienación laboral posee una adecuada confiabilidad debido a que el resultado está dentro de lo establecido con un índice de fiabilidad 0,851 y el cuestionario de desempeño laboral posee una adecuada confiabilidad debido a que el resultado está dentro de lo establecido con un índice de fiabilidad 0,841.

3.5. Procedimientos

Para la realización del acto investigativo, se solicitó una carta de presentación para entregar al director (a) del centro de salud, solicitando permiso para tener acceso a las áreas asistenciales y administrativas. Luego de ello, se realizó la coordinación con el responsable de cada área para tener acceso al personal de salud. Posterior a ello, se les explicó a los 22 trabajadores de manera presencial el tema de estudio y la entrega del consentimiento informado para obtener su participación voluntaria.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recabados fueron vaciados en el programa Microsoft Excel versión 2016. Posterior a ello, se empleó el programa SPSS versión 26 para procesar los datos, realizando como primer paso la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk ya que la muestra fue menor a 50, ello permitió elegir el estadístico de correlación de Spearman para encontrar la relación entre variables. Así mismo, se realizó el análisis descriptivo y la presentación de los datos mediante tablas simples, las cuales se elaboraron de acuerdo al objetivo general y a los objetivos específicos planteados, con el fin de establecer las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos

La investigación está de acuerdo a cada criterio de la referencia APA de la 7ma edición, así mismo a través del código de ética que establece la Universidad César Vallejo para la elaboración de tesis de post grado. Ante ello, se tomaron en cuenta los siguientes valores éticos: La autonomía, este valor permitió que la investigadora informe detalladamente al participante sobre el tema de estudio para determinar su participación voluntaria; la beneficencia, este valor permitió que la investigación que se está elaborando favorezca y no perjudique a la población de estudio; la justicia, este valor permitió que el autor del estudio elabore una investigación clara y precisa sin alterar los resultados; y la confidencialidad, este valor permitió que los datos que se recabaron de los participantes a través del formulario fueran protegidos y no divulgados (De Lecuona et al., 2020).

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva: Variables y sus dimensiones

Tabla 1.

Nivel de compromiso laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022

Niveles	Compromiso laboral		Dimensiones					
			Vigor		Dedicación		Absorción	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	-	-	-	-	-	-	1	4,5
Medio	9	40,9	7	31,8	7	31,8	14	63,6
Alto	13	59,1	15	68,2	15	68,2	7	31,8
Total	22	100,0	22	100,0	22	100,0	22	100,0

Nota: f=Frecuencia absoluta

Interpretación: En la tabla 1 se evidencia, que del 100% de los encuestados se evidenció que 13 de ellos, en términos porcentuales equivalen a un 59,1%, aquellos que simbolizan a la mayor cantidad del personal de la indagación, perciben un compromiso laboral alto, de la misma forma 9 colaboradores equivale a un 40,9%, aquellos que simbolizan a la minoría, quienes se ubicaron en el nivel medio. En las dimensiones: en el aspecto de vigor y dedicación, el 68,2% manifestó un nivel alto y 31,8% un nivel medio y en el aspecto absorción, el 63,6% un nivel medio y el 31,8% un nivel alto. Ello significa que el nivel de compromiso laboral que más predominó fue el alto, por tanto, se rechazó la hipótesis alterna, en donde indicó que un compromiso laboral medio es el predominante.

Tabla 2.

Nivel de alienación laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022

Niveles	Alienación		Dimensiones					
	laboral		Impotencia		Insignificancia		Auto extrañamiento	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	12	54,5	4	18,2	-	-	-	-
Medio	10	45,5	7	31,8	6	27,3	8	36,4
Alto	-	-	11	50,0	16	72,7	14	63,6
Total	22	100,0	22	100,0	22	100,0	22	100,0

Nota: f=Frecuencia absoluta

Interpretación: Como se expone en la tabla 2, del 100% de los encuestados se evidenció que 12 trabajadores del centro de salud, equivalen a un 54,5%, aquellos que simbolizan a la mayor cantidad del personal de la indagación, perciben una alienación laboral bajo, del mismo modo 10 colaboradores equivale a un 45,5%, aquellos que simbolizan a la minoría, quienes se ubicaron en el nivel medio. En las dimensiones: en el aspecto de impotencia, el 50% manifestó un nivel alto y el 31,8% un nivel medio; en el aspecto de insignificancia, el 72,7% un nivel alto y el 27,3% un nivel medio; y en el aspecto auto extrañamiento, el 63,6% un nivel alto y el 36,4% un nivel medio. Ello significa que el nivel de alienación laboral que más predominó fue el bajo, por tanto, se rechazó la hipótesis alterna, en donde indicó que el nivel de alienación laboral que más iba a predominar era el grado medio.

Tabla 3.

Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022

Niveles	Desempeño laboral		Dimensiones						
			Funciones		Comportamiento		Compromiso		
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	
Bajo	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Medio	5	22,7	8	36,4	4	18,2	16	72,7	
Alto	17	77,3	14	63,6	18	81,8	6	27,3	
Total	22	100,0	22	100,0	22	100,0	22	100,0	

Nota: f=Frecuencia absoluta

Interpretación: Como se observa en la tabla 3, de los 22 participantes, es decir del 100% de los encuestados se evidenció que 17 trabajadores que laboran en el centro de salud, equivalen a un 77,3%, aquellos que simbolizan a la mayor cantidad del personal de la indagación, quienes perciben un nivel alto respecto a la variable desempeño laboral, del mismo modo 5 colaboradores equivale a un 22,7%, aquellos que simbolizan a la minoría, quienes se ubicaron en el nivel medio. En las dimensiones: en el aspecto de funciones, el 63,6% manifestó un nivel alto y el 36,4% un nivel medio; en el aspecto de comportamiento, el 81,8% un nivel alto y el 18,2% un nivel medio; y en el aspecto de compromiso, el 72,7% un nivel medio y el 27,3% un nivel alto. Ello significa que el nivel de desempeño laboral que más predominó fue el alto, por tanto, se rechazó la hipótesis alterna, en donde indicó que el nivel de desempeño laboral que más iba a predominar era el grado medio.

Tas culminar el análisis descriptivo, se realizó la prueba de la normalidad, tal como se demuestra en la siguiente tabla:

Tabla 4.

Prueba de normalidad

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso laboral	,955	22	,388
Alienación laboral	,907	22	,042
Desempeño laboral	,960	22	,494

Fuente: Elaboración propia, SPSS

H_0 = Los datos si provienen de una distribución normal

H_1 = Los datos no proviene de una distribución normal

$\alpha=0.05$

Interpretación: La tabla 4, expone el estadístico Shapiro-Wilk, ello para explicar si la serie de datos extraídos de las variables investigadas se distribuyen de forma paramétrica. Dado los criterios, si el nivel de significancia es superior a 0.05 se expone una distribución paramétrica. Ante ello, el nivel de significancia expuesta es de 0.388, 0.042, 0.494 teniendo en cuenta las dos últimas cifras se concluye que la serie no es paramétrica, razón por la cual el estadístico conveniente es la prueba Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

H_0 = No existe relación entre el compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022.

H_1 = Existe relación entre el compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022.

Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Si $p > 0.05$ no se rechaza H_0

Tabla 5.

