



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Identidad corporativa y desempeño laboral del personal contratado por  
CAS COVID , en la RIS Tarma 2022**

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

**AUTOR:**

Egoávil Dorregaray, Máximo Isaías ([orcid.org/0000-0003-3146-0643](https://orcid.org/0000-0003-3146-0643))

**ASESORA:**

Dra. Sanabria Boudri, Fanny Miriam ([orcid.org/0000-0002-2462-2715](https://orcid.org/0000-0002-2462-2715))

**CO-ASESORA**

Dra. Romero Vela, Sonia Lidia ([orcid.org/0000-0002-9403-410X](https://orcid.org/0000-0002-9403-410X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE REPOSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

Este trabajo lo dedico a mi hermano Amancio, quien me demostró con su perseverancia que todo se logra. Espero que este aporte sirva para mejorar la administración y selección de personal.

La dedicación, la perseverancia, la fuerza y la fe me dieron una nueva apreciación del significado y la importancia de la vida.

Su ejemplo y apoyo incondicional me mantuvo soñando cuando quise rendirme.

### **Agradecimiento**

Gracias al G A D U quien me llevo de las tinieblas a la luz, sacándome de la ignorancia al conocimiento. A mis Padres que con su ejemplo de trabajo y honradez fueron mi motivación a lograr mis metas.

A toda mi familia, Ada y Shirley quienes me apoyaron a culminar mi proyecto de estudio.

Asimismo, agradecer a la Universidad Cesar Vallejo, directivos y profesores por la organización del programa de Maestría en Gestión de servicios de la salud.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	48
ANEXOS	55

## Índice de tablas

Tabla 1 Estadístico descriptivo de identidad corporativa	33
Tabla 2 Estadístico descriptivo de desempeño laboral	34
Tabla 3 Correlación Rho de Spearman variables identidad corporativa y desempeño laboral	35
Tabla 4 Correlación Rho de Spearman componente afectivo y desempeño laboral	36
Tabla 5 Correlación Rho de Spearman componente continuidad y desempeño laboral	37
Tabla 6 Correlación Rho de Spearman componente narrativa y desempeño laboral	38

## Índice de figuras

Figura 1 Puntajes promedio de los componentes de la variable identidad corporativa	33
Figura 2 Puntajes promedio de los componentes de la variable desempeño laboral	34

## RESUMEN

Este estudio básico tipo cuantitativo, diseño no experimental transversal descriptivo correlacional buscó determinar la relación entre Identidad Corporativa y desempeño laboral del personal CAS COVID-19 contratado en la RIS Tarma 2022. Se emplearon instrumentos: Escala de Identidad Corporativa de Meyer y Allen (1997); con escalas tipo Likert de opción múltiple, comprobándose sus propiedades psicométricas, en 89 trabajadores asistenciales contratados activos de agosto a diciembre 2022, seleccionados de modo no probabilístico intencional censal. Para procesar los datos se empleó el estadístico Rho de Spearman, pues los datos según la prueba de normalidad Kolgomorov Smirnov eran no normales. Se encontró que el Componente Normatividad de Identidad Corporativa es el más disperso (3,977), y el Componente Habilidades Cognitivas (DS = 4.055) en Desempeño Laboral. Determinándose correlación inversa no significativa (-0.068) entre Identidad Corporativa y Desempeño laboral. Correlación inversa significativa (-0.215\*) entre los Componentes Afectivo y Trato. También correlación inversa no significativa con Desempeño laboral (-0.122). Existe Correlación inversa significativa (-0.213\*) entre Componentes Continuidad y Trato; y correlación inversa no significativa con Desempeño laboral (-0.074). Finalmente, no existe correlación significativa entre Componentes Normatividad y los componentes de Desempeño laboral.

**Palabras Clave:** Identidad Corporativa, Desempeño laboral, Personal contratado, Personal CAS COVID-19

## ABSTRACT

This basic quantitative study, non-experimental cross-sectional descriptive correlational design, sought to determine the relationship between Corporate Identity and job performance of CAS COVID-19 personnel hired in the RIS Tarma 2022. Instruments were used: Meyer and Allen Corporate Identity Scale (1997) ; with multiple-choice Likert-type scales, verifying their psychometric properties, in 89 active contracted care workers from August to December 2022, selected in a non-probabilistic way intentional census. To process the data, the Spearman's Rho statistic was used, since the data according to the Kolgomorov Smirnov normality test were not normal. It was found that the Corporate Identity Regulations Component is the most dispersed (3,977), and the Cognitive Skills Component (DS = 4,055) in Job Performance. Determining non-significant inverse coincidences (-0.068) between Corporate Identity and Job Performance. Significant inverse correlation (-0.215\*) between the Affective and Treatment Components. There was also a non-significant inverse conversion with Job performance (-0.122). There is a significant inverse correlation (-0.213\*) between Continuity and Treatment Components; and non-significant inverse agreement with Job performance (-0.074). Finally, there are no significant connections between the Regulatory Components and the Labor Performance components.

**Keywords:** Corporate identity, Work performance, Hired personnel, CAS COVID-19 personnel



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, diversas organizaciones que están en constante desarrollo y adaptación de nuevas tecnologías, muestran un interés por temas como los recursos humanos, fidelización del cliente, identidad corporativa como DATAPRO SA. (Santamaría y Ojeda, 2020), SENESCYT (Sánchez, 2021); y CODEVSA (Huancca, 2021). Y ubicándose en el contexto actual tenemos a Climen (2021), que en un artículo en línea señala que en las condiciones pos pandemia las organizaciones de servicios, buscan en los procesos de transformación cultural un factor de crecimiento empresarial, ya que las considera como responsables de gestionar personas herramientas, metodologías y procesos durante la pandemia que puso en juego nuestra resiliencia, agilidad y creatividad, modificando la precepción tradicional y buscando hoy en día una visión más integradora, flexible, resistente, paciente y con velocidad de adaptación a las coyunturas desafiantes, como habilidades blandas revalorizadas en contextos de crisis; de allí que las organizaciones actuales buscan a las personas que innovan, piensan, proponen, buscan su propio aprendizaje y se identifican con los objetivos institucionales; otorgándoles características especiales en cuanto a rendimiento y la satisfacción de los usuarios como señala Cermeño (2014).

Con la pandemia por COVID-19, las organizaciones han tenido que adoptar nuevas estrategias para continuar su funcionamiento, ingresando a un sistema basado en la información (Gonzales, 2020). Y actualmente el planeta entero está saliendo de una crisis sanitaria, social y económica, donde los líderes tienen nuevos retos. Como agentes de primera línea, el personal de los hospitales ha enfrentado los efectos de la pandemia; y no podemos obviar que las organizaciones de la salud han estado lidiando con la pandemia durante los últimos dos años, habiendo sido desbordados por cuestiones de logística, o personal de atención, situación que demuestra que no estamos preparados para esta catástrofe global. Y como señala Bakshi (2017), los centros de salud son una de las principales organizaciones que desempeñan un papel importante en el mantenimiento de la salud de las personas. Sin embargo, a pesar de las limitaciones de infraestructura y personal, se diseñaron estrategias de trabajo para lograr el objetivo institucional: que es brindar los servicios de salud a la

comunidad, y la OMS (2021) planteaba desarrollar un marco integral para comprender mejor el papel del clima de diversidad psicológica en las prácticas de gestión de recursos humanos.

El Estado, cumpliendo las directivas de la Organización Mundial de la Salud (OMS) aceptó la condición de pandemia y propuso medidas restrictivas de movilización social y de emergencia al sistema de salud. El personal fue sometido a cargas laborales bajo una presión que procedía de la virulencia del COVID-19.

En la Red Integrada de Salud de Tarma (RIS-HFMS), la cobertura de salud se da para todos los servicios. Su jurisdicción está ubicada en el distrito de Tarma y atiende a un promedio de 698 personas por día (Unidad Estadística, RIS-HFMS, 2022, Portal Institucional). Tras la declaración de emergencia sanitaria nacional en marzo de 2020. Al Ministerio de Salud (MINSA) se le ha asignado un mayor presupuesto para ampliar la oferta laboral a través de la modalidad Contrato por Administración de Servicios (CAS) con denominación "COVID" (D. Nro 1057, Decreto Supremo N°10, Nro. 075 2008- PCM modif. Dec. Sup. 065 2011 PCM). Sin embargo, debido a estos procesos se han agudizado las deficiencias administrativas en la selección de personal. Esto se evidencia en el deficiente desempeño de muchos profesionales de la institución, especialmente en RIS-HFMS, donde el llenado de los libros de reclamos ha aumentado en un 4,5% en comparación con el año pasado (UGC Unidad de Gestión de Calidad RIS-HFMS, 2022), así como como lo reportó el Centro Nacional de abastecimiento de Recursos Estratégicos de Salud (CENARES), que es 15.3% más que el año pasado (CENARES, 2022). Por otro lado, el sindicato de trabajadores de la salud RST-HFMS también emitió un comunicado en el que afirma que las deficiencias en el proceso de contratación son la razón principal del aumento de las quejas y denuncias al personal de la salud de este nosocomio (Sindicato de trabajadores FENUTSSA, 2021).

Según Robbins (2004), las organizaciones no son realidades estáticas, sino que evolucionan constantemente a medida que cambian las ofertas de mercado a las que sirven, la distribución geográfica de sus operaciones e incluso el tipo de actividades que realizan por sí mismas condición ratificada por Yamada y Montero (2011). Esta situación puede afectar a la identificación del personal, especialmente en el modo CAS mencionado, pues como señala Díaz

(2013), la falta de identidad organizacional en los trabajadores es un serio problema, debido que genera un alto índice de rotación de personal y causa inestabilidad laboral; y, como señalaron Byron y Crafford (2012) estratégicamente es necesario estudiar la identidad del trabajador para la negociación.

Este trabajo, como señala Al-Howil (2020) busca conocer aspectos relacionados con la calidad de vida laboral, satisfacción laboral, liderazgo y ambiente de trabajo; teniendo como propósito determinar la relación entre el proceso de Identificación laboral y el desempeño laboral del personal hospitalario contratado por CAS COVID 19 en la RIS Tarma. Esto lleva a la siguiente pregunta: ¿Cuál será la relación entre la Identidad Corporativa y el desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022? Y, en cuanto a los problemas específicos: ¿Cuál será la relación entre la Identidad Corporativa y el nivel de la dimensión actitud de desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID 19 en la RIS Tarma 2022? ¿Cuál será la relación entre la Identidad Corporativa y el nivel de la dimensión habilidades cognitivas de desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022?, ¿Cuál será la relación entre la Identidad Corporativa y el nivel de la dimensión trato de desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID 19 en la RIS Tarma 2022?

En cuanto a la justificación de esta investigación, respecto a lo señalado por Álvarez (2020) sobre el contenido de esta sección recomienda completarlo abordando 3 componentes: Justificación teórica, social e instrumental. Pues actualmente se está investigando estos temas para ofrecer soluciones a los problemas asociados al proceso de identificación y desempeño laboral del personal contratado CAS dentro del contexto COVID-19, en las instituciones de salud del Estado y los inconvenientes actuales que impiden avanzar en cuanto al desarrollo del personal. Este estudio es importante como indica Lodh (2022) porque existen cambios que se han presentado en el personal médico asistencial con un impacto que requiere urgente conocimiento; así, este estudio teóricamente permitirá obtener información actual sobre la problemática laboral en el sector laboral asistencial, relacionados con el crecimiento y la satisfacción personal, como aspecto fundamental de lo antes mencionado. Por lo tanto, la

política de retención en la organización es también RIS Tarma.

También se justifica socialmente, porque al reconocer, analizar y comprender los factores relacionados con el desarrollo de las personas que trabajan en centros hospitalarios, estas entidades tienden a brindar factores que contribuyen a lograr un trabajo satisfactorio, pudiendo aplicar algún mecanismo que contribuye a un trabajo satisfactorio del trabajador asistencial y administrativo como señalaba Kaleel (2018) refiriéndose al impacto del compromiso organizacional en la calidad de vida laboral. También tiene una justificación instrumental, ya que las herramientas utilizadas en el estudio podrán cumplir con criterios de validez y confiabilidad que se podrán replicar en estudios similares.

Respecto al planteamiento de Objetivos que se propone en este estudio tenemos como Objetivo General: Determinar la relación entre la Identidad Corporativa y el desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022. Y a nivel específico a) Determinar la relación entre la Identidad Corporativa y el nivel de la dimensión actitud de desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022. b) Determinar la relación entre la Identidad Corporativa y el nivel de la dimensión habilidades cognitivas de desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022. Y, c) determinar la relación entre la Identidad Corporativa y el nivel de la dimensión trato de desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022.

En cuanto a la formulación de las hipótesis, las propuestas en este estudio fueron siguientes: Hipótesis general: Existe relación significativa entre la Identidad Corporativa y el desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022. Y a nivel de hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre la Identidad Corporativa y el nivel de la dimensión actitud de desempeño laboral, del personal contratado por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022. b) Existe relación significativa entre la Identidad Corporativa y el nivel de la dimensión habilidades cognitivas de desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022. c) Existe relación significativa entre la Identidad Corporativa y el nivel de la dimensión trato de desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los antecedentes internacionales relacionados con nuestras dos variables, pocos estudios han involucrado a instituciones de salud, pero si más a organizaciones empresariales y educativas, como el de Sánchez (2021) quien analizó la Gestión de la imagen e imagen corporativa de la Secretaría de educación superior, ciencia, tecnología e Innovaciones (SENESCYT), durante meses de febrero 2019 y febrero de 2020. Haciendo uso de la auditoría de imagen e imagen de empresa basado en los indicadores propuestos por Cuenca (2012). El método incluyó métodos cualitativos y cuantitativos utilizando herramientas de investigación como entrevistas y encuestas. Como conclusión, se encontró que la imagen corporativa de la Senescyt, está orientada a lograr sus objetivos institucionales (78%) y al seguimiento del trabajo de sus asociados (71%). También concluyó que existe una brecha entre la imagen corporativa y el perfil corporativo (69%), debido a que existen diferencias significativas entre el comportamiento de la organización y las necesidades de las personas (60%).

En su investigación realizada en CODEVSA, Huancca (2021) trató de averiguar si la Imagen Corporativa de la empresa estaba influenciada por las relaciones públicas. El método utilizado es un estudio descriptivo correlacional, que tiene como objetivo aclarar, identificar y evaluar ciertos estándares y problemas que existen en las empresas. Mediante un cuestionario válido y confiable, aplicado a una muestra censal de 32 trabajadores. De acuerdo con los datos procesados, se concluyó que las buenas Relaciones Públicas influyen en la Imagen Corporativa de la empresa CODEVSA. de la ciudad de Riobamba, pues al obtenerse los resultados mediante el estadístico Chi cuadrado cuyo índice calculado fue de 10.83 y la índice tabla fue de 5.99 estos datos obtenidos mayores que el puntaje tabla se aceptó la hipótesis alternativa antes enunciada.

En su estudio, Santamaría y Ojeda (2020) reflejaron los resultados del diagnóstico clima laboral y desempeño laboral en la empresa DATAPRO SA. Se trata de un estudio cualitativo cuantitativo mixto con diseño no experimental, transversal correlacional, descriptivo explicativo sustantivo. Usó un cuestionario valido y confiable compuesto por 32 preguntas y 4 alternativas de respuesta tipo Likert, desarrollado y aplicado en toda la organización. Sus resultados muestran que el nivel de comunicación es 0.68, nivel de trabajo 0.611, de

reconocimiento 0.502 y el nivel de dirección 0.493 se caracteriza por un conocido desinterés, algo autoritario sobre todo en las actividades laborales y estructura organizacional, tiene un impacto significativo porque no está claramente definida en el plan.

