



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de  
enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en gestión de los servicios de la salud

**AUTORA**

Bach: Patricia Fiorela Roman Carranza

([Orcid.org/0000-0003-3901-6379](https://orcid.org/0000-0003-3901-6379))

**ASESOR**

Mg.: Jimmy Carlos Orihuela Salazar

([Orcid.org/0000-0001-5439-7785](https://orcid.org/0000-0001-5439-7785))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA- PERÚ

2020

**Dedicatoria:**

El presente trabajo va dedicado a mi Dios, quién supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar a ningún instante, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca las esperanzas ni desfallecer en el intento.

**Agradecimiento:**

A mi casa de estudios, por instruirme, a los catedráticos por sus enseñanzas.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Patricia Fiorela Roman Carranza, cuyo título es: "Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

Lima, San Juan de Lurigancho 17 de enero del 2020

  
 .....  
 Mg. Rosa Estrella Pillman Infanson  
 PRESIDENTE

  
 .....  
 Mg. Cristina Lizbet Ruiz Quilcat  
 SECRETARIA

  
 .....  
 Mg. Jimmy Carlos Orihuela Salazar  
 VOCAL

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación

## Declaratoria de autoría

Yo, Patricia Fiorela Roman Carranza, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019, presentada, en 78 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión de los servicios de la salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 17 de enero del 2020

Firma:  .....

Patricia Fiorela Roman Carranza,

DNI : 43620373

<b>Índice de contenido</b>	<b>Pág.</b>
<b>CARÁTULA</b>	i
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurados	iv
Declaratoria de autoría	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
<b>I Introducción</b>	<b>12</b>
<b>II. Método</b>	<b>22</b>
2.1 Diseño de investigación	22
2.2 Operacionalización de variables	23
2.3. Población y muestra	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
2.5. Procedimiento	27
2.6. Método de Análisis	27
2.7 Aspectos éticos	27
<b>III: Resultados</b>	<b>28</b>
<b>IV: Discusión</b>	<b>46</b>
<b>V: Conclusiones</b>	<b>48</b>
<b>VI: Recomendaciones</b>	<b>49</b>
<b>VII: Referencias</b>	<b>50</b>
<b>VIII: Anexos</b>	<b>56</b>

Anexo 1:	Matriz de consistencia	56
Anexo 2:	Base de prueba piloto	57
Anexo 3:	Base de datos estadísticos	59
Anexo 4:	Validez de los instrumentos	61
Anexo 5:	Instrumentos	67
Anexo 6:	Permiso de la institución	69
Anexo 7:	Artículo Científico	70
Anexo 8:	Fotos del Hospital San Bartolomé	77
Anexo 9:	Acta de aprobación de originalidad de tesis	78
Anexo 10:	Pantallazo del turnitin	79
Anexo 11:	Autorización de publicación de tesis en repositorio	80
Anexo 12:	Autorización de la versión final de trabajo de investigación	81

## Índice de tablas

Tabla 1:	Operacionalización de las variables	23
Tabla 2:	Ficha técnica del cuestionario gestión por competencias	24
Tabla 3:	Ficha técnica del cuestionario compromiso organizacional	25
Tabla 4:	Validez de contenido de juicio de expertos	25
Tabla 5:	Confiabilidad de la variable Gestión por competencias	26
Tabla 6:	Confiabilidad de la variable compromiso organizacional	26
Tabla 7:	Distribución de Frecuencias y porcentajes de la variable gestión por competencias	28
Tabla 8:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión conocimiento	29
Tabla 9:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión Actitud	30
Tabla 10:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión rasgos	31
Tabla 11:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión habilidades	32
Tabla 12:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Compromiso Organizacional	33
Tabla 13:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso afectivo.	34
Tabla 14:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Compromiso de continuidad	35
Tabla 15:	Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Compromiso normativo	36
Tabla 16:	Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión por competencias y compromiso organizacional	37
Tabla 17:	Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión por competencias y compromiso afectivo	38
Tabla 18:	Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión por competencias y compromiso de continuidad	39
Tabla 19:	Distribución de frecuencias y porcentajes de gestión por competencias y compromiso normativo	40
Tabla 20:	Prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov	41
Tabla 21:	Significancia y correlación entre la gestión por competencias y compromiso organizacional	42
Tabla 22:	Significancia y correlación entre gestión por competencias y compromiso afectivo	43
Tabla 23:	Significancia y correlación entre gestión por competencias y compromiso de continuidad	44
Tabla 24:	Significancia y correlación entre gestión por competencias y compromiso normativo	45

## Índice de figuras

Figura 1:	Distribución porcentual de la gestión por competencias.	28
Figura 2:	Distribución porcentual del conocimiento	29
Figura 3:	Distribución porcentual de la dimensión actitud	30
Figura 4:	Distribución porcentual de la dimensión rasgos	31
Figura 5:	Distribución porcentual de la dimensión habilidades	32
Figura 6:	Distribución porcentual del Compromiso Organizacional	33
Figura 7:	Distribución porcentual del Compromiso afectivo	34
Figura 8:	Distribución porcentual del Compromiso de continuidad	35
Figura 9:	Distribución porcentual del Compromiso normativo	36
Figura 10:	Distribución porcentual de gestión por competencias y Compromiso organizacional	37
Figura 11:	Distribución porcentual de gestión por competencias y Compromiso afectivo	38
Figura 12:	Distribución porcentual de gestión por competencias y Compromiso de continuidad	39
Figura 13:	Distribución porcentual de gestión por competencias y Compromiso normativo	40

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulada: “Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019” Siendo su objetivo general Determinar la relación entre la gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019. Los autores que me respaldan son: Alles (2005) para la variable de Gestión por competencias y para compromiso organizacional Meyer y Allen (1991). La muestra está conformada por 80 enfermeras del servicio de cuidado intensivo, que realizan labora asistencial. El tipo de investigación es sustancial, diseño no experimental y correlacional, asimismo, tiene enfoque cuantitativo. La técnica, la encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios validados por un juicio de expertos. Para la confiabilidad, se utilizó el alfa de Cronbach que salió: 0.870 para la variable gestión por competencias y 0.879 para la variable compromiso organizacional.

En la presente investigación se concluyó que existe relación directa y significativa entre la Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = .545\*\*), es de nivel de relación moderado y directo.

***Palabras Clave:*** Gestión, competencias, compromiso, organización.

## **Abstract**

The present research work entitled: “Management by competences and organizational commitment in intensive care nurses of the San Bartolomé Hospital 2019” Being its general objective To determine the relationship between management by competencies and organizational commitment in nursing staff of intensive care of the Hospital San Bartolomé 2019. The authors who support me are: Alles (2005) for the variable of Management by competences and for organizational commitment Meyer and Allen (1991). The sample is made up of 80 nurses from the intensive care service, who perform care work. The type of research is substantial, non-experimental and correlational design, also has a quantitative approach. The technique, the survey and the instruments were questionnaires validated by an expert judgment. For reliability, the Cronbach alpha that was used was used: 0.870 for the variable management by competencies and 0.879 for the variable organizational commitment.

In the present investigation it was concluded that there is a direct and significant relationship between Management by competences and organizational commitment in nursing staff. What is demonstrated with the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.05; Rho = .545\*\*), is of moderate and direct relationship level.

Keywords: Management, skills, commitment, organization.

## I. INTRODUCCIÓN

En varios estudios de investigación, se observa que la problemática de las instituciones públicas, es afectado por las gestiones mal planificadas o las decisiones de las jefaturas, donde se aprecia muchas veces falta de coordinación y comunicación en las organizaciones. La gestión de competencias, ha recobrado importancia, desde el siglo pasado en las empresas de diferentes países han asumido un rol indiferente, el enfoque asiático está orientado a brindar los mejores servicios en un tiempo adecuado. La gestión de competencias es de importancia en todas las instituciones del sector público y como en los privados, se orienta más frecuente en el sector sanitario, siendo el más frecuentado por los habitantes, en el cual es dispensable que los servidores públicos cuenten con habilidades y estrategias en la atención.

El compromiso organizacional depende de varios aspectos y está ligado a la gestión de la gerencia. <sup>1</sup> El compromiso como estado psicológico va depender como el trabajador se siente identificado en la institución que labora. <sup>2</sup>

El compromiso es el acto de los colaboradores que asumen en la institución donde laboran con el fin de cumplir sus objetivos. <sup>3</sup> Asimismo, la responsabilidad se ve influenciado por el empuje y la colaboración de cada uno de los integrantes para cumplir la visión de la organización. <sup>2</sup>

Existen diferentes factores que afectan el compromiso de los trabajadores y eso es por la falta de las habilidades de los gerentes, la falta de empatía y comunicación. <sup>4</sup> Por otro lado, el compromiso en una organización también va depender de los años del personal, genero, el estado civil, cargo que ocupa, salario recibido de los trabajadores. <sup>5</sup>

El mundo de la globalización exige transformaciones y con ello la competitividad en las organizaciones; incluso de las instituciones de salud, quienes han comenzado a verificar sus tipos o modelos de gestión operacional e implementar el servicio de atención en diferentes áreas, el cual permite la acreditación, para optimizar su trabajo en cada servicio brindado.