Coeficiente de correlación de las variables compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022

Prueba estadística	Variabes	Coeficiente	Compromiso laboral	Alienación laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	-	-,610**	,728**
		Sig. (bilateral)		,003	,000
		N		22	22
	Alienación laboral	Coeficiente de correlación	-,610**	-	-,890**
		Sig. (bilateral)	,003		,000
		N	22		22
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,728**	-,890**	-
		Sig. (bilateral)	,000	,000	
		N	22	22	

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

Fuente: Elaboración propia, SPSS

Interpretación: La tabla 5, evidencia resultados del análisis estadístico de la variable compromiso laboral; respecto al coeficiente de correlación con la variable alienación laboral fue negativa ($p = -0.610$) y su significancia fue de ($p = 0.003 < 0.05$), siendo una relación significativamente inversa, respecto al coeficiente correlativo del desempeño laboral fue directa ($p = 0.728$) y su significancia fue de ($p = 0.000 < 0.05$), siendo una relación significativamente directa. Además, los hallazgos analíticos de la variable alienación laboral, respecto al coeficiente de correlación con la variable desempeño laboral fue negativa ($p = -0.890$) y su significancia fue de ($p = 0.000 < 0.05$), siendo una relación significativamente inversa.

V. DISCUSIÓN

El desarrollo de la investigación fue primordial, dado que su intención fue analizar las variables estudiadas se relacionan entre sí; esto permitió responder a las preguntas planteadas en el estudio mediante pruebas de hipótesis, lo que dio lugar a una alta probabilidad de un coeficiente de correlación positivo, logrando así los objetivos tanto generales como específicos. A continuación, los resultados obtenidos se analizaron de forma descriptiva e inferencial, basándose en estudios anteriores y en las teorías que constituyeron el marco teórico del estudio.

Dado los hallazgos, examinado bajo un aspecto analítico de naturaleza cuantitativa por medio de métodos y estadísticos, a fin de hallar la correlación entre las variables compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022, según la prueba estadística de Rho de Spearman se halló un coeficiente $r=-.610$ y un $p=0,00 < 0,05$ resultado negativo de nivel alto en la variables compromiso laboral y alienación laboral, así mismo un coeficiente $r=.728$ y $p=0,000 < 0,05$ resultado positivo en grado alto de las variables compromiso laboral y desempeño laboral, con significancia de 0,000, aceptándose la hipótesis alterna y declinando la nula.

Respecto a los hallazgos descriptivos, se halló que en el compromiso laboral el grado que más predominó fue el alto, por tanto, se declina la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula; igualmente en la alienación laboral el grado que más predominó fue bajo, por tanto, se declina la hipótesis alterna y en base al desempeño laboral el grado que más predominó fue alto, por tanto, se rechazó la hipótesis alterna.

Lo antes descrito guarda similitud a la investigación realizada por Kartal (2018) quien dado sus resultados indica una correlación positiva alta entre las variables compromiso y alienación laboral y $p = 0,01 < 0,05$, concluyendo que se debe disminuir la alienación para que el compromiso y desempeño laboral sea mayor, ello aumentará el trabajo en equipo del personal de manera proporcional. Sin embargo, en la investigación de Amarat et al., (2018) presenta

una correlación negativa, indicando una relación alta entre las variables entre alienación y desempeño laboral y $p = -.0,701 < 0,05$, concluyendo que se debe disminuir la alienación laboral para obtener un mayor rendimiento entre los trabajadores, ello incrementará la cooperación del personal de manera proporcional.

Así mismo, en la indagación de Bravo (2021) indica una correlación directa y grande entre el compromiso y desempeño laboral y $p = 0,01 < 0,05$, concluyendo que se debe fomentar el compromiso e identificar las características del personal para incrementar el desempeño laboral. También, en el estudio de Granados (2021) quien evidencia una relación negativa entre el compromiso y alienación laboral y $p = 0,01 < 0,05$, determinando que se debe reducir la alienación que presenta el personal dentro del trabajo para que el compromiso sea mayor.

Incluso en el estudio de Argomedo (2020) se concluye una correlación inversa entre el compromiso y desempeño laboral y $p = 0,000 < 0,05$, concluyendo que a mayor compromiso que mantengan el personal dentro de la empresa, mejor será su desempeño en relación a las funciones establecidas. Igualmente, en el estudio de López (2020) el cual concluye una correlación positiva con un coeficiente de $p = 0,000 < 0,05$, determinando se debe mejorar el compromiso laboral para que el desempeño laboral mejore de manera proporcional, ello aumentará la iniciativa laboral del personal.

Además, Sosa (2020) llega a la misma conclusión evidenciando una relación directa entre el compromiso y desempeño laboral y $p = 0,000 < 0,05$, concluyendo que a mayores beneficios otorgue la empresa al personal aumentará el compromiso de los mismos, ello el rendimiento laboral aumentará. Por último, La Paz (2018) concluye una relación directa entre el compromiso con el desempeño laboral y $p = 0,011 < 0,05$, concluyendo que se debe fortalecer el compromiso laboral con el propósito de mantener y aumentar el rendimiento laboral.

Sin embargo, Nabachwa (2021) no llega a la misma conclusión dado que presenta la ausencia de una relación significativa entre las variables

desempeño y compromiso laboral y $p = 0,011 > 0,05$, concluyendo que se debe dejar de lado la competencia en el campo médico, debido a que ello aumenta la rotación del personal y como consecuencia afecta el desempeño laboral.

En tanto, los hallazgos estadísticos obtenidos, del compromiso laboral, registraron que el 100% de los participantes, el 59,1% del personal percibe un nivel alto y el 40,9% percibe un nivel medio. Ello significa que el nivel de compromiso laboral que más predominó fue el alto, por tanto, se rechaza la hipótesis alterna.

Lo planteado anteriormente concuerda al estudio de Tejada (2022) quien evidencia un nivel de compromiso laboral alto, lo cual indica un nivel alto en un 91,3% de los trabajadores, concluyendo que, se debe mejorar y optimizar los proyectos creativos para vincular al personal. Así mismo, en el estudio de Bravo (2021) quien en sus resultados indica un nivel alto en un 59,5% de los trabajadores, concluyendo que mejorar la cultura organizacional, ello logrará incrementar los niveles de compromiso en el personal a nivel de todas las áreas.

Igualmente, en el estudio de Argomedo (2020) quien en sus resultados indica un nivel alto en un 87% de los trabajadores, concluyendo que fomentar la identificación de sus áreas y funciones, así como de su cultura organizacional en los colaboradores, ello incrementará el compromiso laboral en el personal. De igual manera en el estudio de (2020) quien en sus resultados indica un nivel alto en un 54,1% de los trabajadores, concluyendo que fortalecer y mejorar el clima laboral de todas las áreas de la empresa, ello permitirá un mejor compromiso de parte del personal. Sin embargo, en el estudio De La Paz (2018) llega a la misma conclusión de un nivel de compromiso laboral alto, lo cual indica un nivel medio en un 60% de los trabajadores, concluyendo que reforzar la comunicación entre directiva y colaboradores, ello permitirá un compromiso por parte del personal.

La literatura menciona que el compromiso laboral, según Modwday, Steers y Porter (1979) quienes definieron que el compromiso laboral es el nivel en que los trabajadores se sienten comprometidos con la institución donde

trabajan, donde el compromiso se evidencia cuando los acuerdos propuestos por la institución son aceptados por colaboradores (Baez et al., 2019). Así mismo Polo et al., (2017) mencionaron que los autores Allen y Meyer (1990) lo definieron como la actitud que vincula a los colaboradores con la organización, disminuyendo la intención de abandonarla. Por otro lado, Silva (2018) hace mención a Khan (1990), quien lo definió como la responsabilidad y el empeño que los colaboradores colocan a sus actividades diarias para cumplir con las metas pactadas de una entidad. Por ello, Gonzáles (2015) indica que para lograr que los trabajadores sean responsables con sus tareas, la organización debe ejecutar planes estratégicos donde motiven a sus colaboradores, así mismo facilitarles un ambiente laboral agradable, donde cumplan con todas sus necesidades para laboral satisfactoriamente.