Hernández y Flores (2017) describieron un Programa de Identidad Corporativa para fomentar el sentido de pertenencia entre los empleados en su estudio Caso: Gasolinera Más Kilómetros, una empresa familiar enfocada en pozos petroleros. Durante su carrera de 16 años en el servicio público, se ha enfrentado a diversos conflictos debido a que no todos son emprendedores o se dedican a los negocios limitándose a hacer lo que se les pedía en lugar de ser reconocidos por lo que hacían. En el contenido del Programa discute una serie de temas relevantes para el desarrollo del papel que juegan las personas dentro de una organización: encontrando resultados elevados en los aspectos relacionados con la Identidad Corporativa señalando que el 81% considera que lo que se hace en la institución es importante. El 87% señala que está dispuesto (a) a dar un esfuerzo extra en su trabajo cuando sea necesario. El 87% señala que está orgulloso (a) de decir que trabajo para esta institución. El 93.55% Se siente integrado (a) a la institución. El 77.4% Se siente satisfecho (a) con su trayectoria en la institución. Y el 81% Conoce el organigrama de la empresa.

Con respecto a los antecedentes nacionales sobre las dos variables, pocos estudios han incluido instituciones de salud, aunque más organizaciones comerciales y educativas, como Ecca (2020), han identificado vínculos entre identidad corporativa y desempeño en el trabajo. El tipo de investigación es no experimental. Empleando metodología correlacional de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 130 empleados de 18 a 30 años de edad que fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple. Los datos provienen de las siguientes pruebas: y la Encuesta de Desempeño Laboral validado por Núñez (2017). Se encontró una correlación significativa solo la identidad organizacional alcanza correlación moderada sobre el desempeño en relaciones interpersonales ( $r = 0,43$ ) y la iniciativa ( $r = 0,32$ ). Por lo tanto, se puede concluir que estas dos variables están funcionalmente relacionadas.

Travesano (2020) en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería

en un centro médico municipal. El estudio fue básico, cuantitativo, de nivel correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. Con una población de 35 enfermeros y muestra censal se aplicó un cuestionario de 33 ítems, habiéndose empleado para su procesamiento el SPSS 23 y Minitab nivel 18 encontrando en Calidad de vida laboral, apoyo directivo y un trato medio, alta motivación interna en el trabajo; y habilidades cognitivas nivel bajo. Llegó a concluir que existe correlación significativa entre las dos variables con una correlación media ( $Rho = 0,589$ ;  $p$ -valor  $<0,001$ ).

Coral (2019) en su estudio, que tuvo como objetivo conocer la relación entre el proceso de desarrollo del personal y la satisfacción laboral, cuyos datos fueron obtenidos de una muestra censal de 62 servidores. El estudio de tipo básico, relacional, descriptivo correlacional no experimental de corte transversal. Con un cuestionario de 17 ítems tipo Likert. Las estadísticas descriptivas se utilizan para analizar los datos; estadísticas inferenciales determinaron una correlación significativa entre las variables ( $Rho = 0,03$ ; valor de  $p <0,001$ ), con correlación directa y moderada.

Chávez (2018) investigó una relación entre imagen corporativa y desempeño laboral con compañeros de trabajo en una organización de servicios aeroportuarios. La muestra incluye 45 empleados en puestos gerenciales. Los autores crearon dos cuestionarios específicos: de imagen corporativa y desempeño laboral. Así, se encontró una relación significativa entre ambas variables.

Paredes y Tupo (2018), en su investigación sobre identidad laboral y rotación del personal. El estudio es descriptivo correlacional con diseño no experimental, correlacional transversal. Con muestra no probabilística de 70 trabajadores 33 hombres y 37 mujeres. Se utilizaron como herramientas y técnicas la escala de identificación laboral de Quevec. Los resultados muestran que los trabajadores se identifican laboralmente en nivel alto (70%), con un índice de rotación baja (del 9,3% al 6,6%), lo que permite observar que, a mayor identificación del trabajador con la organización, menor será la intención de rotar del trabajador a otra organización.

Núñez Castro (2017). En su investigación correlacional sobre La imagen corporativa y el desempeño laboral, en una muestra de 123 trabajadores, utilizando dos cuestionarios con validez y confiabilidad sobre imagen corporativa

y el desempeño laboral. Llega a determinar que la imagen corporativa está fuertemente correlacionada con el desempeño laboral ( $r = 0,64$ ), dimensión identidad corporativa individual ( $r = 0,60$ ) y dimensión organizacional ( $r = 0,60$ ) Correlación con impacto de calidad alta y desempeño medio. Puntaje; Se obtuvieron relaciones moderadas ( $r = 0.42$ ) y grandes ( $r = 0.54$ ) para mejorar el rendimiento de calidad; es decir, sólo con la identidad de la organización. Para Relaciones Interpersonales ( $r = 0,43$ ) e Iniciativa ( $r = 0,43$ ) e Iniciativa ( $r = 0,32$ ). Se concluye que estas dos variables permanecen vinculadas funcionalmente, donde a medida que aumenta la identidad corporativa, aumenta la medida de desempeño.

Teorías relacionadas con las variables de Investigación. Respecto a las teorías tras las dos variables de indagación, en el marco de las teorías de la administración encontramos que Bhatti (2018) confirma que el compromiso laboral está relacionado con el modelo de dos factores (vigor y dedicación), y para este estudio se toma como referencia dos teorías, que se indican a continuación

La teoría de los dos factores de Herzberg. Herzberg (1959) insistió en que la actuación laboral de las personas es el resultado de un buen estado motivacional, el cual depende de la interacción de dos factores relacionados:

Factor de saneamiento. Referido al ambiente de trabajo relacionado con las características del trabajador o las condiciones de trabajo, como la remuneración, el ambiente mismo, los beneficios, las políticas de la empresa, la gestión, el ambiente de trabajo, etc., todos los cuales profundizan en el tema. En la práctica, estos son motivos que las empresas utilizan para crear una mejor gestión de recursos humanos. Así, el mismo término "higiene" se refiere a la prevención de la insatisfacción. Porque al utilizar estos factores, el trabajador quedará satisfecho, pero no podrá aumentar la satisfacción de lo que puede lograr. Por tanto, existen factores de insatisfacción laboral, estos son: Percepción del salario. Beneficios sociales permitidos. Condición física laboral y confortable. Relación con el gerente. Relaciones con compañeros y amistad y política organizacional. Los factores de higiene están relacionados con los factores externos del individuo y sus necesidades primarias.

El factor motivador: Referido al título y perfil del puesto que debe tener el empleado, así como a las actividades relacionadas. Está relacionado con factores



importantes como el avance profesional, la promoción, el reconocimiento, etc. Cuando se logra la motivación y la satisfacción, se puede aumentar la productividad de los empleados. Si estos factores se dan por sentados, la productividad a corto plazo sufre. Estos factores son: uso máximo de las actividades personales, libertad para decidir cómo trabajar, asumir plena responsabilidad por el trabajo, definir metas y tareas relacionadas con el trabajo y realizar una autoevaluación del trabajo. Los motivadores son las condiciones internas de un individuo que crean un sentido de satisfacción y logro personal. Y como señala Brown (2015) la comprensión de quienes son y que quieren llegar a ser están implicadas y sirve para explicar casi todo lo que sucede dentro y alrededor de las organizaciones.

Teoría del ajuste laboral. Tal como lo afirman Dawis y Lofquist (1984), la teoría del ajuste laboral, también conocida como teoría de la brecha, menciona que existe un ajuste entre el individuo y el entorno laboral, es decir, hay una coincidencia entre las habilidades individuales como la experiencia, la actitud, el conocimiento, el comportamiento, etc., cuanto más se acerque a la función del trabajo u organización, más probable es que el individuo se desempeñe bien o sea considerado satisfactorio por el superior. Además, cuanto más cercano sea el entorno laboral, es decir, que el entorno laboral se adapte al empleado de acuerdo con sus necesidades y valores, es más probable que esté satisfecho y pueda trabajar bien. Se puede decir que hay dos tipos de correspondencia: Adaptar las habilidades de los empleados a las funciones del trabajo. Y, Cambiar el ambiente de trabajo o satisfacer las necesidades o valores del empleado. Lo que Bhatti y Juhari (2018) señalan que los gerentes deben adoptar prácticas de diversidad para mejorar el clima de diversidad psicológica entre la fuerza laboral multicultural.

La teoría de las necesidades de McClelland. Según la teoría de la motivación de McClelland (1961), éste afirma que la conducta se produce concretamente por tres razones o necesidades básicas:

Necesidad de logro: Es la búsqueda del éxito, de la excelencia. La necesidad de algunas personas de buscar y querer perseguir el éxito personal es una inclinación natural. Las grandes personas se caracterizan por esforzarse por mejorar las cosas, evitando las tareas fáciles.

La necesidad de poder: que es el poder influir en otras personas o poder ejercer el control. Es la necesidad de poseer el mando y generar efecto en los subordinados.

La necesidad de afiliación: Es la necesidad de mantener relaciones y vínculos estrechos de amigabilidad y aceptación con los demás. Es la búsqueda de la amistad, donde se pueda cooperar en lugar de competir.

Estas tres necesidades son aprendidas y adquiridas a lo largo de la vida como resultado de las experiencias de cada persona. Estas necesidades se aprenden por la experiencia y van formando individualmente a cuál se inclina cada sujeto.

Identidad Corporativa. Cermeño (2014), sostiene que, para Robbins, la identidad corporativa o laboral es el nivel de compromiso que tiene una persona con la organización en la que trabaja, involucrándose así con las metas, el giro del negocio y la disposición para mantener un vínculo laboral. Por tanto, un trabajador comprometido con la organización donde labora disfrutará la ejecución de sus funciones y las relaciones laborales con sus compañeros, influyendo también en la confianza hacia los que dirigen la institución. Por lo que, a criterio de Bafo (2020) es importante evaluar el equilibrio entre la identidad corporativa, la imagen corporativa y su impacto de marketing.

Robbins y Judge (2009) describen a la satisfacción laboral como una respuesta emocional o afectiva que se origina mediante una evaluación de las características del trabajo que desempeñan. Los trabajadores realizan esta valoración teniendo como base a sus creencias y valores que adquieren a través de sus puestos de trabajo, es decir, es el resultado de la actitud general de un individuo hacia su labor. Por lo que, a mayor satisfacción las personas tendrán una actitud positiva hacia su trabajo y a menor satisfacción tendrán una actitud negativa hacia él, debido a estas características los investigadores la consideran como una actitud que actúa como una variable dependiente.

Balmer (2017) indica que la identidad corporativa tiene relación con las comunicaciones corporativas y la imagen corporativa. Paredes y Turpo (2018), señalan que actualmente las empresas buscan contar con trabajadores que posean competencias, capacidades y habilidades personales que respondan a las necesidades de las circunstancias actuales, donde el uso de las nuevas tecnologías adquiridas mediante la globalización ha influido para que las empresas

se desarrollen en entornos muy competitivos y exigentes, generando cambios en las estructuras organizacionales. Por lo cual, las organizaciones buscan trabajadores capacitados que se desempeñen de forma eficaz y eficiente; y así reducir costos por la rotación del personal, no solo atrayendo sino fidelizando al mejor talento humano, para retener al personal se enfocan en la identidad laboral que influye en la productividad de los empleados de una empresa, ya que, a niveles más altos de identidad laboral mayor cumplimiento de objetivos, esto debido a que se encontrará más comprometido, motivado y satisfecho en relación a sus labores en la empresa (Gorz,1991).

Por su parte Archila (2015), define a la identidad como un constructo que tiene origen en el ámbito social. El ser humano elabora su identidad a partir de las interacciones en el contexto en el que se desenvuelve, siendo el trabajo el lugar donde ocupa gran parte de su tiempo, es inevitable que no forme parte de este proceso de construcción personal; cuanto más tiempo se desempeñe en un ambiente determinado la influencia por las costumbres y tradiciones serán mayores y con el tiempo tendrá mejor predisposición para continuar adquiriéndolas.

De acuerdo a Paredes y Turpo (2018), la identidad laboral es el conjunto de valores, normas, costumbres y comportamientos que tienen tanto las personas y organizaciones. Los factores que median este proceso son la motivación, satisfacción, reconocimiento, lealtad y compromiso a nivel organizacional; puesto que en el periodo de tiempo que conformen la empresa establecerán vínculos con los miembros de la organización. Por ello, los autores coinciden en que la personalidad de la organización se ve reflejada en la identidad laboral de sus trabajadores.

La identidad organizacional es un constructo que abarca la forma en que los trabajadores perciben, sienten y piensan sobre la manera en que se debe dirigir una organización. Por otra parte, se entiende que esta percepción del grupo es la que facilita y contribuye a seleccionar características y comportamientos, valores que diferencia a la organización, ya sea esta pública o privada (Hatch y Schultz, 1997, citado en Lavado, 2018). La identidad organizacional puede ser definida como una personalidad de la entidad que es el resultado de su historia, la ética y filosofía del trabajo; asimismo también involucra al comportamiento diario y las normas y reglas que se establecen por los dirigentes (Cano y Bauzá, 2010,

citado en Lavado, 2018).

Por otro lado, la identidad de una organización sería un conjunto de logros, avances y características que ayudan a adaptarse a diferentes actitudes, formar valores y creencias que identifican a la organización y la distinguen de otras organizaciones. Y como señalan Barros et al (2020) los responsables deben elegir y promover relaciones de marca que encajen con la identidad y la reputación de la marca principal que administran.

La identidad organizacional se define como un grupo de estructuras cognitivas que es compartida por los miembros de una empresa. Su construcción y desarrollo está influenciado por los factores del entorno en el que operan; en el caso de las organizaciones internacionales además de las requerimientos de su contexto también deben cumplir con los estándares globales, produciéndose cambios a nivel tecnológico, industrial, económico e ideológicos, así como el aporte de los conocimientos y costumbres del lugar en el que se desempeñan; esta variación en la identidad organizacional se evidencia en el comportamiento de los trabajadores y por ende en la consecución de objetivos y metas institucionales.

La identidad se relaciona directamente con la orientación en recursos humanos, puesto que, involucra la percepción, pensamientos y sentimientos del ser humano con la organización, no enfatizar en promover esta variable como sucede en algunas empresas podría considerarse como un indicador de debilidad, puesto que podría influir en su desarrollo y pérdida de los talentos (Contreras y Hernández, 2011, citado por Díaz, 2013). Al respecto, Kragt y Día (2015) señalan que tanto la identidad e identificación laboral han generado un gran interés en la psicología organizacional y el comportamiento organizacional.