La gestión de personas por competencias implica considerar la productividad y competitividad de la organización mediante el aporte de las personas, es por eso que las competencias se dan mediante un reclutamiento y selección de personas que sean capaces de liderar grupos para el crecimiento de la organización.

A nivel del sector salud, los cargos lo asumen por confianza y muchas veces las cabezas de grupos no están preparadas para guiar e instruir al avance de los objetivos que requiere la institución. Asimismo, estas dificultades suceden en el hospital San Bartolomé, la gestión administrativa, del talento humano y gerencial no están capacitados para liderar los grupos de salud y en muchas ocasiones hace que el personal se retire de la institución.

En esta investigación se trata de abarcar la problemática existente de la gestión en el nosocomio, específicamente en el servicio de cuidados intensivos y cómo influye en el compromiso laboral de las enfermeras, tratando de conseguir la mejora del servicio y por ende mejorar la eficacia en la atención del Hospital San Bartolomé.

Los trabajos previos a nivel internacional tenemos, Asmaa (2018) manifestó que nivel existe entre la correspondencia y empoderamiento y compromiso organizacional entre el personal de enfermería. Su enfoque cuantitativo, diseño correlacional y descriptivo, con población de 100 habitantes, uso el instrumento estandarizado (SOCQ). Resultando que el personal tiene un bajo nivel de empoderamiento y organización de compromiso, por otro lado, le falta tener el empoderamiento y la organización compromiso. Recomendando promover el empoderamiento estructural y crear un ambiente de trabajo motivador, manteniendo líneas abiertas de comunicación. <sup>6</sup>

Mohammad, Mansoureh, Manijeh, Fariba y Naser (2017) plantearon precisar la conexión entre el compromiso de la organización y el comportamiento de cuidado de las enfermeras. De enfoque cuantitativo correlacional, estudio transversal, población de 322 enfermeras, usó el cuestionario Meyer y Allen. Concluyeron en los nosocomios el compromiso del profesional y el comportamiento de cuidado de las enfermeras fueron regulares y tienen un grado moderado positivo directo. Los gerentes y las enfermeras líderes deben prestar más atención para mejorar el compromiso organizacional de las enfermeras, a fin de mejorar el desempeño de las enfermeras. <sup>7</sup>

Arbabisarjou (2016) manifestaron estudiar la evaluación de los niveles de compromiso organizacional de las enfermeras y la efectividad de los Centros de Salud en el país. Su muestra 200 trabajadoras, su estudio descriptivo y analítico. Resultando que el año cronológico del personal es de  $30.05 \pm 6.56$ . y el nivel de compromiso organizacional entre las enfermeras fue moderado, el compromiso emocional fue bajo y el compromiso continuo fueron moderado igual que para el compromiso normativo, por otro lado, indicaron que la edad no afecta en el compromiso organizacional, emocional y continuo,

lo que refirió que el compromiso normativo es significativo . Concluyendo que el grado del compromiso en el hospital por parte de las enfermeras es moderado. Recomendando que se debe establecer un terreno adecuado para hacer y mantener estas características en el personal.<sup>8</sup>

Nema y Hanaa Mohamed (2016) su objetivo fue verificar la confianza l y el compromiso institucional, su método investigativo es de carácter descriptivo, correlacional y su muestra 98 enfermeras. Concluyeron una correlación positiva según los encuetados y que es positiva la confianza organizacional en sus diferentes dimensiones, asimismo, el compromiso afectivo tiene un nivel regular. <sup>9</sup>

Fabiane y LLoid (2016) este estudio buscó examinar la influencia de la gestión por competencias y el compromiso del profesional de la salud, su enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional, usando instrumentos los cuestionarios, su muestra fue por conveniencia. Concluyendo la gestión por competencias se enlaza directamente con el compromiso. Finalmente se recomendó que sigan manteniendo un buen clima laboral. <sup>10</sup>

Bishwajit y Khumyu (2016) su objetivo examinar las relaciones entre compromiso laboral y el apoyo de supervisión en el hospital en Bangladesh. El estudio descriptivo correlacional con muestras aleatorias de 126 enfermeras. Resultados: El resultado del estudio mostró que las enfermeras percibieron un grado moderado con su compromiso con su institución y la satisfacción laboral, los resultados de este estudio son útiles para la enfermera, sirve para mejorar la satisfacción laboral dentro del nosocomio y el apoyo de supervisión. La enfermera administradora puede aplicar el resultado del estudio para mejorar la enfermería con conocimiento en diferentes aspectos de su profesión y mejorar el trabajo de las enfermeras. <sup>11</sup>

A su vez tenemos estudios nacionales, como: López (2018) objetivo identificar la conexión entre las habilidades de la gerencia y el compromiso organizacional del personal. Por metodología tiene el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transeccional. Su instrumento las encuestas de Meyer y Allen y una muestra censal. Concluyó un nivel de relación de forma similar de significancia entre las variables y que las habilidades gerenciales que logran desarrollar los gerentes tienen efectos positivos o inversos en el compromiso organizacional del personal.<sup>12</sup>

Asimismo, Castro (2018) su objetivo fue investigar de qué manera la gestión por competencias influye en el desempeño médico. El estudio tuvo como metodología de tipo

explicativo, manera cuantitativa y diseño no experimental, transversal. Concluyendo que las competencias genéricas no ayudan en su desempeño, sin embargo, las competencias básicas sí ayudan a mantener un buen desempeño laboral.<sup>13</sup>

Por otro lado, Evangelista (2018) su objetivo identificar al Líder transformacional incentiva al compromiso organizacional en los enfermeros. Su estudio tuvo enfoque cuantitativo con principio sustantiva, nivel descriptivo correlacional. Con una muestra de 115 enfermeros. Sus resultados manifestaron que el líder transformacional y el compromiso con su organización es moderado y directo.<sup>14</sup>

También, Córdor (2018) Determinar nivel existente entre Gestión y su poder de influencia con el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería, Su estudio correlacional, no experimental de corte transversal, con muestra de 100 enfermeras. Resultado: se evidenciaron que en la gestión del talento humano es eficiente con un 76%, y 72% alto de Compromiso.<sup>15</sup>

Vela (2017) determinó cómo incide el clima organizacional en el compromiso organizacional de las enfermeras, estudio de enfoque cuantitativo, tipo básica de nivel correlacional, muestra de 105 enfermeras. Entre sus resultados resaltan que un grupo de enfermeras manifestaron nivel bajo de compromiso organizacional, sin embargo, la mayoría indicó nivel moderado. Recomendando que debe mejorar el clima organizacional y alentar a las enfermeras que tengan un mayor compromiso organizacional.<sup>16</sup>

Realizando el marco teórico sobre gestión por competencias, es el resultado de combinar o mover los recursos que manejan internamente en las personas, con sus actitudes, saberes, habilidades, intereses, motivaciones, con recursos externos a su disposición, con el fin de responder de la mejor forma a una demanda proveniente de la parte interna.<sup>17</sup>

Al respecto, la gestión por competencias facilita la comparación entre el perfil de exigencias del puesto y el perfil competencial de las personas, focalizando los esfuerzos hacia la mejora de los resultados, favoreciendo una mayor implicación y fortalecimiento de la cultura.<sup>18</sup>

Por otro lado, la gestión por competencias se ha mantenido por definición de puestos, se basa en las competencias personales dentro de la organización, donde se fundamentan las actitudes, capacidades y habilidades que tiene la persona.<sup>19</sup>

Las Competencias organizacionales surge a fines de la década de los sesenta, como respuesta a la búsqueda de una técnica para mejorar la coordinación y las necesidades que las organizaciones necesitan, mejorando la producción de las instituciones. <sup>20</sup>

La Gestión por competencias es un enfoque que sirve como herramienta para la organización con el fin de alcanzar sus objetivos y resultados, mediante un proceso de aprendizaje e innovación, a partir de la sinergia y el desarrollo permanente de las competencias individuales y colectivas. <sup>21</sup>

Las evaluaciones de competencia según Minsa, se dan por competencias específicas y competencias genéricas. <sup>22</sup>

Las competencias orientan a los trabajadores aumentar sus capacidades según el puesto requerido, indicando a las personas lo que esperan de ellas y se autoevalúen en relación al perfil deseado, al mismo tiempo, las instituciones hacen más eficiente sus procesos. <sup>21</sup>

Las competencias específicas son los procesos que miden el desarrollo laboral y las competencias genéricas identificando el comportamiento o conductas del personal en el área donde labora. <sup>22</sup>

Las instituciones del estado y particulares del Perú tienen una evaluación por competencias para el recurso humano, consideran como un valor importante y estratégico para guiar el desempeño de los trabajadores y alcanzar los objetivos institucionales; mediante la implementación de la Ley del Sistema Nacional de Evaluación, (SINEACE), y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). <sup>23</sup>

Por otro lado, Alles, manifestó que la gestión por competencias son procedimientos para alinear a los trabajadores con un propósito, impulsar a los trabajadores alcanzar sus metas personales y profesionales, basando en sus conocimientos, rasgos, habilidades y actitudes. <sup>24</sup>