Los resultados estadísticos obtenidos, de la alienación laboral, registraron que el 100% de los participantes encuestados, el 54,5% del personal percibe un bajo nivel respecto a la variable y el 45,5% del personal perciben un nivel medio.

El resultado expuesto el párrafo anterior guarda similitud al estudio de kurdi (2018) quien evidencia un nivel de alienación laboral baja, lo cual indica un nivel alto en la mayoría de los trabajadores, concluyendo que, a un mejor ambiente laboral, su grado de alienación laboral será menor favoreciendo positivamente el rendimiento del trabajador. Así mismo, en el estudio de Granados (2021) quien en sus resultados indica un nivel alto en un 74,4% de los trabajadores, concluyendo que establecer las expectativas claras de la empresa, ello logrará que el personal disminuya la alienación en relación a lo que le rodea dentro de la organización.

La literatura menciona que la alienación laboral, según Khamis et al (2022) es el distanciamiento del personal asistencial de la atención al paciente, a menudo atribuida a la práctica, además está asociada con el agotamiento del personal. Parece ser dañina, debido a que erosiona el compromiso con el trabajo, provocando comportamientos contraproducentes (como ausencias

frecuentes por enfermedad y provocando conflictos con colegas) e induciendo autolesiones (a través de abuso de alcohol/sustancias) (Sawyer et al., 2020).

Sin embargo, según Light, indica que, para evitar el desarrollo de la alienación en el personal, las instituciones deben optimizar la atención al paciente, generar confianza por parte de los supervisores, promover las relaciones sociales, atribuir ingresos justos de acuerdo al desempeño de las funciones y ver un futuro sostenible en la organización (Ilfie y Manthorpe, 2019). Ante ello, la alienación laboral se asocia a la salud organizacional, debido a que incluye todos los aspectos psicológicos, fisiológicos y sociales de una organización, ello puede afectar el sistema de trabajo, el diseño y gestión de los procedimientos, el comportamiento y la salud de los trabajadores (Ozer et al., 2019).

En cuanto al compromiso laboral, registraron que el 100% de los participantes encuestados, el 77,3% del personal percibe un nivel alto y el 22,7% un nivel medio.

El resultado expuesto el párrafo anterior guarda similitud al estudio de Pozo (2020) quien en sus resultados no llega a la misma conclusión de un nivel de desempeño laboral bajo, sin embargo, indica un nivel alto en un 73,4% de los trabajadores, concluyendo que, a una mejor atención en el centro de salud, su grado de desempeño laboral será bueno. De igual manera, en el estudio de Tejada (2022) quien en sus resultados indica un nivel alto en un 91,3% de los trabajadores, concluyendo que a una mejor optimización de los proyectos creativos de la empresa ello permitirá vincular al personal con sus funciones.

Así mismo, el estudio de Bravo (2021) quien en sus resultados indica un nivel alto en un 56,9% del personal, concluyendo que fomentar la comunicación y capacitar al personal en las áreas deficientes, ello mejorará el rendimiento laboral del trabajador. Igualmente, en el estudio de Argomedo (2020) quien en sus resultados indica un nivel regular en un 100% del personal, concluyendo que brindar al trabajador los recursos necesarios para realizar sus funciones, ello permitirá un mejor desarrollo de su desempeño. También en el estudio de Sosa (2020) quien en sus resultados indica un nivel medio en un 51,4% del

personal, concluyendo que identificar las deficiencias del personal, ello permitirá establecer un punto de mejora con el propósito que el rendimiento del colaborador no se vea afectado, sino mejore proporcionalmente. Y en la investigación De La Paz (2018) quien en sus resultados indica un nivel regular en un 60% del personal, concluyendo que fortalecer las capacidades y habilidades del personal, ello permitirá que una mejora continua en su rendimiento laboral.

La literatura menciona que el desempeño laboral según Campbell y otros lo definen como la ejecución de las tareas asignadas a un individuo, es decir lo que realiza un empleado en el trabajo o como lleva a cabo dicha actividad, así mismo refiere como diferentes comportamientos que manifiesta el personal en relación con el trabajo. Además, refleja el discernimiento, la capacidad, el comportamiento y los principios éticos del trabajador. Igualmente se desglosa en diferentes aspectos como: la realización de sus funciones y al comportamiento del trabajador cuando están laborando, el efecto en base a su comportamiento, el grado en que algo tiene éxito en la producción de un resultado deseado y la efectividad del esfuerzo productivo. En otras palabras, el desempeño laboral se define como una evaluación de los resultados (Darvishmotevali y Ali, 2020). Ello refiere a una serie de procedimientos que permite medir el grado de rendimiento de los trabajadores en base al desarrollo de las actividades asignadas. Permite identificar, medir y gestionar el rendimiento del trabajador dentro de la institución que labora (Guartán et al., 2019).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Según los resultados obtenidos de la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, se encontró que la relación entre el compromiso, la alienación y el desempeño laboral del personal del Centro Comunitario de Salud ubicado en Ayacucho tiene una relación significativa con un coeficiente de 0,728, revelando una correlación positiva significativa entre el compromiso y el desempeño laboral, $0,000 < 0,05$. Por lo tanto, se puede decir que existe una relación entre estas dos variables.

Segunda: Se halló que el 59,1% del personal presentó un nivel alto respecto al compromiso laboral. Por el cual se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, debido a que el nivel de compromiso laboral que más predominó fue el grado alto y no el grado medio.

Tercera: Se encontró que el 54,5% del personal presentó un nivel bajo respecto a la alienación laboral. Por el cual se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, debido a que el nivel de alienación laboral que más predominó fue el grado bajo y no el grado medio.

Cuarta: Se evidenció que el 77,3% del personal presentó un nivel alto respecto al desempeño laboral. Por el cual se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, debido a que el nivel de desempeño laboral que más predominó fue el grado alto y no el grado medio.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere al centro de salud comunitario profundizar el estudio de compromiso, alienación y desempeño laboral en el sector salud para comprender mejor la situación de los trabajadores y establecer estrategias de mejora en la cultura organizacional para disminuir la alienación y aumentar el rendimiento laboral.

Segunda: Se aconseja a la facultad de Gestión de los servicios de la salud de la universidad en profundizar el tema de alienación laboral en el personal de salud, debido a que se ha evidenciado pocos estudios actualizados sobre este tema, con el propósito de desarrollar tácticas para mejorar la dirección de los trabajadores en base a sus funciones designadas en su centro de labores.

Tercera: Se indica al centro de salud comunitario promover un buen clima laboral, así como establecer una buena comunicación entre supervisores y colaboradores para reforzar el compromiso laboral de acuerdo a la cultura organizacional que establecen.

Cuarta: Se requiere al centro de salud comunitario establecer objetivos claros para no desarrollar expectativas falsas en el trabajador con el propósito de que los colaboradores no realicen una mala interpretación del centro de salud y así evitar y reducir la alienación laboral en los colaboradores.

Quinta: Se aconseja al centro de salud comunitario realizar un feedback al trabajador para identificar sus puntos débiles dentro de sus funciones con el propósito de establecer capacitaciones o talleres que permita mejorar el rendimiento laboral del colaborador.