**Compromiso Organizacional.** El compromiso debe ser visto como un elemento importante para la organización, porque algunos estudios muestran que hay pocas personas que lograron desarrollarlo. En su desarrollo entendemos al compromiso como el sentido de pertenencia, la satisfacción y el empeño por el trabajo realizado. De acuerdo con la teoría, los individuos que se encuentran comprometidos sienten pasión por su trabajo y están estrechamente vinculados con su organización, lo que los hace menos propensos al aislamiento laboral y al ausentismo y cambio de trabajo (rotación laboral). En cambio, los individuos que

no están comprometidos y desvinculados tienden a carecer en mayor medida de lealtad con la organización y generalmente menos presentes en el trabajo, cuando van a trabajar lo hacen mal, dan tiempo, pero también pueden sentirse insatisfechos y desmotivados cuando no se invierte energía o cuando revelan exponerse a riesgos y accidentes relacionados con el trabajo.

Según Álvarez de Mon (2001, Archila, 2015), se define al compromiso laboral como la relación de lealtad que tiene el trabajador hacia su centro de trabajo, lo cual significa que quiere mantenerse dentro de la organización, ya que su motivación y compromisos implícitos es un componente de su identificación. y sus creencias sobre la importancia de su trabajo y la necesidad y utilidad de sus actividades. Arnold y Randal et al (2012) coinciden con Mowday en que el compromiso organizacional es la base para el desarrollo de la identidad individual y la pertenencia organizacional. También se dice que consta de tres elementos: aceptación de los objetivos de la organización, su voluntad de trabajo duro, para la institución y deseo de permanecer en la organización.

Los estudios de comportamiento organizacional abordan tres actitudes: satisfacción laboral, compromiso relacionado con el trabajo (involucramiento) y compromiso organizacional. Los investigadores también han considerado al apoyo organizacional percibido y la dedicación, a continuación, se describen brevemente.

a) Satisfacción laboral: Es un sentimiento positivo hacia el trabajo, que surge a partir de la evaluación de sus características. Aquellos individuos con niveles altos de satisfacción laboral poseen una actitud positiva hacia su trabajo, mientras que las que están insatisfechas tienen una actitud negativa. Cuando las personas hablan sobre la actitud de sus empleados, generalmente se refieren a su satisfacción laboral.

b) Involucramiento en el trabajo: se refiere al grado en el que una persona se identifica psicológicamente con el trabajo que realiza y percibe como beneficioso para sí misma el nivel de su desempeño. Así, los empleados que están muy comprometidos se sienten cómodos con su tipo de trabajo y realmente se preocupan por él. Un concepto estrechamente relacionado es el empoderamiento de la toma de decisiones mentales, que incluye las creencias de los empleados sobre su influencia en el entorno laboral, las habilidades y la importancia en el trabajo y la autonomía percibida. Por ejemplo, en un estudio

realizado en Singapur con gerentes de enfermería se halló que los mejores líderes involucran a los trabajadores en la toma de decisiones significativas, dándole así importancia de su trabajo y empoderándolos para hacer bien su trabajo. El alto compromiso de trabajo y las habilidades psicológicas para la toma de decisiones se asocian con el período postoperatorio. Además, se ha demostrado que un fuerte compromiso laboral está asociado con el menor ausentismo y las tasas de renuncias.

c) Compromiso Organizacional. La tercera actitud que queremos considerar es el compromiso organizacional, que se define como el grado en el cual los empleados se identifican con una determinada organización y sus metas y quieren mantener una relación con ella. Así, la participación, el involucramiento en el trabajo significa identificarse con un determinado trabajo, mientras que el compromiso organizacional significa identificarse con una persona.

Como señala Elivana (2020), para lograr el compromiso organizacional se debe contar con la satisfacción laboral como variable medidora.

La obligación de la organización tiene tres partes diferenciadas: 1. Compromiso emocional: La carga emocional que proviene de la creencia en la organización y sus valores. Por ejemplo, los empleados de una empresa pueden desarrollar un apego emocional a la empresa a través de su relación con una persona de interés. 2. Compromiso de continuidad: el valor monetario de permanecer en la organización versus dejar la organización. Un empleado puede comprometerse con el empleador que va a pagarle bien y siente que su familia va a sufrir si renuncia. 3. Deber Normativo: el deber de permanecer en una organización por razones de tipo moral o éticas. Por ejemplo, un empleado que lideró con entusiasmo una nueva iniciativa puede quedarse en la empresa porque siente que se irá si está "decepcionado".

Robbins y Judge (2009) definen la satisfacción laboral como un sentimiento positivo que surge al evaluar las características de un empleado. Y se argumenta que los empleados felices pueden ser productivos, aunque es difícil entender cuál es la relación causal. Lealtad: Es esperar de manera pasiva pero optimista a que las cosas se mejoren, lo que incluye hablar en nombre de la organización frente a las críticas externas y la firme creencia de que el gobierno está "haciendo lo correcto". Arias et al, (2008) sostienen que el desarrollo de los empleados es un tema conocido y familiar en todos los lugares de trabajo de

una organización y va a ser un camino dirigido al éxito donde se encuentra un factor decisivo para alcanzar las metas personales. Dongil y Cano (2017) definieron el desarrollo de los empleados como un proceso en el que tratamos de aumentar todos nuestros potenciales o fortalezas para lograr nuestras metas, esperanzas, preocupaciones, aspiraciones, etc. interés y necesidad de autodesarrollo para proporcionar motivación, y darle un sentido a la vida.

Aspectos teóricos del Desempeño Laboral. Para Goldman (2014), el desempeño laboral es una valoración más o menos objetiva basada en los criterios e indicadores de esfuerzo, actividad y nivel de adaptación en el entorno organizacional entre la calidad de su trabajo y el campo del empleado. Para Chiavenato (2007), es una evaluación sistemática de la eficacia y el potencial futuro de cada persona en un puesto. La evaluación del desempeño es el proceso de evaluar el desempeño general de un empleado. Esta es una función básica que toda organización moderna suele realizar de una forma u otra. Chiavenato (2007) menciona que la eficiencia del personal que labora en una organización es fundamental para el funcionamiento de la organización, una persona en un buen trabajo y satisfacción laboral.

Según Milkovich y Boudremi (1994), desempeño laboral es un conjunto de características personales, tales como sus habilidades, flexibilidad, características relacionadas con el trabajo y la naturaleza de la organización, que exhiben comportamientos que afectan el desempeño de los empleados. Y toda evaluación es un proceso que fomenta o evalúa la valía, la competencia y la calidad de una persona. Así, Koontz y Weihrich (2004) creen que la evaluación del desempeño es importante para que los Gerentes identifiquen futuros candidatos para el puesto. Una vez que se ha demostrado que la tarea se realiza correctamente y debe ser parte integral del sistema de gestión, evalúe las oportunidades y limitaciones. Por su parte El-Badawy (2018) señala que el desempeño laboral está relacionado con el compromiso organizacional y la calidad de vida laboral.

Robbins (1998, 2009) identificó tres grupos de criterios que son importantes en la evaluación del desempeño. a) Así los Resultados de las tareas individuales donde la gerencia debe evaluar resultados de las tareas realizados por el empleado. En este caso, lo que cuenta es el fin no los medios. b)

Comportamiento: Esta evaluación considera los resultados específicos resultantes del comportamiento del empleado. Por ejemplo: informes actuales o estilos de liderazgo adoptados por los empleados. c) Rasgos: conocido como el conjunto de criterios más débil, pero es muy utilizado en las empresas que comprenden características personales tales como buena actitud, confianza en sí mismo, confiabilidad, cooperación, etc.

Según Benavides (2002), la eficiencia está relacionada con las competencias, lo que asegura que el desarrollo de las competencias de los empleados optimiza directamente sus resultados laborales. Según la autora, se refiere al comportamiento de los empleados y la capacidad para realizar actividades con eficacia y para lograr las metas y tareas originalmente establecidas por la institución como competencia. Además, se mencionan tres tipos diferentes de competencias: Competencias Generales, Competencias laborales y Básicas, todas ellas van a relacionarse con los estudios de tipo organizacional. Para Morgan (2014), el desempeño continuo y sostenido en el tiempo es un factor fundamental y clave en el logro organizacional. Pero las organizaciones deben mostrar iniciativa y tratar de que esto suceda y beneficie tanto a la organización como a sus empleados.

Respecto a las dimensiones de desempeño laboral, tenemos tres: Dimensión 1 Actitud. Para Davis y Newstrom (2001), estas se definen como sentimientos que dan forma a la percepción de los empleados sobre su ambiente de trabajo y su compromiso. Mencionan además que estas actitudes son indicadores del comportamiento de los empleados que indican que las intenciones de comportamiento se expresan de una manera particular que puede tener efectos beneficiosos o perjudiciales. Una organización constructiva y útil se caracteriza por una actitud positiva de los empleados. Por otro lado, una actitud negativa se caracteriza por la mezquindad y la falta de compromiso cuando los empleados se sienten incómodos e insatisfechos con su trabajo. En materia de mercado laboral, las actitudes son muy importantes porque reflejan o se relacionan con el comportamiento de los empleados, y es trabajo de la institución buscar estrategias o tácticas cuando este sea necesario.

Dimensión 2 Habilidades cognitivas proporcionan información y van a procesar la información recopilando, extrayendo, comprendiendo y almacenando toda información en la memoria para su posterior uso. Para Hartman y Sternberg



(1993), la capacidad cognitiva se refiere a las varias habilidades intelectuales que resultan de la capacidad demostrada de un individuo para hacer algo.

Dimensión 3: Trato. Déliot y Garrau (2014) entienden el trato como un comportamiento y una forma de relacionarse y establecer vínculos con los demás o su entorno. La teoría de las necesidades de McClelland es el enfoque de este estudio. Lo que impulsa a las personas básicamente gira en torno a tres factores motivacionales.

- Necesidades de afiliación o pertenencia. Es una forma de alentar a aquellas personas para crear relaciones afectivas y cordiales, brindando la necesidad de complacer a los demás buscando su aprobación.
- Demandas del Poder. El uso del Poder puede ser de dos tipos personales o sociales. El poder personal que se desarrolla cuando tratamos de influir o controlar a las personas, y el poder social se desarrolla cuando el poder se usa para el bien de su empresa o equipo para el bien de su equipo y empresa.
- Necesidad de logro o de desempeño. Alienta a las personas a buscar la excelencia, superar los estándares establecidos, actuar y mejorar continuamente para alcanzar la autorrealización de forma plena. McClelland estudió más esta necesidad porque la considera más relevante para el desempeño laboral porque motiva a los empleados a realizar tareas que brindan satisfacción personal, que comprende los aspectos psicológicos y de autorrealización.

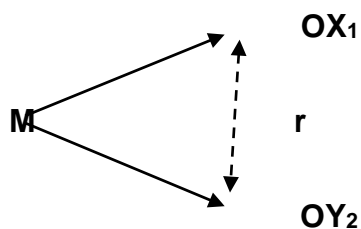
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación.

**3.1.1. Tipo de la investigación:** es de tipo básico su desarrollo está enmarcado en generar teorías de acuerdo con las teorías actuales, con la finalidad de conocer el estado actual de los problemas de la investigación y las variables de estudio, generando el incremento de conocimiento teórico Valderrama (2020). Este estudio es de tipo cuantitativo, ya que se ha realizado una recolección de datos de dos variables con la finalidad de comprobar las hipótesis haciendo uso de la medición y procedimientos estadísticos (Hernández, et al., 2014).

**3.1.2. Diseño de la investigación:** presenta un diseño no experimental, transversal, correlacional. Es no experimental porque no hubo manipulación de las variables y se realizó la observación de las mismas en su ambiente natural y posteriormente se analizó los resultados de sus mediciones. Es transversal porque la recolección de datos se realizó en un solo momento. Y, es correlacional porque determinó la relación entre dos variables (Hernández, et al. 2014).

Su esquema es:



Leyenda:

M = Observación del Personal contratado por CAS COVID-19, en la RIS Tarma.

OX = Identidad corporativa

OY = Desempeño laboral

r = Relación.

### **3.2 Variables y operacionalización**

Variable 1: Identidad Corporativa.

Definición conceptual de la variable independiente.

Identidad corporativa: es aquella identificación que tiene un trabajador con las metas, el giro del negocio y el deseo de mantener una relación laboral con la organización (Cermeño, 2014).

Definición operacional

Se determina por los resultados obtenidos mediante la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997). Este instrumento fue validado en el Perú por Montoya (2012) y está compuesto por tres factores: compromiso, afectivo-normativo y el compromiso de continuidad, representados en 18 ítems.

Variable 2: Desempeño Laboral.

Definición conceptual de la variable dependiente

Desempeño laboral: es la eficacia con la que se desempeña los trabajadores dentro de las organizaciones, lo cual es imprescindible para la organización, realizando una gran labor y niveles altos de satisfacción laboral (Chiavenato, 2022).

Definición operacional

Determinado por los puntajes de la Sub Escala adaptada de desempeño laboral de Manrique y Rodríguez (2013), cuyo nombre original fue: Escala de Calidad de vida y de desempeño laboral de Manrique y Rodriguez (2013). Siendo adaptado por Minaya (2017).

Indicadores: Cada dimensión cuenta con diversos indicadores, respecto a la variable Identidad corporativa, consta de tres factores: compromiso, afectivo-normativo y el compromiso de continuidad, representados en 18 indicadores.

Para la variable desempeño laboral consta de 11 indicadores organizada en tres factores: Actitud (4 ítems), Habilidades Cognitivas (5 ítems) y Trato (2 ítems), además de puntaje total de Desempeño Laboral.

Escala de medición: La escala de medición que se utilizó, en ambos casos es la ordinal, ya que los valores están asociados a una característica cualitativa y de tipo ordinal ya que establece entre si un orden jerárquico.

### **3.2. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

La población: está conformada por todos de trabajadores, tanto nombrados y contratados de la RIS Tarma, entre asistenciales y administrativos. El total del universo o población es 362 trabajadores asistenciales.

La muestra: son los trabajadores asistenciales contratados por CAS COVID-19, en la RIS Tarma. Y el tamaño de la muestra, se determina de modo no probabilístico intencional censal pues el estudio se realizó con todo el personal CAS COVID19 contratado en actividad en los meses de Agosto a Diciembre 2022, que son 89 trabajadores asistenciales contratados por CAS COVID-19.

En cuanto a los criterios de inclusión / exclusión.

Criterios de inclusión: Solo se incluyeron a Trabajadores de la Salud con contrato CAS COVID-19

Criterios de exclusión: Se excluyeron a Trabajadores de la Salud sin contrato CAS y a quienes no acepten participar en el estudio

Muestreo: realizado de acuerdo al modo no probabilístico intencional censal adoptado por el investigador de acuerdo a los criterios de inclusión/exclusión propuestos en la investigación. (Fernández, Hernández y Batista, 2020).

Unidad de análisis: Es toda persona o elemento seleccionado de la población para conformar la muestra de la cual se obtuvo la información en esta investigación la unidad de análisis fue cada trabajador contratado por CAS COVID-19, en la RIS Tarma.

### **3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

Técnicas. Para la ejecución de este estudio se aplicaron las técnicas de la Encuesta puesto que, se realizó la aplicación de cuestionarios, así como la revisión de documentos y estudios de los repositorios universitarios publicados en línea.

La Encuesta es un sondeo de información (Hernández, et al, 2014) y en este estudio se utilizó el Cuestionario de la Escala de Identidad Corporativa de Meyer y Allen (1997); y para la variable Desempeño laboral la Sub escala adaptada de desempeño laboral de Manrique y Rodríguez (2013); y cuyas escalas de medición son de tipo Likert con opción múltiple de respuestas.