La gestión que se da por competencias se relaciona directamente con la inteligencia emocional del trabajador, conocimiento y el capital humano de la empresa. <sup>25</sup>

Son características internas de la persona cuando realiza una actividad del cual maneja conocimiento y practica de los manejos. <sup>24</sup>

Analizar el puesto de trabajo es de importancia, porque el personal que ocupe tiene que manejar las competencias adecuadas según la misión y la visión de la empresa. <sup>26</sup>

Como primera dimensión conocimiento, es el conjunto de información adquirida en el tiempo sobre algún tema, materia o disciplina.<sup>24</sup> Asimismo, otro autor manifestó que son los conocimientos e informaciones adquiridas, de manera resaltante específicamente y suficiente que el personal asistencial, maneje, comprenda y domine para lograr y sustentar un desempeño eficiente de manera consistencia en un determinado.<sup>27</sup> También indicaron que es la capacidad para resolver un determinado conjunto de problemas de manera eficiente.<sup>28</sup>

Como segunda dimensión actitudes son la agrupación de hábitos, actitudes comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación, es decir, transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden<sup>24</sup>. Las actitudes están relacionadas con la actitud exitosa de un puesto de trabajo.<sup>25</sup>

Como tercera dimensión Rasgos, es aquello que una persona hace, dice o actúa -ante una situación.<sup>24</sup> asimismo, Son las conductas que las personas realizan en distintas situaciones y constructos que permiten describir las diferencias individuales.<sup>29</sup>

Como cuarta dimensión habilidades, son las capacidades que desarrolla el ser humano en el transcurrir de los años de forma aprendida o innatas, el cual le sirve en su formación o vida profesional<sup>24</sup> Las habilidades son manifestaciones innatas de un individuo que realiza una actividad sin mucho esfuerzo.<sup>17</sup> Por otro lado, De acuerdo con Aburto las habilidades sirven como apoyo de influencia, motivación y manejos de conflictos en el grupo de trabajo<sup>30</sup>. Asimismo, el trato personal es muy importante en las habilidades interpersonales, los gerentes deben ser capaces de comunicar, motivar, dirigir e infundir entusiasmo.<sup>31</sup> Su desarrollo implica la capacidad de reconocer nuestras emociones y las de los demás, así como la posibilidad de saber regularlas en las relaciones con los otros además forman un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y mejorar la comunicación.<sup>31</sup> Por otro lado, es la capacidad idónea que maneja un administrativo con su personal con el fin de motivar, guiar ejemplarmente, ser persuasivo de forma constante, ser renovador con el grupo que lidera a favor de los objetivos organizacionales.<sup>32</sup>

Sobre las Teoría de Compromiso Organizacional, es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual establece consecuencias respecto a la decisión para estar en la organización o dejarla. Ellos propusieron una teoría que

consta de tres facetas del compromiso organizacional, las cuales son las siguientes: componente afectivo, compromiso de continuidad y componente normativo.<sup>33</sup> La actitud que expresa un individuo hacia su organización, refleja su fidelidad, identificación y colaboración permanente con la empresa.<sup>30</sup>

El compromiso organizacional como estado psicológico se basa en la relación del empleado con la empresa y que tiene consecuencias para que este decida si continua o interrumpe la permanencia en el centro laboral.<sup>34</sup> Asimismo, el compromiso organizacional puede distinguirse, según su origen, en compromiso de conformidad, identificación con su empresa.<sup>35</sup>

Los empleados permanecen en una organización porque sentimiento afectivo, necesidad u obligación y plantean un modelo actitudinal en su compromiso laboral.<sup>36</sup>

Por su parte Steers, plantea tres dimensiones para el compromiso laboral, identificación con los propósitos, ideas y objetivos de la empresa, deseo de permanecer, lealtad y respeto en defensa de la organización.<sup>37</sup>

Los Factores que determinan el compromiso organizacional, están clasificados en tres grupos, el carácter del trabajador, las características del puesto y las experiencias laborales.<sup>38</sup>

Las características personales están relacionadas con la edad, los empleados de más edad tienden a comprometerse más afectivamente, en relación al sexo las mujeres se comprometen más con la empresa.<sup>38</sup>

Los trabajadores que ocupen cargos más altos en la organización tienden a estar más comprometidos, debido fundamentalmente a que poseen más recompensas y desempeñan actividades son más enriquecedores a nivel profesional y personal.<sup>38</sup>

Y por últimos las experiencias y las posibilidades de ascenso influyen el nivel de compromiso en una organización.<sup>38</sup>

La organización permite que se cumplan las metas del empleado y de la institución, esto requiere de múltiples esfuerzos, donde la gestión adecuada de los recursos cumple un rol muy importante, precisando para que el empleado perciba que existen otras alternativas y oportunidades de empleo su motivación irá disminuyendo.<sup>39</sup>

La importancia del compromiso laboral, es uno de los mejores indicadores de permanencia en el empleo, identificando los objetivos de la organización. Los trabajadores que quieran a su organización, harán bien su trabajo. <sup>40</sup>

El compromiso organizacional permite un equilibrio estabilidad laboral, abarcando de esta forma los requerimientos y necesidades a nivel psicológico, que altera en su gran proporción sobre las actitudes y en ocasiones las conductas de trabajadores, lo que mejora significativamente la productividad y prestación de servicios de las organizaciones. <sup>41</sup>

Bajo estos principios, según Meyer & Allen plantearon tres dimensiones: el compromiso afectivo, el de continuidad y normativo. <sup>3</sup>

Como primera dimensión Compromiso afectivo. Es el deseo del trabajador de permanecer en la institución por que ha creado lazos emocionales, reflejando el apego con sus compañeros, al percibir la satisfacción de necesidades y expectativas, lo que les permite disfrutar de su permanencia en la organización. <sup>3</sup>

El compromiso afectivo es un conjunto de sentimientos, valores, lazos que se va construyendo con el paso del tiempo y que involucra a la familia, es responsabilidad de las empresas de contar con un sistema de políticas que ayuden a los trabajadores a mantener un adecuado equilibrio entre su vida personal y familiar. <sup>42</sup>

Es el deseo del trabajador de permanecer en la institución por que ha creado lazos emocionales con la misma. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades y expectativas, lo que les permite disfrutar de su permanencia en la organización. Son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. <sup>3</sup>

Como segunda dimensión Compromiso de continuidad, se da reconocimiento al trabajador de diferentes formas, sea remunerativa, descanso y/o certificación para capacitarse. <sup>3</sup> Incluye la percepción de forma individual, evaluando las destrezas y habilidades que se poseen y su posible transferencia a otra organización de esta manera si se cree que el mercado de trabajo hay demandas de ellas, se disminuye el deseo de permanecer atado con el actual empleador en el caso de que la evaluación de cómo resultado unas destrezas poco actualizadas. <sup>43</sup>

La tercera dimensión es el Compromiso normativo, según el autor, el trabajador se siente comprometido y desea permanecer en su trabajo, el colaborador mantiene lealtad y no divulga lo que sucede en dicha institución. <sup>3</sup>

El compromiso normativo, se manifiesta como el trabajador se adapta a las reglas y obligación que emana la empresa donde labora, también en que el trabajador muestra respeto y es leal con la institución, guardando y no divulgando los problemas existentes<sup>44</sup>

Asimismo, la importancia de dar solución a la problemática que sucede en el servicio de cuidados intensivos, el cual señalo como problema general:

¿Cómo se relaciona la gestión por competencias y el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos, del Hospital San Bartolomé 2019?

Los problemas específicos son: ¿Cómo se relaciona la gestión por competencias y el compromiso afectivo, el de continuidad y el normativo de las enfermeras del servicio de cuidados intensivos, del Hospital San Bartolomé 2019?

Su finalidad del estudio es Determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y el compromiso de las enfermeras del servicio de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé 2019. Asimismo, como objetivos específicos determinar la relación de gestión por competencias y el compromiso afectivo, el de continuidad y el normativo de las enfermeras del servicio de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019

Como Hipótesis general se propuso, existe relación estadísticamente de manera significativa de la gestión por competencias y el compromiso organizacional de las enfermeras del servicio de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé 2019. Por otro lado, para las hipótesis específicas, lo importante es plantear como la gestión por competencias se relaciona con las dimensiones del compromiso organizacional.

La investigación realizada se basa en justificación práctica, porque permitirá dar a conocer la existencia de gestión por competencias y el compromiso organizacional a mejorar sus habilidades, liderazgo, empatía y motivar a su equipo de trabajo para que se comprometan más con la institución. Por lo tanto, la importancia de esta investigación, es poner en conocimiento la problemática actual, así ayudar a presentar algunas estrategias para mejorar la gestión por competencias y el compromiso de las enfermeras del servicio de cuidado intensivo.

Se justifica teóricamente, porque tiene respaldo teórico como Alles, para gestión por competencias y Meyer y Allen para compromiso organizacional, siendo su finalidad del

estudio permitir la reducción de las brechas actuales con el objetivo de mejorar habilidades para una atención especializada en el servicio de cuidado intensivo.