REFERENCIAS

- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Rev Espacios*, 39(11), 13. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment [Compromiso organizacional]. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119. <http://internationalleadershipjournal.com/wp-content/uploads/2019/07/Winter-2019-Vol.-11-No.-1.pdf#page=79>
- Amarat, M., Akbolat, M., & Karakaya, S. (2018). The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance [El papel mediador de la alienación del trabajo en el efecto de la soledad en el trabajo sobre el desempeño de los enfermeros]. *Journal of Nursing Management*, 1(1), 1-22. <https://doi.org/10.1111/jonm.12710>
- Amion, F. (30 de Septiembre de 2020). *Fundación Hospital*. Claves para mejorar el compromiso organizacional de los Sanitarios. <https://fundacionhospitaloptimista.org/claves-para-mejorar-el-compromiso-organizacional-de-los-sanitarios/>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 889. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Argomedo Campos, J. (2020). *Engagement relacionado con el Desempeño Laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital - Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45540>, Trujillo.
- Baez-Santana, R., Zayas-Aguero, P., Velázquez-Zaldívar, R., & Lao-León, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362019000100014&script=sci_arttext&lng=en

Bernal, I., Ruíz, L., & Pastrana, J. (2021). Compromiso Organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 13(6), 194-204. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/download/2383/2343/>

Borges Damas, L., Sixto Pérez, A., & Sánchez Machado, R. (2018). Influencia del desempeño de los profesionales de enfermería en la atención humanizada al parto. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(2), 409-420. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000200014

Bravo Espinoza, M. (2021). *Engagement y desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Chepén 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital - Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54716>, Trujillo.

Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso organizacional. *Revista Conciencia Tecnológica*, 60(1), 1-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>

Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital [Precariedad laboral, bienestar subjetivo y desempeño laboral: el papel moderador del capital psicológico]. *International Journal of Hospitality Management*, 87(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>

Delgado Espinoza, S., Calvanapón Alva, F., & Cárdenas Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-16. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

De la Paz Ayala, G. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Miraflores, Ayacucho 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital - Universidad César

Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20451>,
Ayacucho.

De Lecuona, I., Leyton, F., & Plana, M. (2020). *Derecho y bioética: Cuestiones jurídicas y éticas de la biomedicina y la biotecnología* [en línea]. UOC. <https://books.google.com.pe/books?id=8KHaDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Delgado, V., Castillo, C., Delgado, G., Miranda, E., & Becerra, L. (2018). Síndrome de burnout y desempeño laboral del usuario interno del servicio de farmacia del Hospital Regional de Cajamarca. *Revista Caxamarca*, 17(1-2), 49-61. <https://revistas.unc.edu.pe/index.php/Caxamarca/article/view/55>

Fabián, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>

Figueroa Cañarte, F., Zambrano, S., Acedo Delgado, A., Espinel García, J., Cerón Mendoza, E., & Solórzano, H. (2018). Seguridad e Higiene en los Hospitales Públicos y su incidencia en el Desempeño Laboral. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 4(3), 334-359. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v4i3.813>

Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. UAI Editorial. <https://www.teseopress.com/rendimientolaboral/chapter/capitulo-iii-compromiso-organizacional/>

Galván, O. (2019). Alienación y satisfacción laboral en la industria de vestiduras automotrices: Caso Ciudad Juárez, Chihuahua. *RECAI*, 8(23), 1-23. <https://recai.uaemex.mx/article/view/12664>

García-Contreras, R., & Fierro-Moreno, E. (2019). Comportamiento desviado en el trabajo y compartir conocimiento: la relación y el efecto mediador de la alienación laboral. *Pensamiento y Gestión*, 1(46), 1-29. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762019000100108

- González, L. (2015). *Administración estratégica*. San Juan Tlihuaca: Grupo Editorial Patria. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/39421?page=236>
- Gozukara, I., Mercanli, C., & Capuk, S. (2017). Impact of Turnover Intention on Loneliness and the Mediating Effect of Work Alienation [Impacto de la Intención de Rotación en la Soledad y el Efecto Mediador de la Alienación Laboral]. *Business Management and Strategy*, 8(1), 18-38. <http://dx.doi.org/10.5296/bms.v8i1.10521>
- Granados Vallejos, E. (2021). *Alienación laboral y Engagement en los profesionales de Enfermería de un Hospital EsSalud, Lima, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio digital - Universidad Peruana Unión. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4381/Erika_Tesis_Maestro_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y, Lima.
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Revista Digital Publisher*, 4(6), 1-14. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Hemántika, B. (2019). Mode of Work Organization in Nursing: Management Practices in Private Healthcare [Modo de organización del trabajo en enfermería: prácticas de gestión en la atención médica privada]. *Journal Management and labour Studies*, 44(4), 433-454. <https://doi.org/10.1177/0258042X19870935>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-Hill Interamericana Editores.
- Juyumaya, J. (2018). Work engagement, satisfacción y rendimiento laboral: El rol de la cultura organizacional. *Estudios de Administración*, 1, 32-49. <https://estudiosdeadministracion.uchile.cl/index.php/EDA/article/download/55392/58328/>
- Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals [Evaluación de

- la relación entre el compromiso laboral, la alienación laboral y el desempeño laboral de los profesionales de la salud]. *International Journal of Healthcare Management*, 251-259. <https://doi.org/10.1080/20479700.2018.1453969>
- Krijgsheld, M., Tummers, L., & Scheepers, F. (2022). Job performance in healthcare [Desempeño laboral en el cuidado de la salud]. *Journal Investigación de servicios de salud de BMC volumen*, 22(1), 149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Krijgsheld, M., Tummers, L., & Scheepers, F. (2022). Job performance in healthcare [Desempeño laboral en el cuidado de la salud]. *Journal BMC Health Services Research*, 22(1), 149. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Kurdi Hanani, F. (2018). The Impact of Job Alienation on the Performance among Palestine Medical Complex Employees [El impacto de la alienación laboral en el desempeño del complejo médico palestino Empleados]. *Journal International Humanities Studies*, 5(3), 16-29. <https://dspace.alquds.edu/items/1b5d3d47-34ae-49f6-98d7-382d831eb10b>
- Kaynak, R., Tuygum Toklu, A., Elci, M., & Tamer Toklu, I. (2016). Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 146-166. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v11n5p146>
- Khamis Mohamed, L., & Abou Shaheen, R. (2022). influence of perceived organizational injustice on workplace alienation among nursing staff during COVID-19 pandemic [Influencia de la injusticia organizacional percibida en la alineación laboral entre el personal de enfermería durante la pandemia]. *International Egyptian Journal of Nursing Sciences and Research*, 2(3), 362-377. <http://dx.doi.org/10.21608/EJNSR.2022.212480>
- Llanes Fernández, G., Bejarano Álvarez, D., Máequez Rodríguez, L., Ponce Pérez, C., & Martínez Ramírez, R. (2018). La humanización de la atención de enfermería en salud laboral. *Revista Enfermería del Trabajo*, 8(1), 18-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6536488>