Instrumentos de recolección de datos. Para la variable identidad corporativa se empleó la Escala de Compromiso organizacional desarrollada por Meyer y Allen (1997), siendo adaptada y válida en el Perú por Montoya (2012). Esta adaptación lo realizó en un estudio que tuvo como población a 642 trabajadores (donde el 66% eran mujeres y el 34 % varones). Esta prueba cuenta con validez de constructo, que mide con mayor precisión los factores: compromiso afectivo-normativo y compromiso de continuidad. La prueba presenta 18 ítems, compuesto por tres dimensiones y cada una de ellas tiene 6 reactivos. La puntuación de cada reactivo es de manera directa. Las opciones de respuesta son: Totalmente de acuerdo (1), De acuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (4) y totalmente en desacuerdo (5).

Para Desempeño laboral se empleó la Sub Escala adaptada de desempeño laboral de Manrique y Rodríguez (2013). Cuyo nombre original fue “Escala de Calidad de vida laboral y de desempeño laboral de Manrique y Rodríguez (2013)”. Siendo adaptado por Minaya, (2017). Su aplicación demora 10 minutos. Su estructura consta de 11 ítems, organizada en tres dimensiones: Actitud (4 ítems), Habilidades Cognitivas (5 ítems); y Trato (2 ítems), y puntaje total de -Desempeño Laboral cuyos niveles de puntuación son las Categorías Muy baja, Baja, Media, Alta y Muy alta

En cuanto a su validez, Sampieri et al (2014) señala que es el grado en el cual un instrumento mide la variable respectiva a investigarse. En este caso la validez fue logrado mediante el criterio de expertos que son profesionales del área con formación psicométrica.

Para efectos de determinar la confiabilidad del instrumento, es decir el grado de confianza de que al emplear el instrumento en forma repetida se obtenga resultados similares, se aplicó el índice alfa de Crombach en una muestra piloto.

### **3.5. Procedimiento**

Los procedimientos para responder a las preguntas propuestas, se realizan siguiendo un plan elaborado de procesos secuenciales que se inician con la solicitud al responsable del área pidiendo el permiso respectivo para ejecutar el estudio,

empleo de su nombre y autorización para la aplicación de instrumentos.

En segundo lugar, se recurrirá al personal a ser evaluado, presentándoles el estudio, sus objetivos los beneficios y acceso a los resultados, indicándoles que los cuestionarios de la encuesta serían anónimos y los datos confidenciales y orientados para fines de la investigación. Finalmente, se acordarán las fechas de inicio y final para la aplicación de los instrumentos, consistentes en los cuestionarios impresos de los cuestionarios señalados.

### **3.6 Método de análisis de datos.**

Para el análisis de datos se empleó la tabulación de los datos recopilados, que como señala Hernández et al. (2014) es la primera actividad de ordenamiento de datos que se realizó por medio de Microsoft Excel, elaborándose tablas de los datos obtenidos y utilizando las puntuaciones de las respuestas para hacer la base de datos.

En el estudio presente se empleó la estadística descriptiva a fin de resumir o describir numéricamente los datos que facilitan la información, por lo que se hizo uso de tablas y figuras estadísticas. Para el análisis e empleó la estadística inferencial para demostrar las relaciones existentes entre las variables utilizando datos que provienen de una escala ordinal, de intervalo o de ratios; empleando una prueba de correlación donde previamente se determinó que los datos eran no normales, haciendo uso del índice de normalidad para una muestra Kolgomorov Smirnov (KS) y se tomó la decisión de emplear la estadística no paramétrica e inferencial para determinar la existencia o ausencia de correlación utilizando el Coeficiente de correlación (Rho) de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Se han considerado los principios éticos para la elaboración y ejecución de este estudio. Por lo cual, los participantes firmaron el consentimiento informado y los cuestionarios fueron respondidos de forma anónima.

Por otra parte, Belmont (1979), considera que un estudio que tienen como población a personas deben considerar los siguientes aspectos: la Autonomía en tanto se

determina que cada persona responderá sin interferencias, la beneficencia en tanto se indicarán los beneficios de la participación sin coacción de ninguna índole, la Justicia en tanto a cada participante se le brindarán las mismas condiciones sin discriminación; y la no maleficencia pues la información recopilada será utilizada en beneficio de la comunidad y sin causar daño a los participantes.

Finalmente se asumieron los aspectos éticos indicados el reglamento de la universidad. Pues se respetó la propiedad intelectual de los autores en la bibliografía consultada, tanto de los textos como de los documentos que provienen de archivos en línea, adecuando la información de acuerdo a las normas APA, 7ma Edición; y además se brindó la seguridad necesaria durante la recopilación de información, que no atente con la integridad e identidad de los informantes. Conforme señala el Artículo 15 de la Política Antiplagio del Código de ética en investigación establecida por la Universidad César Vallejo (2016); y la veracidad de la información mediante el empleo del programa Turnitin.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1 Análisis descriptivo

Se muestran los resultados a continuación de acuerdo a los resultados de las variables estudiadas, Los datos obtenidos son en base a los cuestionarios fueron plasmados en la base de datos en Excel y de ahí llevados al programa SPSS v25.

**Tabla 1.**

*Estadísticos descriptivos de identidad corporativa*

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Comp. Afectivo	89	16	7	23	13,53	3,702
Comp. Continuidad	89	18	7	25	14,19	3,831
Comp. Normativo	89	19	7	26	14,90	3,977
Identidad	89	53	21	74	42,62	11,275
N válido (por lista)	89					

Fuente: Datos de investigación.

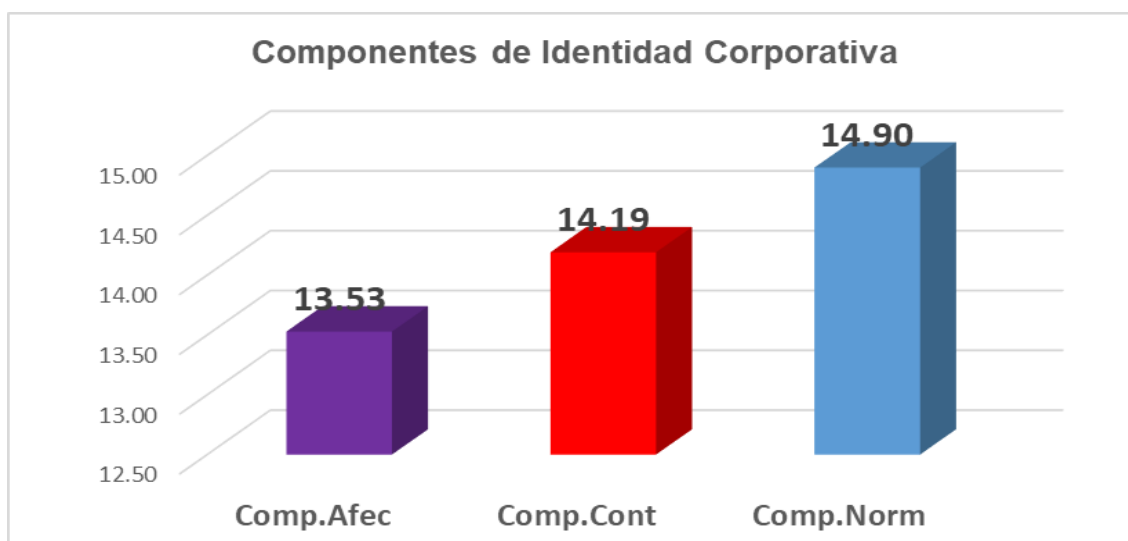


Figura 1. Puntajes promedio de los Componentes de la Variable Identidad Corporativa



## Interpretación

Presentamos los resultados descriptivos de la Escala de Identidad Corporativa, con los puntajes promedios, mínimo y máximo, su rango y Desviación Estándar. Se observa que las respuestas del Componente Normatividad es el más disperso (3,977). Aunque todas tienen alta dispersión. Encontrándose en el Nivel Promedio (Media = 42,62, correspondiente al Pc50).

Los puntajes máximos y mínimos permitirán que se establezcan criterios estadísticos para su interpretación a nivel percentilar a nivel específico por dimensiones y a nivel general.

**Tabla 2.**

*Estadísticos descriptivos desempeño laboral*

	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Actitud	13	6	19	13,04	2,088
Habilidad Cognitiva	17	8	25	17,94	4,055
Trato	7	3	10	8,06	1,433
Desempeño Laboral	34	20	54	39,04	5,635
N válido (por lista)	89				

Fuente: Datos de investigación.

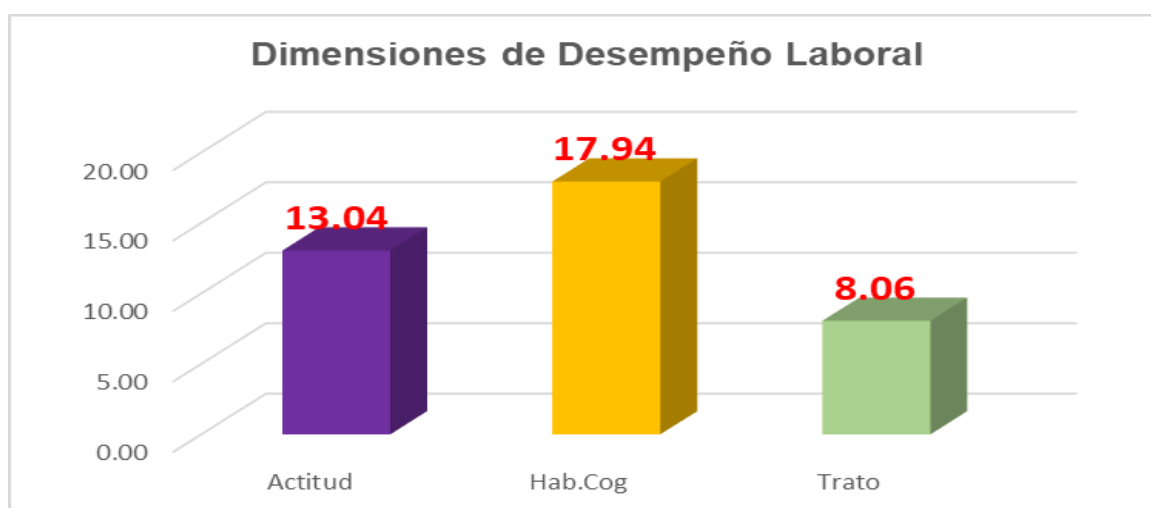


Figura 2. Puntajes promedio de los Componentes de la Variable Desempeño Laboral

### Interpretación

Presentamos los resultados descriptivos de la Escala de Desempeño Laboral, con los puntajes promedios, mínimo y máximo, su rango y Desviación Estándar. Se observa que las respuestas del Componente de Habilidades Cognitivas es el más disperso (DS = 4.055). Encontrándose en el Nivel Promedio (Pc50)

Los puntajes máximos y mínimos permitirán que se establezcan criterios estadísticos para su interpretación a nivel percentilar, tanto a nivel específico por dimensiones y a nivel general.

## Resultados inferenciales

**Tabla 3**

*Correlaciones Rho de Spearman, variables identidad corporativa y desempeño laboral*

		Actitud	Habilidades Cognitivas	Trato	Desempeño Laboral
Identidad Corporativa	Coeficiente de correlación	-0,035	-0,031	-0,208*	-0,068
	Sig. (bilateral)	0,745	0,774	0,050	0,527
	N	89	89	89	89

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en una muestra de 89 personales de salud examinados, a una significación bilateral  $p$  menor que 0.05, la Correlación hallada entre el Factor Identidad Corporativa y el Desempeño laboral no es estadísticamente significativo, pues es de tipo inverso no significativo (-0.068). Por este motivo, se acepta la Hipótesis Nula.

Sin embargo, la correlación con los componentes de la variable Desempeño Laboral es inverso no significativo con las dimensiones Actitud (-0.035), Habilidades Cognitivas (-0.031); y solo es inverso significativo con la dimensión Trato (-0.208\*).

**Tabla 4**

*Correlaciones Rho de Spearman, componente afectivo y desempeño laboral*

491		Actitud	Habilidades Cognitivas	Trato	Desempeño Laboral
Componente Afectivo	Coefficiente de correlación	-0,102	-0,073	-,215*	-0,122
	Sig. (bilateral)	0,340	0,494	0,043	0,256
	N	89	89	89	89

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

#### Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en una muestra de 65 personales de salud examinados, a una significación bilateral  $p$  menor que 0.05, la Correlación hallada entre el Componente Afectivo y el Desempeño laboral no es estadísticamente significativo, pues es de tipo inverso no significativo (-0.122). Se acepta la Hipótesis Nula.

Sin embargo, la correlación con los componentes de la variable Desempeño Laboral es directo no significativo con las dimensiones Actitud (-0.102) y Habilidades Cognitivas (-0.073); pero es inverso significativo con la dimensión Trato (-0.215\*).

**Tabla 5**

*Correlaciones Rho de Spearman, componente continuidad y desempeño laboral*

		Actitud	Habilidades Cognitivas	Trato	Desempeño Laboral
Componente Continuidad	Coefficiente de correlación	-0,016	-0,042	-,213*	-0,074
	Sig. (bilateral)	0,878	0,694	0,045	0,491
	N	89	89	89	89

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en una muestra de 65 personales de salud examinados, a una significación bilateral  $p$  menor que 0.05, la Correlación hallada entre el Componente Continuidad y el Desempeño laboral no es estadísticamente significativo, pues es de tipo inverso no significativo (-0.183). Se acepta la Hipótesis Nula.

Sin embargo, la correlación con los componentes de la variable Desempeño Laboral es inverso no significativo con las dimensiones Actitud (0.016), Habilidades Cognitivas (0.042) y solo es inverso significativo con la dimensión Trato (-0.213\*.).

**Tabla 6**

*Correlaciones Rho de Spearman, componente normatividad y desempeño laboral*

		Actitud	Habilidades Cognitivas	Trato	Desempeño Laboral
Componente Normatividad	Coefficiente de correlación	0,048	0,028	-0,183	0,008
	Sig. (bilateral)	0,653	0,797	0,086	0,944
	N	89	89	89	89

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

#### Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en una muestra de 89 personales de salud examinados, a una significación bilateral p menor que 0.05, la Correlación hallada entre el Componente Normatividad y Desempeño Laboral no es estadísticamente significativo, pues es de tipo directo no significativo (0.008). Se acepta la Hipótesis Nula.

Sin embargo, la correlación con los componentes de la variable Desempeño Laboral es directo no significativo con las dimensiones Actitud (0.048) y Habilidades Cognitivas (0.028); pero es inverso no significativo con la dimensión Trato (-0.183).

## V. DISCUSIÓN

En la tabla 1 se presentan los resultados descriptivos de la Escala de Identidad Corporativa, indicándose los puntajes promedios, mínimo y máximo, su rango y Desviación Estándar. La desviación estándar es un dato significativo pues nos va a indicar que tan dispersas son las respuestas que brindan los examinados en los ítems de esta Escala. Y de acuerdo a los índices obtenidos, encontramos que las respuestas del Componente Normatividad es el más disperso (3.997), y comparten indicadores con valores similares al de Componentes Afectivos y Continuidad (sobre los 3,7 puntos); encontrándose en el Nivel Promedio (Pc50), esto quiere decir que las respuestas son variables hacia los extremos de la puntuación, o dicho de otro modo se observa discrepancia en cuanto a las respuestas de los ítems que comprenden estas tres dimensiones.