Y por último su justificación es metodológica, porque sigue una serie de procesos, cumple con el enfoque cuantitativo, es de corte transversal, utiliza cuestionario como instrumento.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

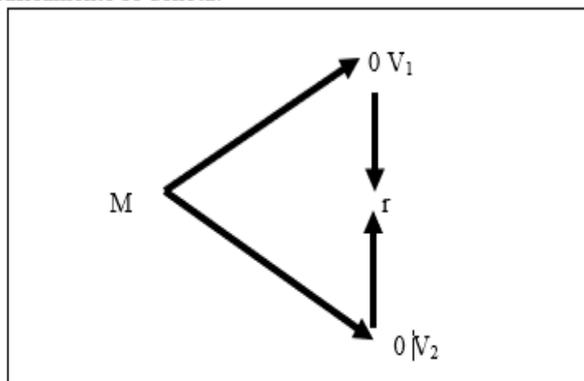
Para la presente investigación se empleó el enfoque cuantitativo porque se da mediante los análisis estadísticos, de esta manera sirve también probar teorías.<sup>45</sup>

Asimismo, nivel correlacional para probar el grado de correlación y es de corte transversal, la recolección del cuestionario se dio solo una vez.<sup>45</sup>

Su tipo es sustancial está orientada, a describir, explicar la teoría.<sup>46</sup>

Asimismo, es el diseño es no experimental, en el cual no se manipulan las variables.<sup>45</sup>

Graficamente se denota:



M: Personal de enfermería

V1: Gestión por competencias V2: Compromiso organizacional

R: indicar el enlace de las variables

### 2.2 Operacionalización de variables

Las variables tiene la cualidad de ser medidas, manipulada durante el estudio.<sup>47</sup>

Las variables del estudio: son gestión por competencias, descrita por Alles, con cuatro dimensiones y son conocimiento, actitudes, rasgos y habilidades.

La segunda variable es el compromiso organizacional, descrita por el autor Meyer y Allen y operacionalizada en tres dimensiones, compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Tabla 0 1. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles o rango
-Gestión por competencias	Son características profunda del individuo, que se relaciona con los conocimientos , desempeño en el puesto de trabajo.	La Gestión por competencias comprende 4 dimensiones y 11 indicadores	Conocimientos	Autonomía Discernimiento Análisis y solución de problemas	Ordinal  Escala para la medición tipo Likert.  1 =Nunca. 2 =casi nunca. 3 =a veces. 4 =casi siempre. 5 =siempre.	Mala (25- 58)  Regular (59-93)  Buena (94- 125)
			Actitudes	Empatía Flexibilidad		
			Rasgos	Comportamiento Carácter Atributo Característica		
			Habilidades	Destreza Técnica Formación de equipos		
-Compromiso organizacional	Es el estado psicológico y/o efectivo de la persona con su organización	Está compuesto por tres dimensiones y 8 indicadores	-Compromiso afectivo	-Familiaridad -Deseo de permanencia -Empatía institucional	Ordinal  Escala para la medición tipo Likert.  1 =Nunca. 2 =casi nunca. 3 =a veces. 4 =casi siempre. 5 =siempre.	Bajo (34-79)  Medio (80-125)  Alto (126- 170)
			-Compromiso de continuidad	-Beneficio laboral -Sentido de pertenencia -Gratitud		
			-Compromiso normativo	-Respeto a las normas -Compromiso con los demás		

### 2.3 Población y muestra.

Se trabajó con una población de 100 enfermeras del servicio de cuidados intensivos

El muestreo es no probabilístico, no realizamos fórmula para la muestra.<sup>48</sup>

La muestra es la selección de una población que mantiene las mismas características de lo que se está investigando.<sup>48</sup>

Por conveniencia, se utilizó el muestreo de tipo no probabilístico (80), porque solo se tomó al personal de licenciados en enfermería del servicio de cuidados intensivos, porque se usará los criterios de inclusión y exclusión.

Exclusión: al personal que realiza labor administrativa y es de contrato por terceros.

Inclusión: Al personal que solo labora en cuidados intensivos y realiza labor asistencial.

### 2.4. Técnicas e instrumentos:

La técnica utilizada que se ha usado en investigación para ambas variables fue la encuesta, que se dio en carácter anónimo y privada.

La encuesta recoge opiniones de un grupo de personas que participan de forma voluntaria, aceptando un consentimiento que da conformidad para el estudio.<sup>49</sup>

El instrumentó utilizado en el estudio fue el cuestionario.

El cuestionario es importante para la colecta de la información que se quiere conseguir.<sup>46</sup>

Tabla 0 2. Ficha técnica para gestión por competencias

---

Nombre del instrumento: gestión por competencias

---

Autor: Alles (2005)

Tipo del instrumento: Cuestionario

El objetivo: Medir el nivel de gestión por competencias

La población: Lic. Enfermeras.      Ítems: 25

Aplicada en forma personal.      Time: 10 min.

Numero de respuestas, son 5 tipo Likert

---

Tabla 0 3. Ficha técnica para el compromiso organizacional

---

Nombre del instrumento: Compromiso organizacional

---

Autores: Meyer y Allen (1991)

Instrumento. Cuestionario

Finalidad. Medir grado de compromiso

Población. Lic. Enfermeras. Ítems: 34

Aplicada en forma personal. Time: 15 min.

Numero de respuestas, son 5 tipo Likert

---

Validación y confiabilidad del instrumento.

Ambos cuestionarios han sido utilizados anteriormente por otros autores, no obstante, se realizará el respectivo juicio de expertos a cargo de tres catedráticos de la universidad, quienes evaluarán el cuestionario y la validez del contenido de los instrumentos utilizados.

Tabla 0 4. Validez de contenido por juicio de expertos.

Grado Académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
Mg.	Orihuela Salazar Jimmy.	Metodólogo
Mg.	Ruiz Quilcat Cristina	Metodólogo
Mg.	Karlo Ginno Quiñones Castillo	Temático

---

Fuente: elaboración propia

La confiabilidad es la consistencia del instrumento que se está investigando de acuerdo a los valores serán poco o mayor confiable. <sup>50</sup>

Se usó el coeficiente Alfa de Cronbach, para la confiabilidad, dicha prueba se hizo en 20 personas.

El alfa de Cronbach estudia la homogeneidad de sus ítems y solo es utilizado cuando el nivel de respuesta es politómico o de likert. <sup>51</sup>

Tabla 0 5. Confiabilidad de la variable gestión por competencias

**-Estadística de fiabilidad.**

A. Cronbach.	N <sup>ro.</sup>
,870	25

Fuente. Prueba piloto

El instrumento de la primera variable con sus 25 ítems, según el rango de confiabilidad, presenta un nivel fuerte.

Tabla 0 6: Confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional

-A. Cronbach	Nro.
,879	34

Fuente: Prueba piloto

El instrumento para la variable compromiso organizacional cuenta con 34 ítems, obtuvo un nivel fuerte de confiabilidad, siendo aprobado para la utilización.

## **2.5 Procedimiento**

Para la recolección de la información de la investigación, se fue dando por varios pasos; primero se solicitó permiso al área de docencia de dicho nosocomio, documento que fue dada por la Universidad Cesar Vallejo, luego se realizó la explicación a todos los licenciados de enfermería del área de cuidados intensivos, se entregó el consentimiento informado para que lo firmen y por ultimo llenen la encuesta.

## **2.6. Métodos para el análisis de datos.**

Después de recopilar los datos de encuestados, con la autorización de la jefatura. Se pasó a la tabulación de datos con los programa Excel y en el análisis el programa IBM-SPSS - 25 el cual permitió analizar los datos obtenidos, mediante la encuesta.

La información recopilada se colocó en tablas y gráficos de forma ordenada para ser analizada e interpretada y sea útil para la discusión. Asimismo, se hizo la prueba de normalidad para elegir el estadístico.

## **2.7 Aspectos éticos**

Se siguió la normativa de la casa de estudios, quien me apoyo con la solicitud para presentar a mi centro laboral donde realice la recolección de los datos. El nosocomio donde laboro, me solicitó un juego de mi proyecto para la evaluación y luego darme el permiso correspondiente. También se les informo al personal sobre la finalidad del cuestionario y el respeto de la confidencialidad de sus nombres, se les entrego la autorización de aceptación para la firma correspondiente.

### III. Resultados

Tabla 07. Distribución de las frecuencias y porcentajes de la variable gestión por competencias.