- Iliffe, S., & Manthorpe, J. (2019). Job dissatisfaction, 'burnout' and alienation of labour: undercurrents in England's NHS [Insatisfacción laboral, 'agotamiento' y alienación del trabajo: corrientes subterráneas en el NHS de Inglaterra]. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 12(9), 370-377. <https://doi.org/10.1177/0141076819855956>
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- López Guzmán, V. (2020). *Relación del engagement y el desempeño laboral de los colaboradores de la OGESS, BM, año 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital - Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51780>, Tarapoto.
- Motyka, B. (2018). Employee engagement and performance [Compromiso y desempeño de los empleados]. *International Journal of Management and Economics*, 54(3), 227-244. <https://doi.org/10.2478/ijme-2018-0018>
- Nabachwa, C. (2021). Employee motivation, organizational commitment and job performance among health workers of Kasangati health centre IV in Wakiso district [Motivación de los empleados, compromiso organizacional y desempeño laboral]. *Rev Makerere University*, 1(1), 1-10. <http://hdl.handle.net/20.500.12281/9910>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Servicios de salud*. Servicios de salud: <https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/health-services/lang-es/index.htm#:~:text=El%20sector%20de%20la%20salud,a%20la%20atenci%C3%B3n%20de%20salud>.
- Organización Mundial de la Salud. (17 de Septiembre de 2020). OMS. Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los

pacientes. <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>

Organización Panamericana de la Salud. (8 de Octubre de 2020). OPS. "No hay salud sin salud mental". <https://www.paho.org/es/noticias/8-10-2020-no-hay-salud-sin-salud-mental#:~:text=La%20salud%20mental%20es%20una,promoverla%20y%20abordar%20su%20tratamiento.>

Ozer, O., Ugurluoglu, O., Saygili, M., & Songur, C. (2019). The impact of work alienation on organizational health: A field study in health sector [El impacto de la alienación laboral en la salud organizacional: un estudio de campo en el sector salud]. *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 1-8. <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1312804>

Panduro Riva, C. (2021). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una universidad pública de Perú. *Revista Sathirí*, 17(1), 34-44. <https://doi.org/10.32645/13906925.1101>

Polo, J., Fernández, M., Bargsted, M., Feruson, L., & Rojas, M. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción con la vida: la mediación del engagement. *UCJC Business and Society Review*. <https://doi.org/10.3232/UBR.2017.V14.N2.04>

Pozo Pinela, L. (2020). *Desemepño laboral del personal de salud y calidad de atención del usuario externo del Hospitar Básuco Ancón, Ecuador, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Ecuador. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61323>

Pratama Putra, A., Kusnanto, K., & Riyadi Yuwono, S. (2020). Effects of job satisfaction and organizational commitment on nurse retention [Efectos de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la retención de enfermeras]. *Jurnal Pendidikan dan Praktik Keperawatan Indonesia*, 5(2), 197-205. <http://dx.doi.org/10.24990/injec.v5i2.319>

- Rodríguez Fernández, M., Herrera, J., & Heras-Rosas, C. (2021). Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems [Modelo de Compromiso Organizacional Aplicado a los Sistemas de Gestión en Salud]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9), 4496. <https://doi.org/10.3390/ijerph18094496>
- Rojas, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Rev Peru Cienc Salud*, 1(4), 191-196. <https://doi.org/10.37711/rpcs.2019.1.4.28>
- Salvador Moreno, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 1(35), 157-173. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200157
- Sawyer, J., & Gampa, A. (2020). Work Alienation and its Gravediggers: Social Class, Class Consciousness, and Activism [La alienación del trabajo y sus sepultureros: clase social, conciencia de clase y activismo]. *Journal of Social and Political Psychology*, 8(1), 1-2. <https://doi.org/10.5964/jsp.p.v8i1.1132>
- Silver, D. (2018). Alienation in a four factor world [La alienación en un mundo de cuatro factores]. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 49(1), 84-105. <https://doi.org/10.1111/jtsb.12192>
- Silva, J. (2018). *La Gestión y el desarrollo organizacional: Marco para mejorar el desempeño*. Alicante: Área de Innovación y Desarrollo, S.L. <https://books.google.com.pe/books?id=m-pyDwAAQBAJ&lpg=PA48&dq=el%20compromiso%20laboral&hl=es&pg=PA4#v=onepage&q=el%20compromiso%20laboral&f=true>
- Sosa Castilla, E. (2020). *Compromiso organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un hospital público Lima, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital - Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58099>, Lima.

- Talledo, M., & Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019 . *Rev Cienc Tecnol [Publicación periódica en línea]*, 16(3), 77-86. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/3015>. Recuperado el 20 de Abril de 2022
- Tejada Díaz, S. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID 19 en un Hospital de Jaén* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital - Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78424>, Chiclayo.
- Vanderstukken, A., & Caniels, M. (2021). Predictors of work alienation: differences between hierarchical levels [Predictores de alienación laboral: diferencias entre niveles jerárquicos]. *Journal Career Development International*, 26(5), 640-656. <https://doi.org/10.1108/CDI-01-2021-0013>
- Vega, M., & Castillo, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo C, Latacunga. *La U Investiga*, 7(2), 39-52. <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>
- Villalobos, D., Ceballos, M., Villarreal, F., & Núñez, M. (2020). Estado nutricional y desempeño laboral en trabajadores del sector salud de Venezuela. *Revista Usach*, 45(1), 16-27. <https://doi.org/10.35588/cdicyt.v44i1.4627>
- Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment [Estilos de liderazgo y compromiso organizacional]. *Journal of Management Development*, 35(2), 190-216. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Compromiso laboral					
¿Cuál es la relación entre el compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022?	Determinar la relación entre el compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022.	Existe relación entre el compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Vigor	-Nivel de energía laboral. -Fuerza y vigor en el trabajo. -Voluntad para ir a trabajar. -Períodos largos de trabajo. -Persistencia laboral. -Continuidad en el trabajo.	1,4,8,12,15,17	Nunca (0) Casi nunca (1) Algunas veces (2) Regularmente (3) Bastantes veces (4) Casi siempre (5) Siempre (6)	Bajo: 0-15 Medio: 16-26 Alto: 27-36	Ordinal El rango de puntuación total es de 0 a 102 Bajo: 0 - 45 Medio: 46 - 73 Alto: 74 - 102
			Dedicación	-Implicación laboral. -Nivel de entusiasmo laboral. -Inspiración en el trabajo. -Orgullo por el trabajo propio. -Trabajo retador.	2,5,7,10,13		Bajo: 0-13 Medio: 14-21 Alto: 22-30	
			Absorción	-Velocidad de tiempo en el trabajo. -Capacidad de concentración laboral. -Estado de ánimo en el trabajo. -Inmersión laboral. -Vehemencia por el trabajo. -Desconexión del trabajo.	3,6,9,11,14,16		Bajo: 0-15 Medio: 16-26 Alto: 27-36	
Variable 2: Alienación laboral								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos		

¿Cuál es el nivel de alienación en los trabajadores de un Centro de Salud Comunitario, Ayacucho, 2022?	Identificar el nivel de alienación en los trabajadores de un Centro de Salud Comunitario, Ayacucho, 2022.	El nivel de compromiso laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022, es medio.				Escala de valores		
			Impotencia	-Libertad laboral. -Criterios propios. -Decisiones propias.	1,2,7	Muy de acuerdo (1) Bastante de acuerdo (2) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni desacuerdo (4) En desacuerdo (5) Bastante desacuerdo (6) Muy en desacuerdo (7)	Bajo: 0-8 Medio: 9-15 Alto: 16-21	Ordinal El rango de puntuación total es de 0 a 70 Bajo: 0 - 29 Medio: 30 - 50 Alto: 51 - 70
			Insignificancia	-Contribución al área. -Importancia laboral. -Funciones asignadas. -Comprensión laboral.	8,10,13,14		Bajo: 0-11 Medio: 12-20 Alto: 21-28	
Auto extrañamiento	-Realización profesional. -Labor gratificante. -Labor desafiante.	17,19,21		Bajo: 0-8 Medio: 9-15 Alto: 16-21				
Variable 3: Desempeño laboral								
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Comunitario, Ayacucho, 2022?	Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Comunitario, Ayacucho, 2022.	El nivel de alienación en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022, es medio.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Funciones	-Conocimiento del trabajo. -Calidad del trabajo. -Cumplimiento de normas.	1,2,3,4,5	En desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo: 0-11 Medio: 12-18 Alto: 19-21	Ordinal El rango de puntuación
			Comportamiento	-Disponibilidad para el trabajo. -Iniciativa. -Oportunidad. -Responsabilidad. -Colaborador. -Involucrarse en el trabajo.	6,7,8,9,10,11,12		Bajo: 0-16 Medio: 17-25 Alto: 26-35	
¿Cuál es el nivel de compromiso laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Comunitario, Ayacucho, 2022?	Identificar el nivel de compromiso laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Comunitario, Ayacucho, 2022.	El nivel de desempeño laboral en los trabajadores de un centro de salud comunitario, Ayacucho, 2022, es medio.						