Como se señala en la parte teórica, la identidad corporativa es un constructo que abarca la forma en que los trabajadores perciben, sienten y piensan sobre la manera en que se debe dirigir una organización. Por otra parte, se entiende que esta percepción del grupo es la que facilita y contribuye a seleccionar características y comportamientos, valores que diferencia a la organización, ya sea esta pública o privada (Lavado, 2018). Por otro lado, la identidad organizacional puede ser definida como una personalidad de la entidad que es el resultado de su historia, la ética y filosofía del trabajo; asimismo también involucra al comportamiento diario y las normas y reglas que se establecen por los dirigentes (Lavado, 2018).

Este constructo está en función también a los componentes afectivos y de continuidad, lo que puede estar asociada a las discrepancias menores de estos componentes. Lo cual pondría en evidencia, como señalamos al principio, que, en el afán de cubrir rápidamente las plazas para la atención dentro del Hospital, los procedimientos habituales que se seguían en los procesos de selección de personal no se vienen cumpliendo como antes se hacía. Por lo tanto, la forma como se ha ido seleccionando al personal por parte de la Dirección puede tener diferentes criterios, que son reflejados en el personal al no presentar una concepción similar, motivo por el que se observa una alta discrepancia (Desviación estándar) en la dimensión normatividad porque se han contratado personal para cubrir las áreas donde sea

necesaria, sin tomar en cuenta los criterios o la información del perfil para el puesto. Asimismo la variabilidad observada entre los componentes Afectivos y Continuidad si bien es menor también indican que el personal CAS-COVID mantiene diferencias entre si mismo, así como el posible temor a ser movido de su cargo hace que no se sienta identificado con la institución, o estén insatisfechos con su situación actual, por lo que encontramos una base explicativa en lo que señalan Robbins y Judge (2009) quienes describen a la satisfacción laboral como una respuesta emocional o afectiva que se origina mediante una evaluación de las características del trabajo que desempeñan. Por lo que, a mayor satisfacción las personas tendrán una actitud positiva hacia su trabajo y a menor satisfacción tendrán una actitud negativa hacia él, debido a estas características los investigadores la consideran como una actitud que actúa como una variable dependiente.

Cabe hacer mención a que, entre los elementos de las tablas descriptivas, la presentación de los puntajes máximos y mínimos permitirán que se establezcan criterios estadísticos para su interpretación a nivel percentilar, tanto a nivel específico por dimensiones y a nivel general tanto de la Escala de Identidad Corporativa como de Desempeño Laboral, lo que nos permitirán determinar sus niveles o categorías explicativas.

Igualmente, en la tabla 2 Presentamos los resultados descriptivos de la Escala de Desempeño Laboral, con los puntajes promedios, mínimo y máximo, su rango y Desviación Estándar. Entiéndase que el desempeño laboral comprende aspectos cognoscitivos, actitudinales y conductuales que van a vincularse con la satisfacción laboral y los elementos que conforman el Clima organizacional. Por lo cual las personas aumentan o reducen las debilidades o fortalezas de una organización a partir de como sean tratadas, y pueden ser fuentes de éxitos o también de problemas, por lo que es mejor tratarlas como fuente de éxito para ello la gerencia debe propiciar y apoyar el desarrollo del personal y en suma lograr su satisfacción laboral (Jiménez 2010). Y en la tabla mencionada se observa que las respuestas del Componente de Habilidades Cognitivas es el más disperso ( $DS = 4.055$ ).



Encontrándose en el Nivel Promedio (Pc50), mientras que los componentes Actitud y Trato presentan una menor discrepancia (bajo 2.088 y 1.433 puntos respectivamente). Como señalan Yamada y Montero (2011), que el Desempeño laboral está vinculados a los procesos de desarrollo de personal y la satisfacción laboral han producido aumentos en cantidades y dimensión, así como cambios en sus características internas (cambios en su estructura económica y organizativa). Sobre este aspecto, Paredes y Turpo (2018), señalan que actualmente las empresas buscan contar con trabajadores que posean competencias, capacidades y habilidades personales que respondan a las necesidades de las circunstancias actuales, donde el uso de las nuevas tecnologías adquiridas mediante la globalización ha influido para que las empresas se desarrollen en entornos muy competitivos y exigentes, generando cambios en las estructuras organizacionales. Y en el área hospitalaria, sobre todo en condición pos Covid las normas de seguir los protocolos de salud son más exigentes, y su cumplimiento debe darse dentro de las normas establecidas.

En cuanto a los niveles de variabilidad de las respuestas de los componentes Actitud y Trato vamos a encontrar respuesta en las afirmaciones de Arias, Portilla y Villa (2008) quienes manifestaban que el proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral son herramientas gerenciales y estratégicas que permiten a los gerentes intervenir en los puntos que se consideran críticos y establecer propuestas de mejoras oportunas para obtener mejores logros en los objetivos corrigiendo a tiempo aquellos factores que puedan afectar su motivación o desempeño laboral. Y Cermeño (2014) para quien un trabajador comprometido con la organización donde labora disfrutará la ejecución de sus funciones y las relaciones laborales con sus compañeros, influyendo también en la confianza hacia los que dirigen la institución.

En la Tabla 3 y siguientes se presentan los resultados en función a los objetivos demostrativos de los procesos estadísticos de Correlación Rho de Spearman. Así, en una muestra de 89 personales de salud examinados, a una significación bilateral  $p$  menor que 0.05, del proceso de la Correlación hallada entre las variables Identidad Corporativa y el Desempeño laboral se encontró en el personal contratado

por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022 una correlación inversa no significativo (-0.068), lo cual podría indicarnos que estas dos variables no son interdependientes. Por lo que se va a aceptar la Hipótesis Nula. Asimismo, en el análisis correlacional de Identidad Corporativa con las dimensiones de Desempeño Laboral (Actitud, Habilidades Cognitivas y Trato) es inverso no significativo (-0.035, -0.031 y -0.208 respectivamente), lo cual podría indicarnos que estas dos variables y las dimensiones no son interdependientes entre sí. Y que se manifiesta en las conductas de poco involucramiento con su trabajo lo que implicaría que no se identifican con la organización y sus metas y solo mantienen una relación no comprometida con los proyectos institucionales, ya que entendemos a la participación, y el involucramiento con el trabajo a la condición de identificarse con un determinado trabajo, mientras que el compromiso organizacional va a significar un proceso de identificación con las personas que la constituyen. Coincidiendo con lo que señala Lavado (2018), que la identidad Corporativa es un constructo que abarca la forma en que los trabajadores perciben, sienten y piensan sobre la manera en que se debe dirigir una organización. Por otra parte, se entiende que esta percepción del grupo es la que facilita y contribuye a seleccionar características y comportamientos, valores que diferencia a la organización, ya sea esta pública o privada, pudiendo ser definida como una personalidad de la entidad que es el resultado de su historia, la ética y filosofía del trabajo; asimismo también involucra al comportamiento diario y las normas y reglas que se establecen por los dirigentes. Mientras que El Desempeño Laboral para Kurt (2014), es una valoración más o menos objetiva basada en los criterios e indicadores de esfuerzo, actividad y nivel de adaptación en el entorno organizacional entre la calidad de su trabajo y el campo del empleado; y para Chiavenato (2007), es una evaluación sistemática de la eficacia y el potencial futuro de cada persona en un puesto.

En la Tabla 4, se determina la correlación entre componentes de Identidad corporativa y la variable de desempeño laboral. Así, de acuerdo a los resultados obtenidos en una muestra de 89 personales de salud examinados, a una significación bilateral  $p$  menor que 0.05, la Correlación hallada entre el

Componente Afectivo y el Desempeño laboral es de tipo inverso no significativo (-0.122), lo cual nos indicaría que estas dos variables no son interdependientes entre sí en el personal contratado por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022. No encontrando similitud con los antecedentes. Este resultado nos permite inferir que se rechaza la Hipótesis Nula. Igualmente, la Correlación hallada entre el Componente Afectivo y la Dimensión Trato es inverso significativo (-0.215\*), lo cual podría indicarnos que de alguna manera estas dos variables son interdependientes entre sí; y la correlación con los componentes de la variable Desempeño Laboral es directo no significativo con las dimensiones Actitud (-0.102) y Habilidades Cognitivas (-0.073). Obtenemos este resultado posiblemente porque como señala Lavado (2017) la identidad organizacional es un constructo que abarca la forma en que los trabajadores perciben, sienten y piensan sobre la manera en que se debe dirigir una organización. Por otra parte, se entiende que esta percepción del grupo es la que facilita y contribuye a seleccionar características y comportamientos, valores que diferencia a la organización. Mientras que el Desempeño Laboral implica competencias como señala Benavides (2002), quien afirma la eficiencia está relacionada con las competencias, lo que asegura que el desarrollo de las competencias de los empleados optimiza directamente sus resultados laborales. Es decir, que dependen del comportamiento de los empleados y la capacidad para realizar actividades con eficacia y para lograr las metas y tareas originalmente establecidas por la institución como competencia.

En la Tabla 5, de acuerdo a los resultados obtenidos en una muestra de 89 personales de salud examinados, a una significación bilateral  $p$  menor que 0.05, la Correlación hallada entre el Componente Continuidad y el Desempeño laboral en el personal contratado por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022 es de tipo inverso muy pequeño y no significativo (-.074). No encontrando similitud con los antecedentes. Este resultado podría indicarnos que estas dos variables no son interdependientes, por lo que se acepta la Hipótesis Nula. Igualmente, la Correlación hallada entre el Componente Continuidad y la Dimensión Trato es inverso significativo (-0.213\*), lo cual podría indicarnos que de alguna manera estas

dos variables son interdependientes entre sí; y la correlación con los componentes de la variable Desempeño Laboral es directo no significativo con las dimensiones Actitud (-0.016) y Habilidades Cognitivas (-0.042).

En la Tabla 6, de acuerdo a los resultados obtenidos en una muestra de 89 personales de salud examinados, a una significación bilateral  $p$  menor que 0.05, la Correlación hallada entre el Componente Normatividad y el Desempeño laboral en el personal contratado por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022 es de tipo directo muy pequeño y no significativo (0.008), cual podría indicarnos que estas dos variables no son interdependientes, por lo que se acepta la Hipótesis Nula. No encontrando similitud con los antecedentes. Sin embargo, la correlación con los componentes de la variable Desempeño Laboral es directo no significativo con las dimensiones Actitud (0.048) y Habilidades Cognitivas (0.028); pero es inverso no significativo con la dimensión Trato (-0.183). Este resultado tiene sustento en lo que señalan Davis y Newstrom (2001), para quienes las actitudes se definen como sentimientos que dan forma a la percepción de los empleados sobre su ambiente de trabajo y su compromiso, siendo indicadores del comportamiento de los empleados que indican que las intenciones de comportamiento se expresan de una manera particular que puede tener efectos beneficiosos o perjudiciales. Y que además se va a proporcionar información recopilando, extrayendo, comprendiendo y almacenando toda información en la memoria para su posterior uso; y que para Hartman y Sternberg (1993), esta capacidad va a referirse a las habilidades intelectuales que resultan de la capacidad demostrada de un individuo para hacer algo.

## V. CONCLUSIONES

Primero: De acuerdo a los resultados generales de la correlación entre las variables Identidad Corporativa y el Desempeño laboral los índices de correlación son de tipo inverso no significativo por lo cual se acepta la Hipótesis Nula que señala “No existe relación significativa entre Identidad Corporativa y Desempeño Laboral en el personal contratado por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022”, determinándose que no son variables interdependientes donde no se comprometen el compromiso organizacional y su involucramiento con el trabajo.

Segundo: De acuerdo a los resultados específicos de la correlación entre la dimensión Componente Afectivo y el Desempeño laboral es de tipo inverso significativo por lo cual se rechaza la Hipótesis Nula que señala “No existe relación significativa entre la Dimensión Componente Normatividad y Desempeño Laboral en el personal contratado por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022” determinándose que los componentes Normatividad y Desempeño Laboral son interdependientes; es decir cuanto más específica es la norma, puede influir en el desempeño laboral del personal CAS COVID contratado.

Tercero: De acuerdo a los resultados de la correlación entre la dimensión Componente Continuidad y el Desempeño laboral es de tipo inverso muy pequeño y no significativo por lo cual se acepta la Hipótesis Nula que señala “No existe relación significativa entre la Dimensión Componente Continuidad y Desempeño Laboral en el personal contratado por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022”. Esto puede indicarnos que en la medida que el personal contratado CAS COVID sea más eficiente y cumpla con su trabajo, asegura su continuidad en el servicio de salud hospitalaria.

Cuarto: De acuerdo a los resultados de la correlación entre la dimensión

Componente Normatividad y el Desempeño laboral es de tipo directo y no significativo por lo cual se acepta la Hipótesis Nula que señala “No existe relación significativa entre la Dimensión Componente Normatividad y Desempeño Laboral en el personal contratado por CAS COVID-19 en la RIS Tarma 2022”. Al no ser interdependientes estos componentes, podemos señalar que, aunque las normas sean claras, no se afectan las responsabilidades laborales del personal.

## VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda continuar realizando nuevas investigaciones considerando relaciones entre Identidad Corporativa y otras variables vinculadas con el ámbito laboral, como sería el Clima laboral, la satisfacción laboral; y el liderazgo organizacional en la RIS Tarma 2022.

Segundo: Se recomienda a los directivos de la institución elaborar cuestionarios de opinión sobre los Indicadores de Identidad Corporativa en organizaciones dedicadas a la prestación de servicios de salud pública en la RIS Tarma 2022.

Tercero: Se recomienda que el personal de Recursos humanos del Hospital realice Jornadas de involucramiento y desarrollo de la identidad corporativa del personal CAS COVID 19 incorporado al sistema de salud hospitalaria en la RIS Tarma 2022.