-Gestión por competencias		-Frecuencia	-Porcentaje (%)	-% válido
Válido	Mala	33	41,3	41,3
	Regular	27	33,8	33,8
	Buena	20	25,0	25,0
	Total	80	100	100

Fuente: Datos estadísticos

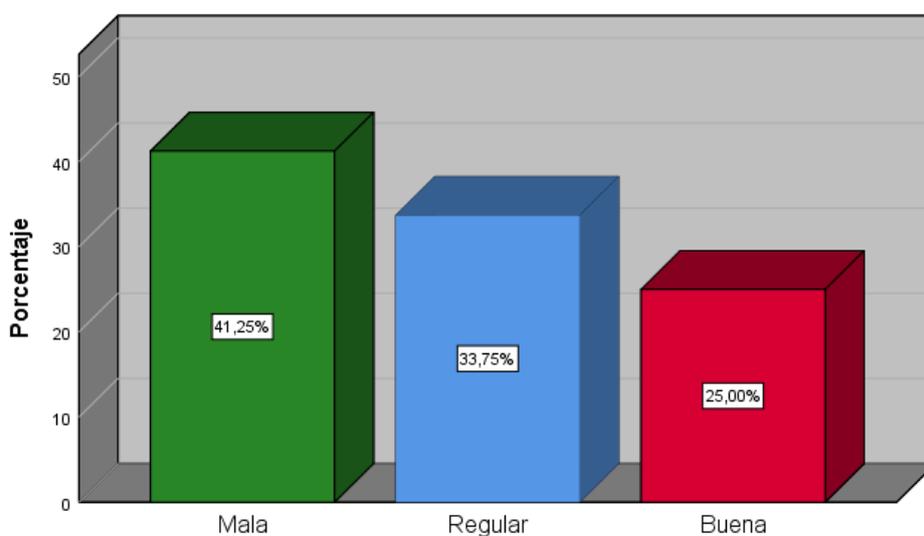


Figura 01. Distribución por porcentajes de la gestión por competencias.

Según las encuestas realizadas en el personal de Lic. En enfermería del servicio de UCI, opinaron que la gestión por competencias es 41,25% de nivel malo, un 33,75%, nivel regular, seguido del 25 % de nivel bueno. Esto es debido a que los supervisores no están desempeñando bien alguna área.

Tabla 08. Distribución de las frecuencias y porcentajes de la dimensión conocimiento.

-Conocimiento		-Frecuencia	-Porcentaje %	- P. válido
Válido	mala	9	11,3	11,3
	regular	56	70,0	70,0
	buena	15	18,8	18,8
	Total	80	100	10 0

Fuente: Datos estadísticos

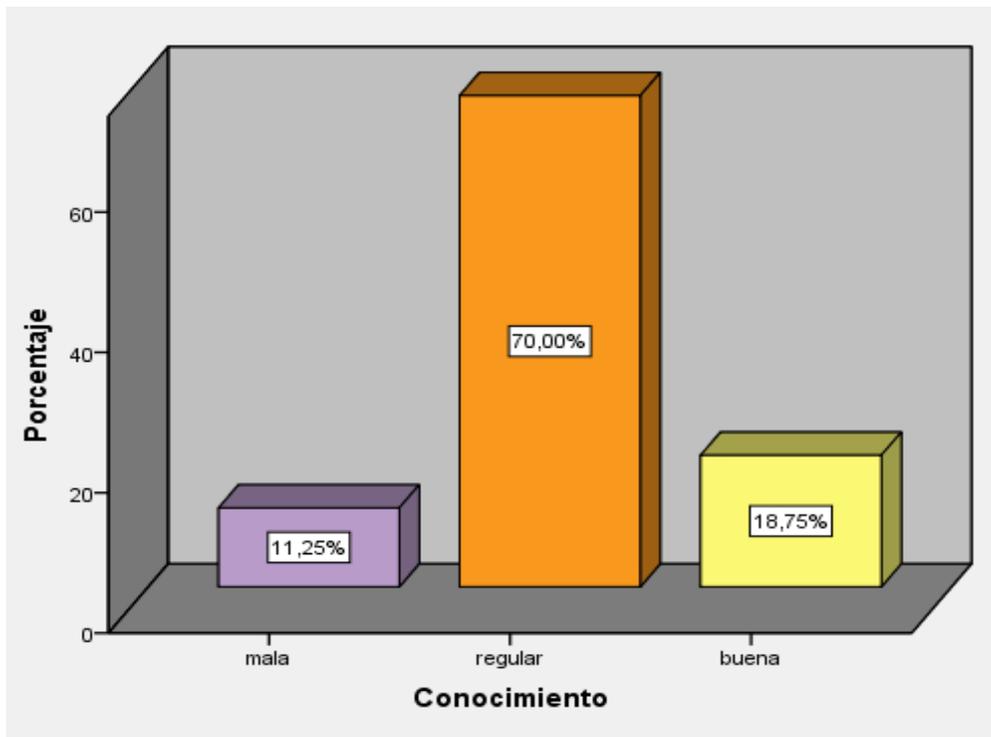


Figura 02. Distribución porcentual del conocimiento

Lo arrojado en las encuestas realizadas en el personal de Lic. En enfermería del servicio de UCI, opinaron que el conocimiento que tienen las supervisoras es de nivel malo, un 11,25%, nivel regular un 70% y solo un porcentaje del 18,75 % es de nivel bueno. Esto es debido que, en algunas ocasiones, los coordinadores no ponen en práctica su conocimiento.

Tabla 09. Distribución de las frecuencias y porcentajes de la dimensión actitud

-Actitud Nivel		-Frecuencia	%	% válido
Válido	mala	26	32,5	32,5
	regular	51	63,7	63,7
	buena	3	3,8	3,8
	Total.	80	100	100

Fuente: Datos estadísticos

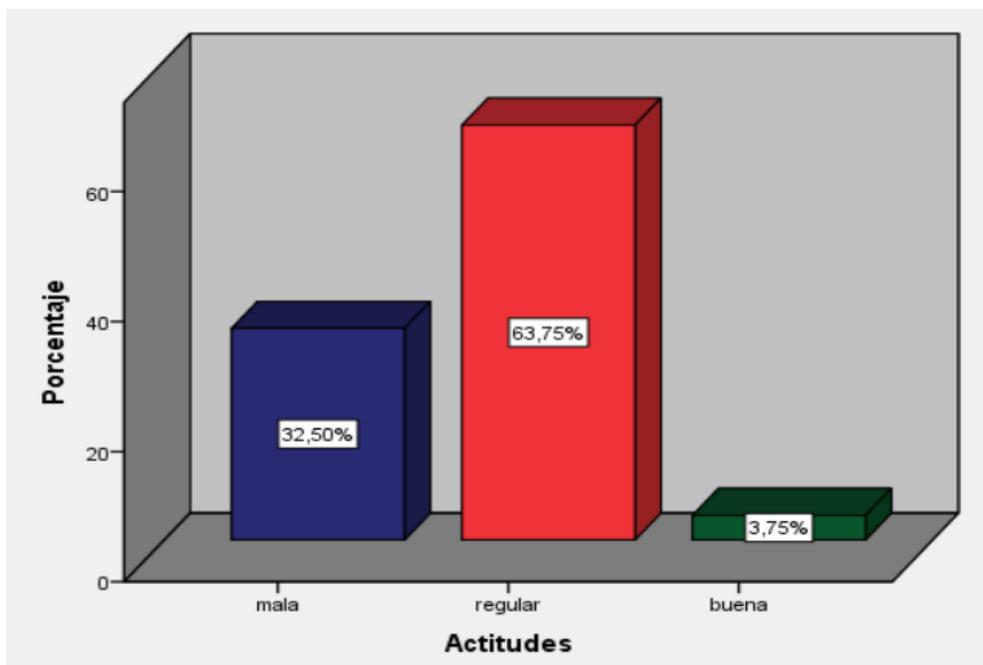


Figura 03. Distribución porcentual de la dimensión actitud.

Según las encuestas realizadas a las Lic. En enfermería del servicio de UCI, opinaron que la actitud que manejan las supervisoras y/ o jefes es 32, 5% de nivel malo, un 63,75%, nivel regular, seguido del 3, 75 % de nivel bueno. Es debido a que le falta empatizar más con el personal y en algunas ocasiones ser más flexible, con un grupo del personal.

Tabla 1 0: Distribución de las frecuencias y porcentajes de la dimensión rasgos

-Rasgos nivel		-Frecuencia	-Porcentaje %	-Porcentaje válido
Válido	Mala	40	50,0	50,0
	Regular	23	28,7	28,7
	Buena	17	21,3	21,3
	Total	80	100	100

Fuente: Datos estadísticos

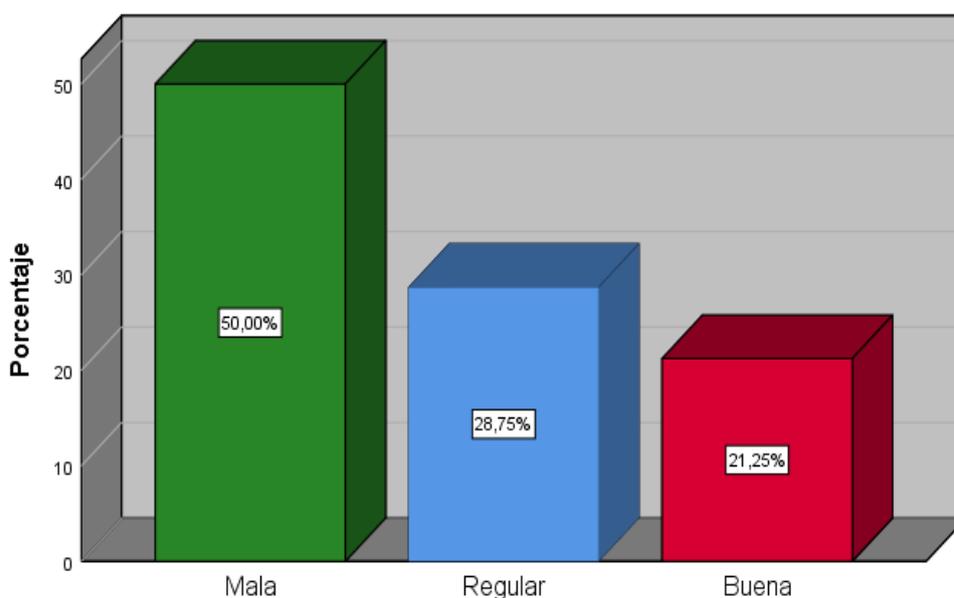


Figura 04. Distribución porcentual de la dimensión rasgos.