				-Cumplimientos de las tareas y objetivos de la institución.				total es de 0 a 90
			Compromiso	-Deberes del trabajador. -Mejora de la productividad. -Uso de los recursos. -Buen uso y manejo de equipos.	13,14,15,16,17,18		Bajo: 0-16 Medio: 17-25 Alto: 26-35	Baja: 0-42 Intermedio: 43-67 Alto: 68-90
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Método: Deductivo-inductivo Diseño: No experimental y transversal		Población: 22 trabajadores en un Centro de Salud Comunitario, Ayacucho, 2022. Muestra: 22 trabajadores		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Se utilizó para caracterizar de forma individual las variables mediante el uso de tablas y frecuencias. Inferencial: se utilizó Shapiro Wilk, debido a que la muestra es menor a 50 y Spearman para determinar la correlación.		

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso laboral	Becker lo define como un colaborador se compromete por decisión propia, donde aporta su esfuerzo a la organización, con la finalidad de recibir beneficios y remuneración a cambio (Gabini, 2018).	Según Bakker menciona que el compromiso laboral radica en tres aspectos: el vigor, la dedicación y la absorción (Juyumaya, 2018).	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> -Nivel de energía laboral. -Fuerza y vigor en el trabajo. -Voluntad para ir a trabajar. -Períodos largos de trabajo. -Persistencia laboral. -Continuidad en el trabajo. 	Ordinal Bajo: 0 - 45 Medio: 46 - 73 Alto: 74 - 102
			Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> -Implicación laboral. -Nivel de entusiasmo laboral. -Inspiración en el trabajo. -Orgullo por el trabajo propio. -Trabajo retador. 	
			Absorción	<ul style="list-style-type: none"> -Velocidad de tiempo en el trabajo. -Capacidad de concentración laboral. -Estado de ánimo en el trabajo. -Inmersión laboral. -Vehemencia por el trabajo. -Desconexión del trabajo. 	

Alienación laboral	Marx define como la perspectiva negativa del individuo en base a su trabajo. Ello debido a que las entidades visualizan al trabajador como un esclavo que solo es requerido para laborar (Ozer et al., 2019).	Según Seaman la alienación se divide en tres dimensiones como impotencia, insignificancia y auto extrañamiento (Ozer et al., 2019).	Impotencia	-Libertad laboral. -Criterios propios. -Decisiones propias.	Ordinal Bajo: 0 - 29 Medio: 30 - 50 Alto: 51 - 70
			Insignificancia	-Contribución al área. -Importancia laboral. -Funciones asignadas. -Comprensión laboral.	
			Auto extrañamiento	-Realización profesional. -Labor gratificante. -Labor desafiante.	
Desempeño laboral	Campbell y otros define como la ejecución de las tareas asignadas a un individuo, ello quiere decir lo que realiza un empleado en el trabajo o como lleva a cabo dicha actividad (Darvishmotevali y Ali, 2020).	Según Pernía y Carrera (2014) las dimensiones que determinan el desempeño laboral son: Las funciones, el comportamiento y el compromiso (Panduro, 2021).	Funciones	-Conocimiento del trabajo. -Calidad del trabajo. -Cumplimiento de normas.	Ordinal Baja: 0-42 Intermedio: 43-67 Alto: 68-90
			Comportamiento	-Disponibilidad para el trabajo. -Iniciativa. -Oportunidad. -Responsabilidad. -Colaborador. -Involucrarse en el trabajo. -Cumplimientos de las tareas y objetivos de la institución.	
			Compromiso	-Deberes del trabajador. -Mejora de la productividad. -Uso de los recursos. -Buen uso y manejo de equipos.	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos



CUESTIONARIO

Los cuestionarios forman parte del estudio denominado “Compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Comunitario, Ayacucho, 2022”, el cual pretende determinar la relación entre Compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de salud. Para ello se le pide su colaboración para el llenado de las respuestas, garantizando el uso correcto de la información proporcionada, además del anonimato de los datos recabados.

Datos generales

Edad	
Sexo	-Masculino	()
	-Femenino	()
Estado civil	-Soltero (a)	()
	-Casado (a)	()
	-Conviviente	()
	-Divorciado (a)	()
	-Viudo (a)	()
Función que desempeñan	-Psiquiatra	()
	-Médico	()
	-Licenciada en enfermería	()
	-Psicología	()
	-Técnico en enfermería	()
	-Administrativo	()
Tiempo de servicio	-Tecnólogo médico	()
	-Menos de 5 años	()
	-De 6 a 10 años	()
Condición laboral	-Más de 10 años	()
	-Contratado	()
	-Nombrado	()

Cuestionario de Compromiso laboral



Tomado de Bravo (2021)

Instrucciones: Las preguntas pretenden hallar el compromiso del personal de salud. Ante ello, lea correctamente y marque el ítem que lo identifique como se ha sentido, teniendo en cuenta la escala de valoración.

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	siempre
0	1	2	3	4	5	6

ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.							
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
6. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.							
7. Mi trabajo me inspira.							
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
9. Soy feliz cuando trabajo intensamente.							
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11. Estoy inmerso en mi trabajo.							
12. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.							
13. Mi trabajo es retador.							
14. Me dejo llevar por mi trabajo.							
15. Soy muy persistente en mi trabajo.							
16. Me es difícil desconectarme de mi trabajo.							
17. Continúo trabajando incluso cuando las cosas no van bien							

Cuestionario de Alienación laboral



Tomado de Granados (2021)

Instrucciones: Las preguntas pretenden hallar la alienación del personal de salud. Ante ello, lea correctamente y marque el ítem que lo identifique como se ha sentido, teniendo en cuenta la escala de valoración.

Muy en desacuerdo	Bastante desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
1. Dispongo de un amplio margen de libertad para desarrollar mi trabajo como crea conveniente.							
2. Tengo la oportunidad de aplicar mis propios criterios en el desempeño de mi trabajo.							
3. Yo tomo mis propias decisiones sobre los asuntos que surgen en mi trabajo.							
4. Mi papel en este centro contribuye mucho a su buen funcionamiento.							
5. En verdad mi trabajo en el centro me parece que es importante y valioso.							
6. Consigo ver cómo mi labor profesional encaja dentro del funcionamiento global del Centro.							
7. Soy capaz de comprender cómo mi trabajo forma parte de una labor colectiva del centro.							
8. Mi actual trabajo me hace sentirme realizado.							
9. Mi trabajo es una experiencia que me resulta altamente gratificante.							
10. Mi trabajo es interesante y desafiante.							