Cuarto: Se recomienda que el personal del Cas COVID 19 pueda tener todas las anotaciones claras, para que puedan resolverlo sin ningún problema

## REFERENCIAS

- ACP-PsychoMetric (2017). *Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1997)*. Montoya (2012). Lima Perú.
- Álvarez A. (2020). *Justificación de la Investigación Universidad de Lima. Nota académica 5* (18.04.2021). Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas Carrera de Negocios Internacionales 2020.
- Al-Howil R. (2020). *The Impact of Work-Life Quality on Staff Performance at Dawadami Public Hospital, Saudi Arabia*. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8, 107-130. [\(PDF\) El impacto de la calidad de la vida laboral y personal en el rendimiento del personal en el Hospital Público de Dawadami, Arabia Saudita \(researchgate.net\)](#)
- Archila, K. (2015). *Identidad, Identidad Laboral*. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Archila-Krista.pdf>
- Arnold y Randal (2012) *Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral*. 5ª. Edic. México. Pearson.
- Bakhshi E; Gharagozlou F; Horochi A; Reza M (2019). *Quality of work life and its association with job burnout and job performance among Iranian healthcare employees in Islamabad-e Gharb*, 2016. *JOHE* 8(2), 94-101. [article-1-336-en.pdf \(rums.ac.ir\)](#)
- Bakshi E. (2017). *Investigation of quality of work life and its relationship with job performance in health care workers*. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, 3(4), 31-37. [Investigación de la calidad de vida laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de la salud - Journal of Occupational Hygiene Engineering \(umsha.ac.ir\)](#)
- Balmer, J. (2017). *The corporate identity, total corporate communications, stakeholders' attributed identities, identifications and behaviours continuum*. *European Journal of Marketing*. 5(9), 1472-1502. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJM-07-2017-0448/>



- Barros, T; Rodriguez P; Duarte N; Feng X; Martinez T; Barandas H; Guangs X (2020). *The Impact of Brand Relationships on Corporate Brand Identity 36 and Reputation—An Integrative Model*. Journal of Risk and Financial Management. 13(133), 1-21. [JRFM | | de texto completo gratuito El impacto de las relaciones de marca en la identidad y reputación de la marca corporativa: un modelo integrador \(mdpi.com\)](#)
- Bhatti, M. (2018). *Mediating the role of Work engagement between personal resources (self-efcacy, the big five model) and nurses' job performance*. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, 11(3), 176–191. [\(PDF\) Mediar el papel del compromiso laboral entre los recursos personales \(autoeficacia, el modelo de los cinco grandes\) y el desempeño laboral de las enfermeras \(researchgate.net\)](#)
- Bhatti, M. y Juhari, A. (2018). *Effects of job resources factors on nurse's job performance (mediating role of work engagement)*. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 31(8), 1000–1013. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJTD-08-2018-0081/>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y competitividad diseño para las organizaciones latinoamericanas*. Bogotá. Mc Graw Hill
- Brown, A. (2015). *Identities and identity work in organizations*. Artículo de *International Journal of Management Reviews*. [Rescatado, 20-11-2022]. [\(8\) Identidades y trabajo de identidad en organizaciones | Andrew Brown - Academia.edu](#)
- Byron, G., Crafford, A. (2012). *Identity at work: Exploring strategies for Identity Work*. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 38(1), Art. #904, 11 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v38i1.904> [v38n1a09.pdf \(scielo.org.za\)](#)
- Cermeño, J. (2014), *Factores sociales, personales y laborales que determinan la identificación laboral de los empleados en una organización Hotelera*. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Cermeno-Jeymi.pdf>
- Chávez, C. (2018) *El desempeño laboral en la empresa Talma servicios aeroportuarios*. UCV. Lima.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27917>

Chiavenato (2007), *Administración de Recursos Humanos*. 8va. Edición. México. McGraw Hill. Interamericana Editores.

Climen, V. (2021). *Online article the transformation of post-pandemic organizations*.

[La transformación de las organizaciones post pandemia - El Cronista](#).

Coral, C. (2019). *Process of staff development and job satisfaction in the Health Network Leoncio Prado de Tingo María*.

<http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1402>

Cornejo, J. (2020). *Performance Management in Times of Pandemic*

<https://fch.cl/columna/gestion-del-desempeno-en-tiemposde-pandemia-que-decisiones-tomar/>

Corvo, H. (2018). *Desempeño laboral: características y ejemplos*.

<https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

Cueva, K., y Díaz, M. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017*. [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio digital institucional UPU.

<https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/941/>

Dancourt, M. (2018). *Estrés y desempeño laboral en la empresa Casoli SAC, San Miguel, 2018*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital institucional UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19446/>

Davis y Newstrom (2001, Quintero 2008), *Organizational climate and work performance*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>

Déliot C. y Garrau, M. (2014). *The ambivalences of the deal. (Las ambivalencias del trato)*. <https://www.agirpourlecare.com/wp-content/uploads/2015/01/D%C3%A9liot-et-Garrau-Les-Ambivalences-de-la-bientraitance-Rapport-final.pdf>

<https://www.agirpourlecare.com/wp-content/uploads/2015/01/D%C3%A9liot-et-Garrau-Les-Ambivalences-de-la-bientraitance-Rapport-final.pdf>

Díaz, G. (2013). *Identidad organizacional y rotación de personal*.

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Diaz-Glenda.pdf>

Ecça, C. (2020). *Identidad corporativa y desempeño laboral en colaboradores de una empresa comercial de Trujillo*.

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24676?show=full>

Eliyana, A. (2020). *Building nurses' organizational commitment by providing Good quality of work life*. *Sys. Rev. Pharm*, 11(4), 142-150.

<https://scholar.unair.ac.id/en/publications/building-nurses>

El Badawy, R. (2018). *Does gender mediate or moderate the relationship between quality of work life and organizational commitment evidence*. *Egypt Gend. Manag.*, 33 (4), 332-348.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/GM-04-2017-0050/full/html>

Estevez, A. (2019). *Desempeño laboral, escolar, factores e influencias*.

<https://significado.com/desempeno/>

Gabriel, L. (2019). *Identidad corporativa: ¿qué es y cómo crear la de tu empresa?*

<https://rockcontent.com/es/blog/identidad-corporativa/>

García, S. (2022). *La satisfacción laboral*.

<https://www.metacontratas.com/blog/lasatisfaccion-laboral/>

Goldman, K. (2014), *Variables que afectan el desempeño laboral*.

<https://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>

Hernández y Flores (2017) *Programa de Identidad Corporativa para fomentar el sentido de pertenencia entre los empleados en su estudio Caso: Gasolinera Más Kilómetros*.

<https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/547>

Hernández, et al., (2014). *Metodología de la Investigación. 5ta Edición. México. Mc Graw Hill*.

Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación; 5ta edición. McGraw- Hill*.

*Instituto Peruano de Economía*. (2007). *Productividad laboral*.

<https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>

Huancca, Y. (2021) *Public Relations influence the Corporate Image of the company CODEVSA of the city of Riobamba*. Ecuador. Pdf.

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7985>

Jorge, S. (2017). *Definición de remuneración*.

<https://economipedia.com/definiciones/remuneracion.html>

- Kaleel, R. (2018). *The impact of quality of work life on organizational commitment with special reference to department of community based corrections* Global J. Manag. Bus., 18 (1). Global Journals Online ISSN: 2249-4588 & Print ISSN: 0975-5853. [The Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment with Special Reference to Department of Community \(globaljournals.org\)](http://globaljournals.org)
- Koontz y Weihrich (2004) Administración. 14.Edición. Mc Graw Hill. *evaluación del desempeño*.  
[https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- Kragt, D., y Dia, D. (2015). *Identity and identification at Work*. Artículo, *Revisión de Psicología organizacional*, 2016. Vol. 6(3)215-247. DOI:[10.1177/2041386615584009](https://doi.org/10.1177/2041386615584009) <https://www.ionos.com/startupguide/grow-your-business/corporate-identity> PDF.
- Lavado, (2017). *Plan de Relaciones Públicas para el fortalecimiento de la identidad organizacional*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11126>
- Liceras, P. (2020). *En que consiste la cultura corporativa y por qué es tan importante*. <https://hablemosdeempresas.com/empresa/cultura-corporativa/>
- Lodh, P. (2022). *Doctors' Work Life Quality and Effect on Job Satisfaction: An Exploratory Study Based on Literature*. Review. Int. Ru. Dev. Env. He. Re. 5(2), 10-13. [\[PDF\] Calidad de vida laboral de los médicos y efecto sobre la satisfacción laboral: un estudio exploratorio basado en la revisión de la literatura | Erudito Semántico \(semanticscholar.org\)](#)
- Malca, K. (2016). *La identidad corporativa y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, año 2016*. [Tesis de Grado. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18048>
- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad, linda vista, en Chiapas*. [Tesis de Maestría. Universidad de Montemorelos]. Repositorio institucional UM. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/>

- Milkovich, G. Boudrem, T. (1994). *Dirección de recursos humanos*. Adison Wesley: Estados Unidos.
- Minaya, A. (2017). *Adaptación de la Sub Escala de desempeño laboral de Manrique y Rodríguez (2013)*. Lima. Ipsycom-Perú.
- MINSA. (2020). D. Nro 1057, *Decreto Supremo N°10, nro. 075 2008- PCM modif. Dec.Sup. 065 2011 PCM*
- Moreno, Ramirez. y Tamani. (2017) *El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Fondecyt*. Lima. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1310>
- Morgan (2014), *A reconsideration of the sources of librarian job satisfaction. Desempeño continuo y logro organizacional*. Trad. Journail Library Administration, 54:637-658.
- Núñez Castro, L. (2017). *Desempeño laboral y satisfacción del cliente del Instituto Peruano del Deporte Junín-2017*. UCV. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_67d3dd1a0460753f25ce976fb56e65c4](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_67d3dd1a0460753f25ce976fb56e65c4)
- Organización Mundial de la Salud (2021). *Coronavirus disease (covid-19) outbreak: rights, roles and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety and health*. [Revisado, 20-10-2022]. <https://covid19.who.int>  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJTD-08-2018-0081/>
- Paredes, C., y Turpo, Y. (2018). *Relación entre la identificación laboral y la rotación de personal en trabajadores de un supermercado de Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7191>
- Robbins (2004). *Las organizaciones*. México: Editorial Pearson Educación de México, S A. México: Editorial Pearson Educación de México, S A.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Pearson Educación de México, S A.
- Rodríguez, B. (2016). *Working conditions job satisfaction and quality of working life in satisfaction and health*. Miguel Hernández University of Helche. Mexico. [https://www.academia.edu/40433762/Tesis\\_Doctoral\\_satisfacci%C3%B3n\\_lab](https://www.academia.edu/40433762/Tesis_Doctoral_satisfacci%C3%B3n_lab)

[oral](#)

Sánchez, A. (2021) *Análisis de la Imagen e identidad corporativa de la Secretaría de educación superior, ciencia, tecnología e Innovaciones (SENESCYT) en el periodo febrero 2019-febrero 2020.* Quito.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/23351>

Santamaría y Ojeda (2020) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DATAPRO SA.* Quito. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>

Travesano (2020). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería en un centro médico municipal de Jesús María..*

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1000/1/Samantha%20Brighit%20Traveza%C3%B1o%20Aguilar.pdf>

Unidad Estadística, RIS-HFMS, (2022), Portal Institucional. Tarma.

Universidad César Vallejo (2016). *Política Antiplagio del Código de ética en investigación. Artículo 15. Perú.*

Vargas y Flores (2019). *Working conditions job satisfaction and quality of working life in satisfaction and health. Miguel Hernández University of Helche. Mexico* Investigación Bibliotecológica, vol. 33, núm. 79, abril/junio, 2019, México, ISSN: 2448-8321, pp. 149-176.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X20190002001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X20190002001)

## ANEXOS A

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:**

**Identidad Corporativa y desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID19, en la RIS Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto**

Autor: Máximo Isaías Egoávil Dorregaray

Línea de Investigación: Gestión de los Servicios de la Salud

Sublínea: Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Técnicas de Análisis
¿Cuál es la relación entre la Identidad corporativa y el Desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID19, en la RIS Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto?	Determinar la relación entre la Identidad corporativa y el Desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID19, en la RIS Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto.	Existe relación significativa entre Identidad Corporativa y Desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID19, en la RIS Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto	Tipo cuantitativa, porque existe un propósito que es especificar propiedades importantes, utilizando procesos de medición (Hernández et al, 2014). Diseño no experimental, transversal, correlacional. Es transversal pues la toma de datos se realizará entre los meses de Agosto a Diciembre	<b>Población:</b> Personal nombrado y contratado de la RIS Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto. Muestra: son los trabajadores asistenciales contratado por CAS COVID19, en la RIS Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto. El tamaño de muestra, se determina de modo no probabilístico intencional pues se realizará con el personal contratado en actividad en los meses de Agosto a Diciembre 2022.	Técnicas de recolección de información como son: la encuesta mediante cuestionarios y revisión bibliográfica en línea.	Emplearemos la estadística descriptiva, Media, Desviación Estándar y Frecuencias, en tablas y gráficos estadísticos. Se empleará el Programa Excell y el procesador Estadístico SPSS v 24 para los procesamientos estadísticos
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿Cuál es la relación entre la Identidad corporativa y nivel de la dimensión actitud de desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID19, en la RIS Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto?.	Determinar la relación entre la Identidad corporativa y nivel de la dimensión actitud de desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID19, en la RIS Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto.	Existe relación significativa entre Identidad Corporativa y nivel de la dimensión actitud de desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID19, en la RIS Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto.				
¿Cuál es la relación entre la Identidad corporativa y nivel de la dimensión habilidades cognitivas de desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID19, en la RIS Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto?.	Determinar la relación entre la Identidad corporativa y nivel de la dimensión habilidades cognitivas de desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID19, en la RIS Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto.	Existe relación significativa entre Identidad Corporativa y nivel de la dimensión habilidades cognitivas de desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID19, en la RIS Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto.				
¿Cuál es la relación entre la Identidad corporativa y nivel de la dimensión trato de desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID19, en la RIS Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto?.	Determinar la relación entre la Identidad corporativa y nivel de la dimensión trato de desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID19, en la RIS Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto.	Existe relación significativa entre Identidad Corporativa y nivel de la dimensión trato de desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID19, en la RIS Tarma – Hospital Félix Mayorca Soto.				

**ANEXO B**  
**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.**

<b>Variable1 Identidad Corporativa</b>				
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
compromiso afectivo	Identificación e involucramiento	1,2,3,4,5,6,7	Escala Ordinal tipo Likert.	Por Dimensiones y Percentiles (Pc)  Bajo Pc 25 Medio Pc 50 Alto Pc 75
compromiso de continuidad	Percepción de alternativas, inversiones	8,9,10,11,12	Totalmente de acuerdo (1), De acuerdo (2),	
compromiso normativo	Lealtad y sentido de obligación	13,14,15,16,17,18	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3),  En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5).	
<b>Variable 2: Desempeño Laboral</b>				
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Actitud	Conflictos, criticas, compromiso	1,2,3,4	Escala Ordinal tipo Likert:	Muy baja 11 a 19 Baja 20 a 28 Media 29 a 38 Alta 39 a 47 Muy alta 48 a 55
Habilidades Cognitivas	Refuerzo de conocimiento. Capacitación, organización.	5,6,7,8,9	Siempre (5) Casi siempre (4)	
Trato	Cordialidad, apoyo	10, 11	A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	



**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 12 de Noviembre del 2022

**Señor (a):**

Lic. Juan Carlos Gamarra Rojas

**Director Ejecutivo**

**HOSPITAL FELIX MAYORCA SOTO – RED INTEGRADA DE SALUD TARMA**

**Nº de Carta** : 260 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación

**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 12 de noviembre del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).


Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **EGOAVIL DORREGARAY MAXIMO ISAIAS**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"IDENTIDAD CORPORATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CONTRATADO POR CAS COVID19, EN LA RIS TARMA, 2022"**.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

  
**Dra. Helga Ruth Majo Marrufo**  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Campus Lima Ate



## ANEXO C: ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**Autor:** Meyer y Allen (1997); Adaptación y Traducción: Arciniega y González (2006)

EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO: (M) (F) PUESTO QUE DESEMPEÑA: \_\_\_\_\_

**Introducción:** A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

**Instrucciones** \* Indique su grado de acuerdo o desacuerdo utilizando la siguiente escala, y anote el número que corresponda a su respuesta en la línea que antecede al enunciado:

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

Nº	+COMPROMISO AFECTIVO	Ptje
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad	
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.	
3	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.	
4	Me siento como parte de una familia en esta empresa.	
5	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.	
6	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.	
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa	
	<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>	
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.	
11	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	
	<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>	
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa Esta empresa se merece mi lealtad.	
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha brindado.	
16	Ahora mismo no abandonararía mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.	
17	Esta empresa se merece mi lealtad.	
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.	