Según las encuestas realizadas en el personal de Lic. En enfermería del servicio de UCI, opinaron que los rasgos, es 50 % de nivel malo, un 28,75%, nivel regular, seguido del 21,25 % de nivel bueno. Esto es debido a que los gestores no están desempeñando bien alguna área. Esto se da, porque los encargados a veces no miden su carácter, en otras ocasiones pierden el control.

Tabla 1 1: Distribución de las frecuencias y porcentajes de la dimensión habilidades

-Habilidades Nivel		-Frecuencia	-Porcentaje %	-Porcentaje válido
Válido	mala	31	38,8	38,8
	regular	39	48,8	48,8
	buena	10	12,5	12,5
	Total	80	100	100

Fuente: Datos estadísticos

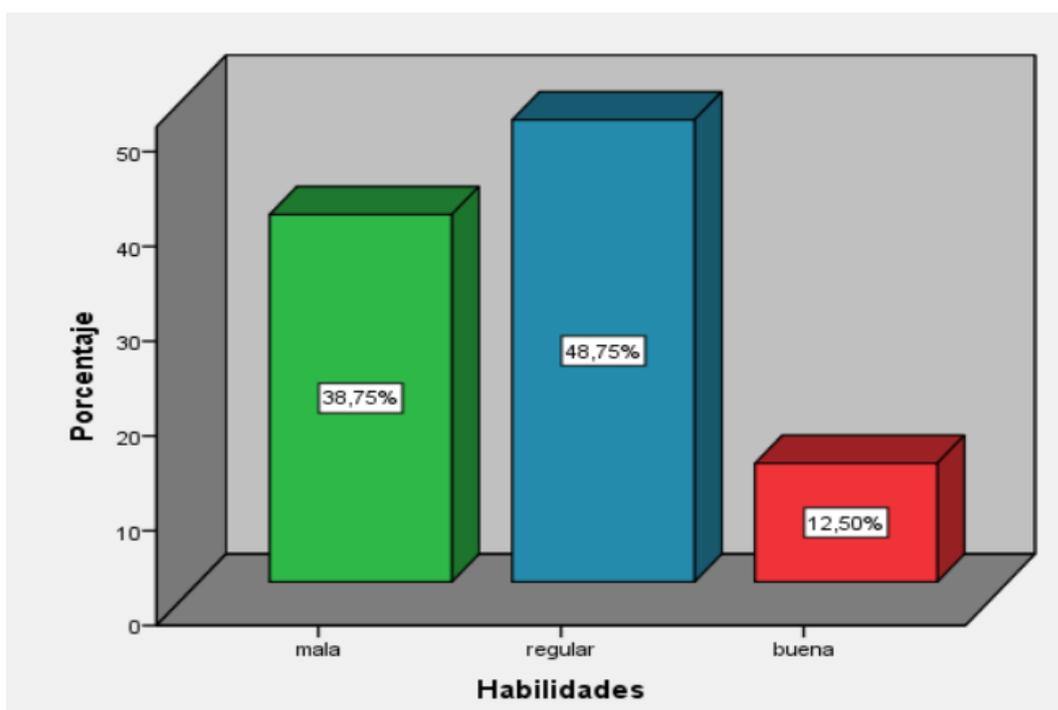


Figura 05. Distribución porcentual de la dimensión habilidades.

Según las encuestas realizadas en el personal de Lic. En enfermería del servicio de UCI,, manifestaron que el 48,75% tiene nivel regular, mientras que el 12,5% nivel bueno, seguido del 387% manifiesta un nivel malo en sus habilidades.

Tabla 12: Distribución de las frecuencias y porcentajes de la variable compromiso organizacional

Compromiso Organizacional		-Frecuencia	-Porcentaje %	-Porcentaje válido
Válido.	Bajo.	43	53,8	53,8
	Medio.	19	23,8	23,8
	Alto.	18	22,5	22,5
	Total.	80	100	100

Fuente: Datos estadísticos

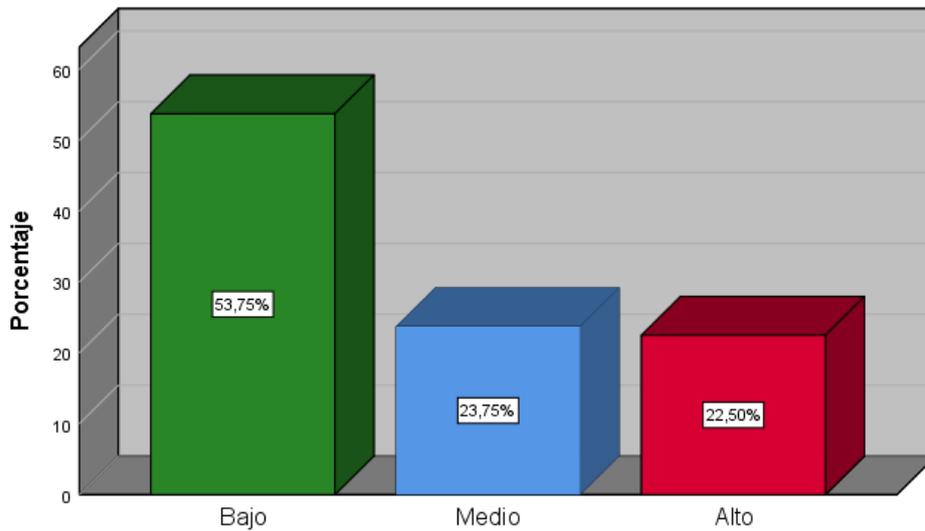


Figura 06. Distribución porcentual del compromiso organizacional

Las encuestas al personal de Lic. En enfermería del servicio de UCI, manifestaron que el 53,75% tiene un nivel bajo , medio en su compromiso de 23,75% y el 22,5% es alto.

Tabla 13: Distribución de las frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso afectivo.

		-Frecuencia	-Porcentaje	-Porcentaje válido
Válido.	Bajo.	2	2,5	2,5
	Medio.	55	68,8	68,8
	Alto.	23	28,7	28,7
	Total.	80	100	100

Fuente: Datos estadísticos

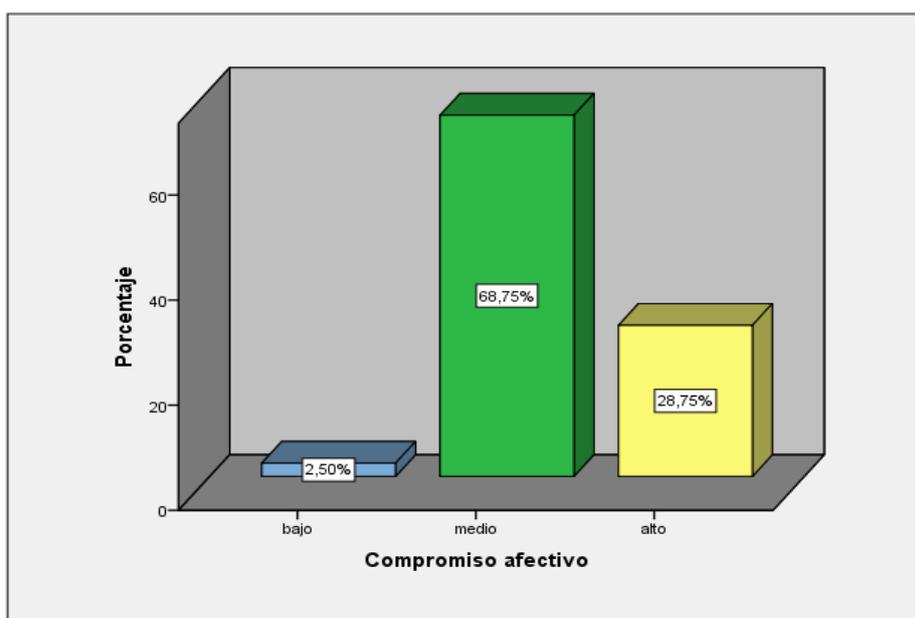


Figura 07. Distribución porcentual del compromiso afectivo.

En las encuestas realizadas al personal de enfermería, el compromiso afectivo que presentaron fue, el 2,5% tiene nivel bajo, mientras que el 28,7% nivel alto y en mayor cantidad el 68,75% nivel regular. Esto concluye, que el personal va formando una familiaridad con sus compañeros de trabajo.