Cuestionario de Desempeño laboral



Tomado de Tejada (2022)

Instrucciones: Las preguntas pretenden hallar el nivel de desempeño del personal de salud. Ante ello, lea correctamente y marque el ítem con el que más se caracteriza, teniendo en cuenta la escala de valoración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ÍTEMS	1	2	3	4	5
FUNCIONES					
1. Tiene conocimiento de las actividades y funciones específicas a desarrollar según su cargo.					
2. Organiza y planifica su propio trabajo.					
3. Cumple con sus actividades en tiempo y forma.					
4. Realiza su trabajo con calidad y eficacia.					
5. Obedece y cumple sus funciones según las normas y especificaciones de su trabajo.					
COMPORTE					
6. Está disponible para cualquier actividad que se presente.					
7. Participa de manera activa en las actividades y reuniones de trabajo.					
8. Busca capacitarse y desarrollar sus habilidades de manera constante.					
9. Enfrenta los problemas y acciones concretas para dar soluciones.					
10. Trabaja en equipo y de manera empática con sus demás colegas y jefe inmediato.					
11. Sabe mantener cierta información de manera Discreta.					
12. Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas enfrentando inconvenientes que se puedan presentar.					
COMPROMISO					
13. Cumple con los compromisos y deberes que se le asignan.					
14. Cumple de manera puntual con su horario de Trabajo.					
15. Compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad.					
16. Su actitud de servicio a la comunidad es excelente.					
17. Utiliza adecuadamente los recursos disponibles					
18. Verifica que los equipos funcionen de manera correcta.					

Anexo 4: Certificado de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X		X		X		
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	X		X		X		
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	X		X		X		
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	X		X		X		
15	Soy muy persistente en mi trabajo.	X		X		X		
17	Continúo trabajando incluso cuando las cosas no van bien	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	X		X		X		
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	X		X		X		
7	Mi trabajo me inspira.	X		X		X		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	X		X		X		
13	Mi trabajo es retador.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	X		X		X		
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	X		X		X		
9	Soy feliz cuando trabajo intensamente.	X		X		X		
11	Estoy inmerso en mi trabajo.	X		X		X		
14	Me dejo llevar por mi trabajo.	X		X		X		
16	Me es difícil desconectarme de mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **ESLAVA BACA JOSÉ ANTONIO**

DN: 41745431

Especialidad del validador: **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

Ayacucho 20 de mayo del 2022



Firma del Experto-Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X		X		X		
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	X		X		X		
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	X		X		X		
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	X		X		X		
15	Soy muy persistente en mi trabajo.	X		X		X		
17	Continúo trabajando incluso cuando las cosas no van bien	X		X		X		
DIMENSIÓN 2								
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	X		X		X		
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	X		X		X		
7	Mi trabajo me inspira.	X		X		X		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	X		X		X		
13	Mi trabajo es retador.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3								
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	X		X		X		
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	X		X		X		
9	Soy feliz cuando trabajo intensamente.	X		X		X		
11	Estoy inmerso en mi trabajo.	X		X		X		
14	Me dejo llevar por mi trabajo.	X		X		X		
16	Me es difícil desconectarme de mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **QUISPE VALLEJO, ELSE MAYU**

DN: **42062268**

Especialidad del validador: **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Ayacucho 20 de mayo del 2022


Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE COMPROMISO LABORAL**

	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.	X		X		X		
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	X		X		X		
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	X		X		X		
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	X		X		X		
15	Soy muy persistente en mi trabajo.	X		X		X		
17	Continúo trabajando incluso cuando las cosas no van bien	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
2	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	X		X		X		
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	X		X		X		
7	Mi trabajo me inspira.	X		X		X		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	X		X		X		
13	Mi trabajo es retador.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
3	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	X		X		X		
6	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	X		X		X		
9	Soy feliz cuando trabajo intensamente.	X		X		X		
11	Estoy inmerso en mi trabajo.	X		X		X		
14	Me dejo llevar por mi trabajo.	X		X		X		
16	Me es difícil desconectarme de mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **SULCA JAYO, GUISELA JAYO**

DN: **44750761**

Especialidad del validador: **DOCTOR EN SALUD PÚBLICA**

Ayacucho 20 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Cuestionario de alienación laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ALINEACIÓN LABORAL

	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Dispongo de un amplio margen de libertad para desarrollar mi trabajo como crea conveniente.	X		X		X		
2	Tengo la oportunidad de aplicar mis propios criterios en el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
7	Yo tomo mis propias decisiones sobre los asuntos que surgen en mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
8	Mi papel en este centro contribuye mucho a su buen funcionamiento.	X		X		X		
10	En verdad mi trabajo en el centro me parece que es importante y valioso.	X		X		X		
13	Consigo ver cómo mi labor profesional encaja dentro del funcionamiento global del Centro.	X		X		X		
14	Soy capaz de comprender cómo mi trabajo forma parte de una labor colectiva del centro.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
17	Mi actual trabajo me hace sentirme realizado.	X		X		X		
19	Mi trabajo es una experiencia que me resulta altamente gratificante.	X		X		X		
21	Mi trabajo es interesante y desafiante.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **ESLAVA BACA JOSÉ ANTONIO**

DN: 41745431

Especialidad del validador: **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

Ayacucho 20 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ALINEACIÓN LABORAL

	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Dispongo de un amplio margen de libertad para desarrollar mi trabajo como crea conveniente.	X		X		X		
2	Tengo la oportunidad de aplicar mis propios criterios en el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
7	Yo tomo mis propias decisiones sobre los asuntos que surgen en mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
8	Mi papel en este centro contribuye mucho a su buen funcionamiento.	X		X		X		
10	En verdad mi trabajo en el centro me parece que es importante y valioso.	X		X		X		
13	Consigo ver cómo mi labor profesional encaja dentro del funcionamiento global del Centro.	X		X		X		
14	Soy capaz de comprender cómo mi trabajo forma parte de una labor colectiva del centro.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
17	Mi actual trabajo me hace sentirme realizado.	X		X		X		
19	Mi trabajo es una experiencia que me resulta altamente gratificante.	X		X		X		
21	Mi trabajo es interesante y desafiante.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **QUISPE VALLEJO, ELSE MAYU**

DN: **42062268**

Especialidad del validador: **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Ayacucho 20 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ALINEACIÓN LABORAL

	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Dispongo de un amplio margen de libertad para desarrollar mi trabajo como crea conveniente.	X		X		X		
2	Tengo la oportunidad de aplicar mis propios criterios en el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
7	Yo tomo mis propias decisiones sobre los asuntos que surgen en mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
8	Mi papel en este centro contribuye mucho a su buen funcionamiento.	X		X		X		
10	En verdad mi trabajo en el centro me parece que es importante y valioso.	X		X		X		
13	Consigo ver cómo mi labor profesional encaja dentro del funcionamiento global del Centro.	X		X		X		
14	Soy capaz de comprender cómo mi trabajo forma parte de una labor colectiva del centro.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
17	Mi actual trabajo me hace sentirme realizado.	X		X		X		
19	Mi trabajo es una experiencia que me resulta altamente gratificante.	X		X		X		
21	Mi trabajo es interesante y desafiante.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: **SULCA JAYO, GUISELA JAYO**

DN: 44750761

Especialidad del validador: **DOCTOR EN SALUD PÚBLICA**

Ayacucho 20 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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