## ANEXO D: ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL.

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria y puede elegir no participar. Si decide NO participar de esta investigación podrá retirarse de esta en cualquier momento, no será penalizado de ninguna manera.

### INSTRUCCIONES

A continuación, tiene una serie de frases relacionadas con su actividad laboral, responda colocando el puntaje correspondiente de acuerdo a la clave, en función a sus propias consideraciones.

Este cuestionario es anónimo, por lo tanto se le solicita responda con la mayor veracidad

Clave	Ptje
Siempre	5
Casi Siempre	4
A veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

ID Dimensión 1: Actitud	Ptje
1.- He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros.	
2.- Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas.	
3.- Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican.	
4.- Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás.	
ID Dimensión 2: Habilidades Cognitivas	Ptje
5.- Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas.	
6.- Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia.	
7.- Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno.	
8.- Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo.	
9.- Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo.	
ID Dimensión 3: Trato	Ptje
10.- Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial.	
11.- Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada.	

Tomado de: Manrique y Rodríguez (Validado en Perú-2017)

# ANEXO E: BASE DE DATOS GENERALES

N°	Variable1 - Identidad Corporativa																		Variable 2: Desempeño Laboral																			
	Compromiso afectivo							Compromiso de continuidad					Compromiso normativo						Comp. Afec.	Comp. Cont.	Comp. Norm.	Identidad	Actitud				Habilidades Cognitivas					Trato		Actitud	Hab. Cog.	Trato	Des. Lab.	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11					12
1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	2	9	10	10	29	2	5	2	5	3	3	2	1	1	5	4	14	10	9	33
2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	9	10	27	1	4	3	5	3	2	2	5	4	5	4	13	16	9	38	
3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	10	10	10	30	1	2	3	5	4	3	3	4	4	4	4	11	18	8	37
4	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	11	11	10	32	1	2	4	4	2	2	3	2	4	4	11	11	8	30	
5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	13	13	14	40	1	4	2	5	5	4	4	4	3	5	4	12	20	9	41	
6	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	13	13	40	1	3	2	5	4	2	3	3	3	4	4	11	15	8	34	
7	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	11	11	11	33	1	1	3	5	5	3	4	4	5	5	10	19	10	39	
8	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	13	13	13	39	2	4	3	4	3	3	2	2	2	4	4	13	12	8	33
9	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	10	11	11	32	1	2	2	5	3	1	1	5	4	5	4	10	14	9	33
10	2	2	1	1	2	2	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	2	2	14	16	17	47	2	3	5	5	4	4	4	1	1	5	2	15	14	7	36	
11	2	2	1	1	2	2	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	2	2	14	16	17	47	1	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	12	19	8	39	
12	2	2	1	1	1	1	1	3	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	9	10	12	31	1	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	11	22	10	43	
13	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	10	30	1	2	2	1	3	4	2	2	2	4	2	6	13	6	25	
14	2	2	2	2	2	1	2	3	1	4	5	5	2	2	5	4	1	1	13	14	13	40	4	2	3	5	5	3	3	5	5	4	3	14	21	7	42	
15	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	17	17	17	51	1	5	2	5	3	3	4	5	4	5	5	13	19	10	42	
16	4	1	1	1	2	2	2	4	3	2	3	1	1	2	2	2	1	1	13	13	15	41	1	5	2	5	3	3	4	5	4	5	5	13	19	10	42	
17	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	13	15	15	43	2	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	16	18	7	41	
18	2	2	1	3	1	4	2	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	15	16	17	48	2	3	3	5	4	4	3	4	4	5	3	13	19	8	40	
19	2	2	1	2	3	2	2	4	5	3	3	3	3	2	1	2	1	2	14	16	19	49	1	5	2	5	5	4	4	5	4	5	4	13	22	9	44	
20	2	3	2	3	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	20	23	25	68	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	5	3	14	18	8	40	
21	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	2	1	1	1	1	14	15	16	45	1	3	2	5	5	2	2	5	3	3	11	19	6	36		
22	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	21	22	22	65	1	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	14	23	9	46	
23	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	11	11	11	33	1	1	3	5	5	3	3	4	4	5	5	10	19	10	39	
24	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	16	16	16	48	1	3	1	5	5	5	3	4	5	5	4	10	22	9	41	
25	2	2	3	4	1	2	3	3	3	3	3	4	2	3	1	1	1	1	17	18	19	54	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	18	21	8	47	
26	2	2	1	3	2	1	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	13	14	15	42	3	3	4	3	3	3	2	5	3	5	4	13	18	9	40	
27	3	2	3	3	3	2	3	1	2	1	3	3	2	3	1	2	3	3	19	17	17	53	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	7	8	5	20	
28	2	2	1	2	2	4	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	14	16	15	45	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	17	24	10	49	
29	3	2	2	2	2	2	3	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	16	18	20	54	2	3	4	5	3	4	4	2	2	3	3	14	15	6	35		
30	3	2	2	1	2	1	2	5	5	5	4	2	4	3	4	3	2	3	13	15	18	46	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	13	16	8	37		
31	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	1	4	3	2	3	2	3	1	13	14	16	44	2	4	2	5	4	5	4	5	5	4	4	13	23	8	44	
32	1	1	1	2	1	1	2	4	4	4	3	2	3	2	1	1	1	2	9	12	15	36	5	3	3	5	5	5	3	4	5	4	16	22	9	47		
33	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	4	5	4	3	2	2	16	18	18	50	3	3	4	5	5	3	3	2	1	3	3	15	14	6	35	
34	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	18	20	20	58	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	13	14	6	33	
35	2	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	2	2	2	1	1	1	8	9	12	29	2	5	2	5	4	4	3	4	3	2	4	4	14	16	8	38	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	21	21	21	63	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	4	13	13	8	34	
37	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	2	2	2	2	1	3	1	7	9	12	28	2	5	2	5	4	3	4	3	4	4	17	8	39		
38	1	2	4	3	2	2	3	3	1	4	3	2	2	4	4	4	4	16	18	19	53	1	3	3	5	4	3	2	5	5	4	3	12	17	7	38		
39	2	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	2	2	2	2	1	1	1	8	9	12	29	2	5	2	5	4	3	4	3	2	4	4	14	16	8	38	
40	2	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	2	2	2	1	1	1	8	9	12	29	2	5	2	5	4	3	4	3	2	4	4	14	16	8	38	
41	2	2	2	1	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	13	15	17	45	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	10	15	8	33	
42	2	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	11	11	11	33	2	3	1	5	3	3	2	5	3	2	1	11	16	3	30	
43	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	20	21	22	63	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	4	13	13	8	34	
44	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	14	15	16	45	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	18	20	9	47		
45	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	23	25	26	74	2	4	3	5	3	3	5	5	3	2	4	14	21	5	40		
46	2	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	15	15	13	43	1	5	3	5	4	3	2	3	3	5	3	14	15	8	37	
47	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	19	18	18	55	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	4	13	13	8	34	
48	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	19	20	21	60	2	4	3	5	3	3	3	4	3	5	4	14	16	9	39	
49	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	2	15	17	19	51	3	2	4	5	5	4	4	2	2	3	3	14	17	6	37	
50	3	3	1	1	3	1	2	3	4	4	4</																											

## ANEXO F: BASE DE DATOS VARIABLE IDENTIDAD CORPORATIVO

Nº	Compromiso afectivo						Compromiso de continuidad						Compromiso normativo						Comp. Afec.	Comp. Cont.	Comp. Norm.	Identidad	IC1	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18						
1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	2	9	10	10	29	IC2	
2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	9	10	27	IC3	
3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	10	10	10	30	IC4	
4	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	11	11	10	32	IC5	
5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	13	13	14	40	IC6	
6	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	13	13	40	IC7	
7	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	11	11	11	33	IC8	
8	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	13	13	13	39	IC9	
9	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	10	11	11	32	IC10	
10	2	2	1	1	2	2	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	2	2	14	16	17	47	IC11	
11	2	2	1	1	2	2	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	2	2	14	16	17	47	IC12	
12	2	2	1	1	1	1	1	3	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	9	10	12	31	IC13	
13	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	10	30	IC14	
14	2	2	2	2	2	1	2	3	1	4	5	5	2	2	5	4	1	1	13	14	13	40	IC15	
15	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	17	17	17	51	IC16	
16	4	1	1	1	2	2	2	4	3	2	3	1	1	2	2	2	1	1	13	13	15	41	IC17	
17	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	3	13	15	15	43	IC18	
18	2	2	1	3	1	4	2	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	2	15	16	17	48	Comp.Afec	
19	2	2	1	2	3	2	2	4	5	3	3	3	3	2	1	2	1	2	14	16	19	49	Comp.Cont	
20	2	3	2	3	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	20	23	25	68	Comp.Norm	
21	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	2	1	1	1	1	14	15	16	45	Identidad	
22	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	21	22	22	65	FA1	
23	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	11	11	11	33	FA2	
24	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	16	16	48	FA3	
25	2	2	3	4	1	2	3	3	3	3	3	4	2	3	1	1	1	1	17	18	19	54	FA4	
26	2	2	1	3	2	1	2	3	3	2	1	1	2	3	3	3	3	3	13	14	15	42	FA5	
27	3	2	3	3	3	2	3	1	2	1	3	3	2	3	1	2	3	3	19	17	17	53	FA6	
28	2	2	1	2	2	4	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	14	16	15	45	FA7	
29	3	2	2	2	2	2	3	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	16	18	20	54	FA8	
30	3	2	2	1	2	1	2	5	5	5	4	2	4	3	4	3	2	3	13	15	18	46	FA9	
31	3	2	2	2	1	1	3	3	4	3	2	1	4	3	2	3	1	3	14	14	16	44	FA10	
32	1	1	1	2	1	1	2	4	4	4	3	2	3	2	1	1	1	2	9	12	15	36	FA11	
33	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	4	5	4	3	2	2	16	16	18	50	Actitud	
34	2	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	18	20	20	58	Hab.Cog	
35	2	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	2	2	2	2	1	1	1	8	9	12	29	Trato	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	21	21	21	63	Des.Lab	
37	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	2	2	2	2	1	3	1	7	9	12	28		
38	1	2	4	3	2	2	2	3	3	1	4	3	2	2	4	4	4	4	16	18	19	53		
39	2	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	2	2	2	2	1	1	1	8	9	12	29		
40	2	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	2	2	2	2	1	1	1	8	9	12	29		
41	2	2	2	1	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	13	15	17	45		
42	2	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	11	11	11	33		
43	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	20	21	22	63		
44	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	14	15	16	45		
45	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	23	25	26	74		
46	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	15	15	13	43		
47	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	19	18	18	55		
48	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	19	20	21	60	
49	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	2	15	17	19	51		
50	3	3	1	1	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	1	3	14	14	15	43		
51	2	3	1	1	2	1	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	3	13	14	14	41		
52	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	3	3	3	2	3	1	2	11	11	11	33		
53	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	17	17	17	51		
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	14	14	14	42		
55	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	13	13	13	39		
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	21		
57	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	17	17	18	52		
58	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	1	2	19	19	20	58		
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21	21	21	63		
60	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	15	16	17	48		
61	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	20	20	20	60		
62	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	3	1	15	16	16	45		
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	21		
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	14	14	42		
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	7	7	7	21		
66	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	11	11	12	34		

66	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	11	11	12	34
67	2	2	2	2	4	2	2	4	5	5	2	2	2	2	2	4	2	2	16	18	21	55
68	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	7	8	9	24	
69	1	1	1	2	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	3	1	1	9	11	13	33
70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	3	2	2	1	14	14	14	42
71	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	12	13	14	39
72	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	12	12	12	36
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	14	14	14	42
74	2	1	2	3	3	2	1	3	3	2	2	1	1	2	1	3	2	2	14	15	17	46
75	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	17	17	17	51
76	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	14	15	16	45
77	2	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	16	18	20	54
78	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	16	16	16	48
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	1	14	14	14	42
80	1	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	11	13	14	38
81	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	13	14	15	42
82	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	13	14	14	41
83	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	3	1	1	13	13	13	39
84	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	1	12	12	12	36
85	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	11	10	9	30
86	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1	8	8	10	26
87	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	11	11	12	34
88	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	10	9	9	28
89	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	13	13	12	38

## ANEXO G: BASE DE DATOS VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ENCUESTADOS	Actitud				Habilidades Cognitivas					Trato		Actitud	Hab.Cog	Trato	Des.Lab	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11					
1	2	5	2	5	3	3	2	1	1	5	4	14	10	9	33	FA1
2	1	4	3	5	3	2	2	5	4	5	4	13	16	9	38	FA2
3	1	2	3	5	4	3	3	4	4	4	4	11	18	8	37	FA3
4	1	2	4	4	2	2	2	3	2	4	4	11	11	8	30	FA4
5	1	4	2	5	5	4	4	4	3	5	4	12	20	9	41	FA5
6	1	3	2	5	4	2	3	3	3	4	4	11	15	8	34	FA6
7	1	1	3	5	5	3	3	4	4	5	5	10	19	10	39	FA7
8	2	4	3	4	3	3	2	2	2	4	4	13	12	8	33	FA8
9	1	2	2	5	3	1	1	5	4	5	4	10	14	9	33	FA9
10	2	3	5	5	4	4	4	1	1	5	2	15	14	7	36	FA10
11	1	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	12	19	8	39	FA11
12	1	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	11	22	10	43	Actitud
13	1	2	2	1	3	4	2	2	2	4	2	6	13	6	25	Hab.Cog
14	4	2	3	5	5	3	3	5	5	4	3	14	21	7	42	Trato
15	1	5	2	5	3	3	4	5	4	5	5	13	19	10	42	Des.Lab
16	1	5	2	5	3	3	4	5	4	5	5	13	19	10	42	
17	2	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	16	18	7	41	
18	2	3	3	5	4	4	3	4	4	5	3	13	19	8	40	
19	1	5	2	5	5	4	4	5	4	5	4	13	22	9	44	
20	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	3	14	18	8	40	
21	1	3	2	5	5	2	2	5	5	3	3	11	19	6	36	
22	1	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	14	23	9	46	
23	1	1	3	5	5	3	3	4	4	5	5	10	19	10	39	
24	1	3	1	5	5	5	3	4	5	5	4	10	22	9	41	
25	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	18	21	8	47	
26	3	3	4	3	5	3	2	5	3	5	4	13	18	9	40	
27	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	7	8	5	20	
28	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	15	24	10	49	
29	2	3	4	5	3	4	4	2	2	3	3	14	15	6	35	
30	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	13	16	8	37	
31	2	4	2	5	4	5	4	5	5	4	4	13	23	8	44	
32	5	3	3	5	5	5	5	3	4	5	4	16	22	9	47	
33	3	3	4	5	5	3	3	2	1	3	3	15	14	6	35	
34	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	13	14	6	33	
35	2	5	2	5	4	3	4	3	2	4	4	14	16	8	38	
36	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	4	13	13	8	34	
37	2	5	2	5	4	3	4	3	3	4	4	14	17	8	39	
38	1	3	3	5	4	3	2	5	5	4	3	12	19	7	38	
39	2	5	2	5	4	3	4	3	2	4	4	14	16	8	38	
40	2	5	2	5	4	3	4	3	2	4	4	14	16	8	38	
41	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	10	15	8	33	
42	2	3	1	5	3	3	2	5	3	2	1	11	16	3	30	
43	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	4	13	13	8	34	
44	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	18	20	9	47	
45	2	4	3	5	3	3	5	5	5	3	2	14	21	5	40	
46	1	5	3	5	4	3	2	3	3	5	3	14	15	8	37	
47	3	3	4	3	4	3	2	2	2	4	4	13	13	8	34	
48	2	4	3	5	3	3	3	4	3	5	4	14	16	9	39	
49	3	2	4	5	5	4	4	2	2	3	3	14	17	6	37	
50	1	3	3	5	3	4	4	3	3	5	5	12	17	10	39	
51	3	4	3	5	3	2	2	4	4	5	5	15	15	10	40	
52	2	5	3	5	4	4	3	3	2	5	4	15	16	9	40	
53	1	4	1	5	5	3	5	5	5	5	5	11	23	10	44	
54	2	3	2	3	2	4	3	5	5	5	5	10	19	10	39	
55	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	12	25	8	45	
56	1	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	12	25	8	45	
57	1	4	2	2	5	5	4	5	5	3	3	9	24	6	39	
58	2	5	2	5	4	5	5	4	5	4	3	14	23	7	44	
59	2	3	2	5	4	4	3	4	4	4	3	12	19	7	38	
60	1	4	1	4	4	4	3	5	5	5	5	10	21	10	41	
61	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	14	24	10	48	
62	2	3	3	5	3	3	3	2	2	4	4	13	13	8	34	
63	1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	15	25	8	48	
64	3	1	3	5	3	3	3	1	1	3	2	12	11	5	28	