Tabla 14: Distribución de las frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso de continuidad

		-Frecuencia	-Porcentaje	-Porcentaje válido
Válido.	Bajo.	6	7,5	7,5
	Medio.	42	52,5	52,5
	Alto.	32	40,0	40,0
	Total.	80	100,0	100,0

Fuente: Datos estadísticos

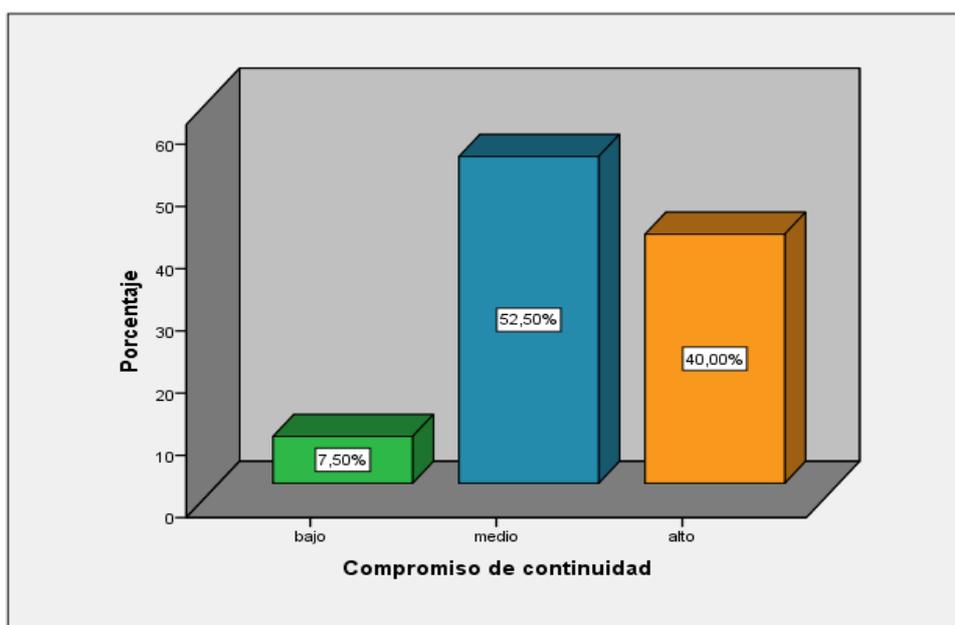


Figura 08. Distribución porcentual del compromiso de continuidad

Asimismo, las encuestas realizadas al personal de enfermería, sobre el compromiso de continuidad fue, el 7,5% tiene nivel bajo, mientras que el 40,0% nivel alto y en mayor cantidad el 52,5 % nivel medio. Esto concluye, que por los años de servicio el personal ya no desea abandonar el hospital, los lazos de familiaridad es grande y desea permanecer en su trabajo.

Tabla 15: Distribución de las frecuencias y porcentajes de la dimensión compromiso normativo.

Compromiso normativo. nivel		-Frecuencia	-Porcentaje	-Porcentaje válido
Válido.	Bajo.	3 5	43 ,8	43 ,8
	Medio.	3 0	37 ,5	37 ,5
	Alto.	1 5	18 ,8	18 ,8
	Total.	8 0	100 ,0	100 ,0

Fuente: Datos estadísticos

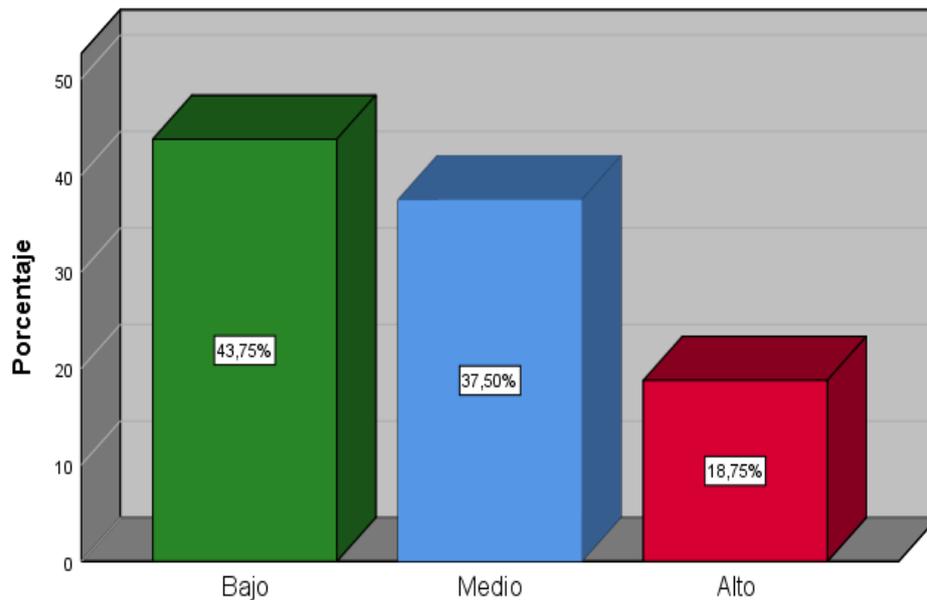


Figura 09. Distribución porcentual del compromiso normativo.

Por otro lado, las encuestas realizadas al personal de enfermería, sobre el compromiso de normativo fue, el 18,7% tiene nivel alto, mientras que el 37,5% nivel medio y en mayor cantidad el 43,75 % nivel bajo. Esto concluye, que los encargados no entablan una adecuada comunicación con el personal y esto ocasiona que en algunos casos el personal se retire.

Tabla 16. Distribución de las frecuencias y porcentajes de gestión por competencias y compromiso organizacional

Gestión por competencias		COMPROMISO ORGANIZACIONAL			Total
		Baja	Media	Alta	
Nivel	% del total				
Mala	% del total	21,3%	10,0%	10,0%	41,3%
Regular	% del total	20,0%	10,0%	3,8%	33,8%
Buena	% del total	12,5%	3,8%	8,8%	25,0%
Total	% del total	53,8%	23,8%	22,5%	100,0%

Fuente: Datos estadísticos

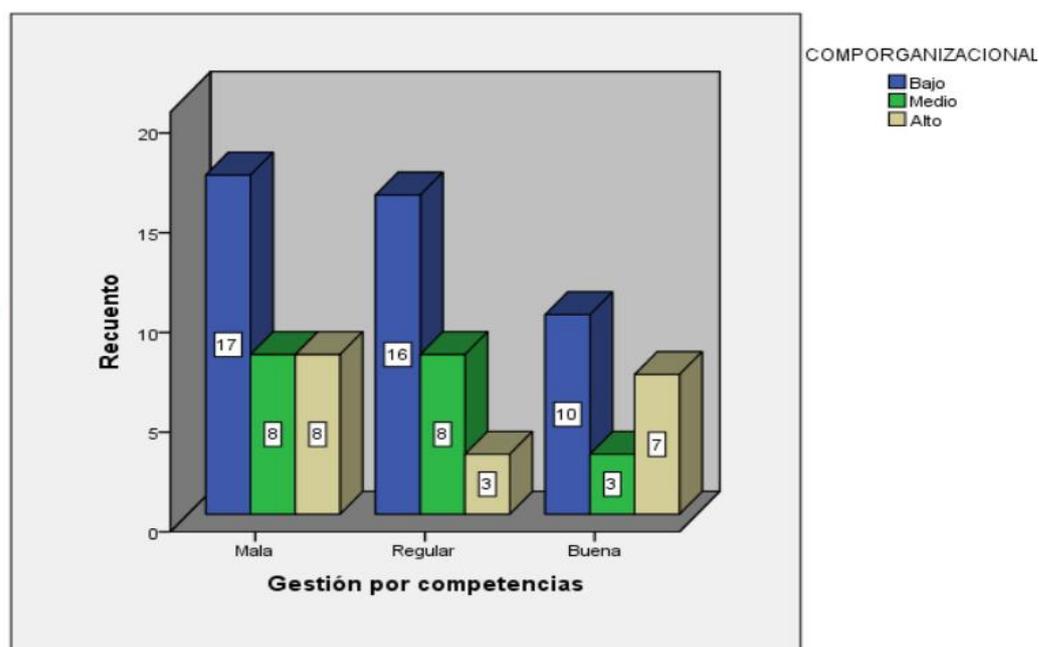


Figura 10 : Distribución porcentual de la gestión por competencias y el compromiso organizacional.