Cuestionario de desempeño laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Tiene conocimiento de las actividades y funciones específicas a desarrollar según su cargo.	X		X		X		
2	Organiza y planifica su propio trabajo.	X		X		X		
3	Cumple con sus actividades en tiempo y forma.	X		X		X		
4	Realiza su trabajo con calidad y eficacia.	X		X		X		
5	Obedece y cumple sus funciones según las normas y especificaciones de su trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
6	Está disponible para cualquier actividad que se presente.	X		X		X		
7	Participa de manera activa en las actividades y reuniones de trabajo.	X		X		X		
8	Busca capacitarse y desarrollar sus habilidades de manera constante.	X		X		X		
9	Enfrenta los problemas y acciones concretas para dar soluciones.	X		X		X		
10	Trabaja en equipo y de manera empática con sus demás colegas y jefe inmediato.	X		X		X		
11	Sabe mantener cierta información de manera discreta.	X		X		X		
12	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas enfrentando inconvenientes que se puedan presentar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
13	Cumple con los compromisos y deberes que se le asignan.	X		X		X		
14	Cumple de manera puntual con su horario de trabajo	X		X		X		
15	Compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad.	X		X		X		
16	Su actitud de servicio a la comunidad es excelente.	X		X		X		
17	Utiliza adecuadamente los recursos disponibles	X		X		X		
18	Verifica que los equipos funcionen de manera correcta.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del Juez validador: Dr/ Mg: **ESLAVA BACA JOSÉ ANTONIO**

DN: 41745431

Especialidad del validador: **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

Ayacucho 20 de mayo del 2022


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE DESEMPEÑO LABORAL**

	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Tiene conocimiento de las actividades y funciones específicas a desarrollar según su cargo.	X		X		X		
2	Organiza y planifica su propio trabajo.	X		X		X		
3	Cumple con sus actividades en tiempo y forma.	X		X		X		
4	Realiza su trabajo con calidad y eficacia.	X		X		X		
5	Obedece y cumple sus funciones según las normas y especificaciones de su trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
6	Está disponible para cualquier actividad que se presente.	X		X		X		
7	Participa de manera activa en las actividades y reuniones de trabajo.	X		X		X		
8	Busca capacitarse y desarrollar sus habilidades de manera constante.	X		X		X		
9	Enfrenta los problemas y acciones concretas para dar soluciones.	X		X		X		
10	Trabaja en equipo y de manera empática con sus demás colegas y jefe inmediato.	X		X		X		
11	Sabe mantener cierta información de manera discreta.	X		X		X		
12	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas enfrentando inconvenientes que se puedan presentar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
13	Cumple con los compromisos y deberes que se le asignan.	X		X		X		
14	Cumple de manera puntual con su horario de trabajo	X		X		X		
15	Compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad.	X		X		X		
16	Su actitud de servicio a la comunidad es excelente.	X		X		X		
17	Utiliza adecuadamente los recursos disponibles	X		X		X		
18	Verifica que los equipos funcionen de manera correcta.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aptitud: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: **QUISPE VALLEJO, ELSE MAYU**

DN: 42062268

Especialidad del validador: **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Ayacucho 20 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE DESEMPEÑO LABORAL**

	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	Tiene conocimiento de las actividades y funciones específicas a desarrollar según su cargo.	X		X		X		
2	Organiza y planifica su propio trabajo.	X		X		X		
3	Cumple con sus actividades en tiempo y forma.	X		X		X		
4	Realiza su trabajo con calidad y eficacia.	X		X		X		
5	Obedece y cumple sus funciones según las normas y especificaciones de su trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
6	Está disponible para cualquier actividad que se presente.	X		X		X		
7	Participa de manera activa en las actividades y reuniones de trabajo.	X		X		X		
8	Busca capacitarse y desarrollar sus habilidades de manera constante.	X		X		X		
9	Enfrenta los problemas y acciones concretas para dar soluciones.	X		X		X		
10	Trabaja en equipo y de manera empática con sus demás colegas y jefe inmediato.	X		X		X		
11	Sabe mantener cierta información de manera discreta.	X		X		X		
12	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar las metas propuestas enfrentando inconvenientes que se puedan presentar.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
13	Cumple con los compromisos y deberes que se le asignan.	X		X		X		
14	Cumple de manera puntual con su horario de trabajo	X		X		X		
15	Compromete recursos y tiempo para mejorar la productividad.	X		X		X		
16	Su actitud de servicio a la comunidad es excelente.	X		X		X		
17	Utiliza adecuadamente los recursos disponibles	X		X		X		
18	Verifica que los equipos funcionen de manera correcta.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg. SULCA JAYO, GUISELA JAYO

DN: 44750761

Especialidad del validador: DOCTOR EN SALUD PÚBLICA

Ayacucho 20 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Anexo 5: Estadístico de confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario de compromiso laboral

Tabla 6.

Confiabilidad de compromiso laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	17

VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015	VAR0016	VAR0017
7	7	3	7	5	4	7	5	5	3	4	5	4	5	6	4	6
4	4	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	3	3	1	4	4
1	3	3	4	4	3	5	4	4	5	3	4	1	4	2	4	4
4	4	4	2	5	5	6	5	6	6	7	5	1	6	6	4	7
5	6	3	3	3	4	5	3	5	4	4	2	4	5	4	6	5
4	3	6	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	6	3	5	5
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	5
4	3	3	1	5	6	3	5	3	3	3	5	2	2	1	3	4
3	4	4	4	3	4	4	4	5	6	3	4	3	4	4	4	5
5	5	6	3	3	1	4	4	4	3	3	4	3	1	3	2	4

Fuente: Elaboración SPSS

Cuestionario de alienación laboral

Tabla 7.

Confiabilidad de alienación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	10

VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0000 0
4	5	3	4	5	5	5	4	5	6
5	3	4	5	5	5	6	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
7	7	6	6	7	6	6	4	5	5
5	5	6	6	7	6	7	6	6	6
5	6	5	5	6	4	6	6	6	6
5	6	6	6	6	5	5	6	7	5
6	5	6	6	7	7	5	6	7	7
4	5	5	5	4	5	4	5	5	6
4	4	5	6	6	6	6	5	6	5
5	5	6	7	7	6	6	6	6	6
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5

Fuente: Elaboración SPSS

Cuestionario de desempeño laboral

Tabla 8.

Confiabilidad de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	18

DL_1	DL_2	DL_3	DL_4	DL_5	DL_6	DL_7	DL_8	DL_9	DL_10	DL_11	DL_12	DL_13	DL_14	DL_15	DL_16	DL_17	DL_18
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
1	2	4	4	5	6	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5

Fuente: Elaboración SPSS

Anexo 6: Baremación de las variables

Tabla 9.

Baremación de compromiso laboral

Niveles	Rango
Bajo	0 – 45
Medio	46 – 73
Alto	74 – 102

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10.

Baremación de alienación laboral

Niveles	Rango
Bajo	0 – 29
Medio	30 – 50
Alto	51 – 70

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11.

Baremación de desempeño laboral

Niveles	Rango
Bajo	0 – 42
Medio	43 – 67
Alto	68 – 90

Fuente: Elaboración propia



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesores de Tesis titulada: " Compromiso, alienación y desempeño laboral en los trabajadores de un Centro de Salud Comunitario, Ayacucho, 2022 ", cuyo autor es NAJARRO CASTRO EVERSON, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OSCANOA RAMOS ANGELA MARGOT DNI: 41494560 ORCID 0000-0003-2373-1300	Firmado digitalmente por: AOSCANOARA el 11-08- 2022 18:53:00

Código documento Trilce: TRI - 0404877