67	2	3	4	5	5	3	3	3	3	4	3	14	17	7	38
68	3	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	14	25	7	46
69	4	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	15	24	9	48
70	3	3	3	5	4	3	4	2	3	3	3	14	16	6	36
71	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	15	18	9	42
72	4	2	2	5	4	2	3	1	4	3	2	13	14	5	32
73	1	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	11	21	9	41
74	1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	14	22	9	45
75	1	4	2	5	5	2	2	4	4	4	3	12	17	7	36
76	1	4	2	5	5	2	2	4	4	4	3	12	17	7	36
77	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	14	14	8	36
78	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	4	13	16	8	37
79	3	4	3	4	4	3	2	2	3	4	4	14	14	8	36
80	5	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	16	23	9	48
81	1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	14	22	9	45
82	2	4	2	5	4	3	3	3	3	5	4	13	16	9	38
83	3	3	4	5	5	4	3	2	2	4	3	15	16	7	38
84	3	3	3	4	4	2	2	3	2	4	4	13	13	8	34
85	2	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	12	12	8	32
86	2	5	2	5	4	3	4	3	4	4	4	14	18	8	40
87	2	5	3	4	4	4	3	2	2	5	4	14	15	9	38
88	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	25	10	54
89	3	4	2	4	3	3	2	4	3	4	4	13	15	8	36



## ANEXO E: INSTRUMENTO DE VALIDACION DE EXPERTOS

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ITEM	DIMENSION: COMPROMISO AFECTIVO	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		No	Si	No	Si	No	Si	
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad		x		x		x	
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.		x		x		x	
3	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.		x		x		x	
4	Me siento como parte de una familia en esta empresa.		x		x		x	
5	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.		x		x		x	
6	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.		x		x		x	
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa		x		x		x	
<b>DIMENSION: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>								
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.		x		x		x	
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.		x		x		x	
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.		x		x		x	
11	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.		x		x		x	
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.		x		x		x	
<b>DIMENSION: COMPROMISO NORMATIVO</b>								
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.		x		x		x	
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa Esta empresa se merece mi lealtad.		x		x		x	
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha brindado.		x		x		x	
16	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.		x		x		x	
17	Esta empresa se merece mi lealtad.		x		x		x	
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.		x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Américo Munayco Magallanes

**DNI:** 10734585

**Especialidad del validador:** Doctor en Odontología    Dr. Estadístico

**Lima 12 noviembre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

  
 Dr. Esp. Américo Munayco Magallanes  
 C.O.P. 4000 R.N.E. 1110  
**Firma del Experto Informante**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE: ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

ITEM	DIMENSION: COMPROMISO AFECTIVO	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		No	Si	No	Si	No	Si	
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad		x		x		x	
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.		x		x		x	
3	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.		x		x		x	
4	Me siento como parte de una familia en esta empresa.		x		x		x	
5	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.		x		x		x	
6	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.		x		x		x	
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa		x		x		x	
	<b>DIMENSION: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>							
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.		x		x		x	
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.		x		x		x	
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.		x		x		x	
11	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.		x		x		x	
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.		x		x		x	
	<b>DIMENSION: COMPROMISO NORMATIVO</b>							
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.		x		x		x	
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa Esta empresa se merece mi lealtad.		x		x		x	
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha brindado.		x		x		x	
16	Ahora mismo no abandonararía mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.		x		x		x	
17	Esta empresa se merece mi lealtad.		x		x		x	
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.		x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. OSCAR RAUL UGARTE UBILLUZ    DNI: 09865747**

**Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION DE POLITICAS PUBLICAS**

**Lima 12 noviembre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
 Firma del Experto Informante

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

ID Dimensión 1: Actitud	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	NO	SI	NO	SI	NO	SI	
1.- He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros.		X		X		X	
2.- Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas.		X		X		X	
3.- Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican.		X		X		X	
4.- Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás.		X		X		X	
<b>ID Dimensión 2: Habilidades Cognitivas</b>		X		X		X	
5.- Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas.		X		X		X	
6.- Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia.		X		X		X	
7.- Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno.		X		X		X	
8.- Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo.		X		X		X	
9.- Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo.		X		X		X	
<b>ID Dimensión 3: Trato</b>		X		X		X	
10.- Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial.		X		X		X	
11.- Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada.		X		X		X	

Tomado de: Manrique y Rodríguez (Validado en Perú-2017)

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. OSCAR RAUL UGARTE UBILLUZ    DNI: 09865747

**Especialidad del validador:** MAGISTER EN GESTION DE POLITICAS PUBLICAS

Lima 12 noviembre del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
 Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE: ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

ITEM	DIMENSION: COMPROMISO AFECTIVO	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		No	Si	No	Si	No	Si	
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad		x		x		x	
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.		x		x		x	
3	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.		x		x		x	
4	Me siento como parte de una familia en esta empresa.		x		x		x	
5	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.		x		x		x	
6	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.		x		x		x	
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa		x		x		x	
	<b>DIMENSION: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>							
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.		x		x		x	
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.		x		x		x	
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.		x		x		x	
11	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.		x		x		x	
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.		x		x		x	
	<b>DIMENSION: COMPROMISO NORMATIVO</b>							
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.		x		x		x	
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa Esta empresa se merece mi lealtad.		x		x		x	
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha brindado.		x		x		x	
16	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.		x		x		x	
17	Esta empresa se merece mi lealtad.		x		x		x	
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.		x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Bertha silva Narvaste**

**DNI: 45104543**

**Especialidad del validador: Dra. Metodóloga y Estadista**

**Lima 12 noviembre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



**SILVA NARVASTE BERTHA**  
DOCTORA EN EDUCACIÓN

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2926-6027>

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

ID Dimensión 1: Actitud	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	NO	SI	NO	SI	NO	SI	
1.- He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros.		X		X		X	
2.- Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas.		X		X		X	
3.- Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican.		X		X		X	
4.- Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás.		X		X		X	
<b>ID Dimensión 2: Habilidades Cognitivas</b>		X		X		X	
5.- Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas.		X		X		X	
6.- Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia.		X		X		X	
7.- Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno.		X		X		X	
8.- Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo.		X		X		X	
9.- Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo.		X		X		X	
<b>ID Dimensión 3: Trato</b>		X		X		X	
10.- Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial.		X		X		X	
11.- Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada.		X		X		X	

Tomado de: Manrique y Rodríguez (Validado en Perú-2017)

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Bertha silva Narvaste**

**DNI: 45104543**

**Especialidad del validador: Dra. Metodóloga y Estadista**

**Lima 12 noviembre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



**SILVA NARVASTE BERTHA**  
DOCTORA EN EDUCACIÓN

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2926-6027>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE: ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

ITEM	DIMENSION: COMPROMISO AFECTIVO	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		No	Si	No	Si	No	Si	
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad		x		x		x	
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.		x		x		x	
3	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.		x		x		x	
4	Me siento como parte de una familia en esta empresa.		x		x		x	
5	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.		x		x		x	
6	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.		x		x		x	
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa		x		x		x	
<b>DIMENSION: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>								
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.		x		x		x	
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.		x		x		x	
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.		x		x		x	
11	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.		x		x		x	
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.		x		x		x	
<b>DIMENSION: COMPROMISO NORMATIVO</b>								
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.		x		x		x	
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa Esta empresa se merece mi lealtad.		x		x		x	
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha brindado.		x		x		x	
16	Ahora mismo no abandonaré mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.		x		x		x	
17	Esta empresa se merece mi lealtad.		x		x		x	
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.		x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. IRMA RIVERA INGA      DNI: 19902093**

**Especialidad del validador: DRA. SALUD PUBLICA**

**Lima 09 noviembre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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: ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

ID Dimensión 1: Actitud	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	NO	SI	NO	SI	NO	SI	
1.- He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros.		X		X		X	
2.- Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas.		X		X		X	
3.- Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican.		X		X		X	
4.- Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás.		X		X		X	
<b>ID Dimensión 2: Habilidades Cognitivas</b>		X		X		X	
5.- Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas.		X		X		X	
6.- Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia.		X		X		X	
7.- Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno.		X		X		X	
8.- Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo.		X		X		X	
9.- Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo.		X		X		X	
<b>ID Dimensión 3: Trato</b>		X		X		X	
10.- Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial.		X		X		X	
11.- Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada.		X		X		X	

Tomado de: Manrique y Rodríguez (Validado en Perú-2017)

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. IRMA RIVERA INGA      DNI: 19902093**

**Especialidad del validador: DRA. SALUD PUBLICA**

**Lima 09 noviembre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN  
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN  
 RED DE SALUD TARMA  
  
 Dra. IRMA RIVERA INGA  
 SALUD PUBLICA  
 COP 4976 RD 619



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE: ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

ITEM	DIMENSION: COMPROMISO AFECTIVO	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		No	Si	No	Si	No	Si	
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad		x		x		x	
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.		x		x		x	
3	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.		x		x		x	
4	Me siento como parte de una familia en esta empresa.		x		x		x	
5	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.		x		x		x	
6	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella.		x		x		x	
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa		x		x		x	
	<b>DIMENSION: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>							
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.		x		x		x	
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.		x		x		x	
10	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.		x		x		x	
11	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.		x		x		x	
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.		x		x		x	
	<b>DIMENSION: COMPROMISO NORMATIVO</b>							
13	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.		x		x		x	
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi empresa Esta empresa se merece mi lealtad.		x		x		x	
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa, considerando todo lo que me ha brindado.		x		x		x	
16	Ahora mismo no abandonaría mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente.		x		x		x	
17	Esta empresa se merece mi lealtad.		x		x		x	
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.		x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. TEODORA PRADO INOCENTE    **DNI:** 04063624

**Especialidad del validador:** DRA. CUIDADOS INTENSIVOS

**Lima 09 noviembre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN  
RED DE SALUD FARMA  
  
Dra. Enj. Teodora Prado Inocente  
COORDINADORA I.A.A.S.

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

ID Dimensión 1: Actitud	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	NO	SI	NO	SI	NO	SI	
1.- He tenido problemas o conflictos con algunos de mis compañeros.		X		X		X	
2.- Cuando tengo que realizar un trabajo difícil, cuento con el apoyo de mis colegas.		X		X		X	
3.- Cuando cometo un error en mis actividades mis compañeros me critican.		X		X		X	
4.- Me comprometo en realizar mi labor cuidadosamente sin perjudicar la salud de los demás.		X		X		X	
<b>ID Dimensión 2: Habilidades Cognitivas</b>		X		X		X	
5.- Mi trabajo me proporciona y/o refuerza todos los conocimientos necesarios para la realización de las tareas.		X		X		X	
6.- Mi trabajo me proporciona constantes capacitaciones para estar alerta cuando se suscite alguna emergencia.		X		X		X	
7.- Recibo capacitación por parte de mi trabajo para la resolución de problemas durante el turno.		X		X		X	
8.- Mi jefe me enseña a organizar mis actividades para la mejora de mi trabajo.		X		X		X	
9.- Mi jefe me capacita a mejorar la planificación de mi trabajo.		X		X		X	
<b>ID Dimensión 3: Trato</b>		X		X		X	
10.- Al comenzar mi turno, mis compañeros me reciben con un saludo cordial.		X		X		X	
11.- Ante un problema recibo apoyo de mis compañeros de manera desinteresada.		X		X		X	

Tomado de: Manrique y Rodríguez (Validado en Perú-2017)

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. TEODORA PRADO INOCENTE    DNI: 04063624

**Especialidad del validador:** DRA. CUIDADOS INTENSIVOS

**Lima 09 noviembre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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


  
 GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN  
 RED DE SALUD BARBA  
 Dra. Eng. Teodora Prado Inocente  
 COORDINADORA I.A.A.S.

## ANEXO F: Fiabilidad de instrumentos según el Alfa de Cronbach

**Tabla 1**

Resultados de Confiabilidad Escala de Identidad Corporativa. Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	89	100
Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
Total	89	100

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

Se ha procesado información de 89 trabajadores de la Salud entrevistados.

**Tabla 2**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,884	4

**Tabla 3**

Resultados de Confiabilidad Escala de Identidad Corporativa. Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	89	100
Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
Total	89	100

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

Se ha procesado información de 89 trabajadores de la Salud entrevistados.

**Tabla 4**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,884	4

**Tabla 5**

		Comp. Afec	Comp. Cont	Comp. Norm	Ident. Corp	Actitud	Habil. Cog	Trato	Des. Lab
N		89	89	89	89	89	89	89	89
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	13,53	14,19	14,90	42,62	13,04	17,94	8,06	39,04
	Desviación estándar	3,702	3,831	3,977	11,275	2,088	4,055	1,433	5,635
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,123	0,078	0,095	0,062	0,166	0,111	0,215	0,084
	Positivo	0,123	0,078	0,095	0,062	0,144	0,111	0,122	0,084
	Negativo	-0,106	-0,064	-0,050	-0,037	-0,166	-0,089	-0,22	-0,07
Estadístico de prueba		0,123	0,078	0,095	0,062	0,166	0,111	0,215	0,084
Sig. asintótica (bilateral)		,002 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,046 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,000 <sup>c</sup>	,009 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,157 <sup>c</sup>

Como se observa los valores de significación asintónica bilateral son menores o mayores a 0.5; lo que determina que no tienen una distribución normal; por lo que se empleará el índice Rho de Spearman para el análisis inferencial de los datos.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SANABRIA BOUDRI FANNY MIRIAM, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Identidad corporativa y desempeño laboral del personal contratado por CAS COVID , en la RIS Tarma 2022", cuyo autor es EGOAVIL DORREGARAY MAXIMO ISAIAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SANABRIA BOUDRI FANNY MIRIAM <b>DNI:</b> 06962947 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2462-2715	Firmado electrónicamente por: FSANABRIABO el 21-01-2023 12:49:27

Código documento Trilce: TRI - 0524032