En la tabla cruzada, entre la gestión por competencias y el compromiso organizacional, cuando es mala la gestión, se da un 17% bajo de compromiso organizacional y 8 % de regular, cuando hay nivel regular de gestión existe un 3% .alto, por último cuando es buena , el compromiso es 7 % alto

Tabla 17. Distribución de las frecuencias y porcentajes de gestión por competencias y compromiso afectivo

Gestión por competencias		COMPROMISO AFECTIVO			Total
		Baja	Media	Alta	
Nivel					
Mala	% del total	1,3%	30,0%	10,0%	41,3%
Regular	% del total	1,3%	21,3%	11,3%	33,8%
Buena	% del total	0,0%	17,5%	7,5%	25,0%
Total	% del total	2,5%	68,8%	28,7%	100,0%

Fuente: Datos estadísticos

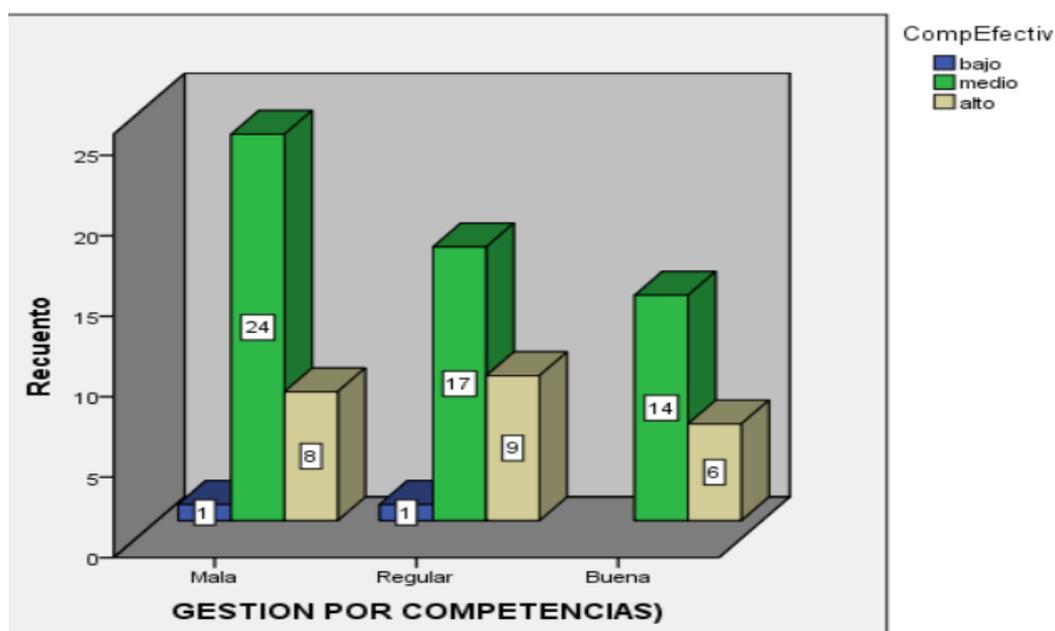


Figura 11. Distribución porcentual de gestión por competencias y Compromiso efectivo

En la tabla cruzada, entre gestión por competencias y el compromiso afectivo, cuando es mala la gestión, se da un 24% medio de compromiso organizacional y 8 % alto, cuando hay nivel regular de gestión existe un 9%. alto, por último, cuando es buena el compromiso afectivo es 6 % alto y 14 % medio.

Tabla 18. Distribución de las frecuencias y porcentajes de gestión por competencias y compromiso de continuidad

Gestión por competencias		COMPROMISO DE CONTINUIDAD			Total
		Baja	Media	Alta	
Nivel					
Mala	% del total	2,5%	20,0%	18,8%	41,3%
Regular	% del total	3,8%	20,0%	10,0%	33,8%
Buena	% del total	1,3%	12,5%	11,3%	25,0%
Total	% del total	7,5%	52,5%	40,0%	100,0%

Fuente: Datos estadísticos

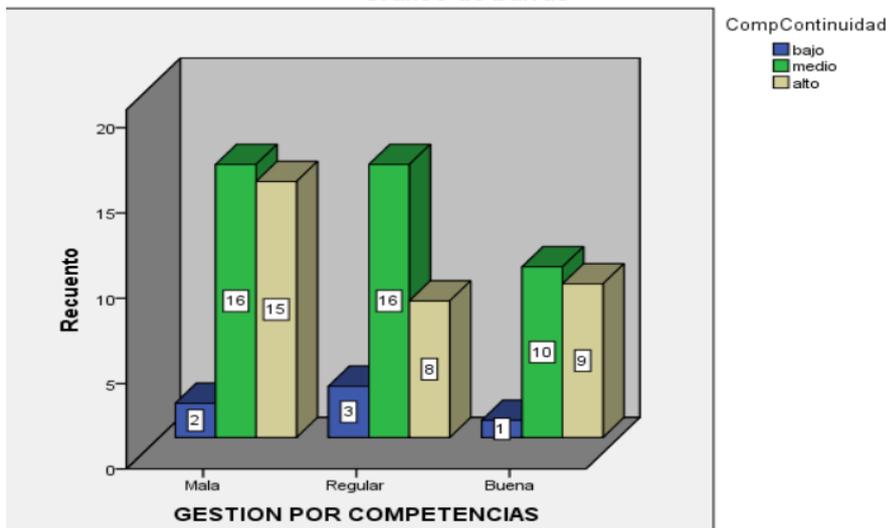


Figura 1 2 . Distribución porcentual de gestión por competencias y Compromiso de continuidad

En la tabla cruzada, entre gestión por competencias y el compromiso de continuidad cuando es mala la gestión, se da un 16% medio de compromiso de continuidad y 15 % de alto cuando hay nivel regular de gestión existe un 8% alto, por último cuando es buena , el de continuidad es 10 % medio y 9 % alto.

Tabla 19. Distribución de las frecuencias y porcentajes de gestión por competencias y compromiso normativo

Gestión por competencias		COMPROMISO NORMATIVO			Total
		Baja	Media	Alta	
Mala	% del total	12,5%	18,8%	10,0%	41,3%
Regular	% del total	18,8%	12,5%	2,5%	33,8%
Buena	% del total	12,5%	6,3%	6,3%	25,0%
Total	% del total	43,8%	37,5%	18,8%	100,0%

Fuente: Datos estadísticos

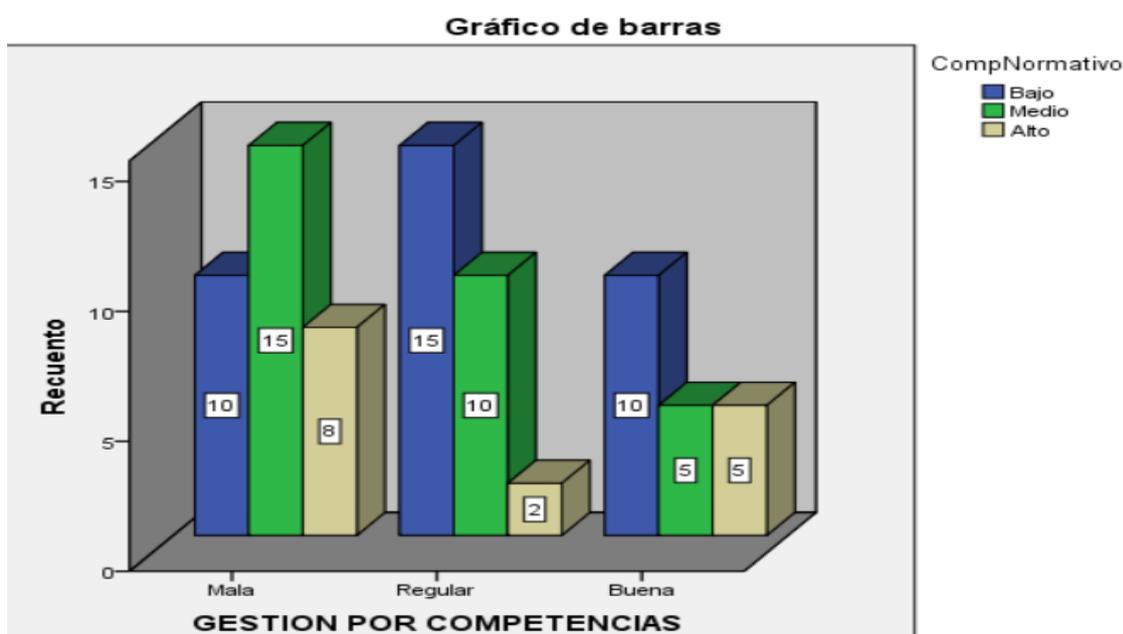


Figura 13 . Distribución porcentual de gestión por competencias y Compromiso normativo

En la tabla cruzada, entre gestión por competencias y el compromiso normativo cuando es mala la gestión, se da un 10% bajo de compromiso normativo y 8 % de alto, cuando hay nivel regular de gestión existe un 2% alto y 10 % medio, por último, cuando es buena, el compromiso normativo es 5 % medio y alto.

Tabla 20. Prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov

DIMENSIONES	-Parámetros normales ( a , b )		-Z de Kolmogoro v - Smirnov	-Sig. asintót. (bilateral) Absoluta
	Media	Desviación típica		
Gestión por competencias	1,85	,897	2,858	,000
Conocimiento	2,10	,761	2,974	,000
Actitud	1,95	,680	1,705	,000
Rasgos	1,80	,486	3,156	,000
Habilidades	1,83	,588	1,591	,000
Compromiso organizacional	1,76	,825	2,078	,000
Compromiso afectivo.	2,2	,718	2,067	,000
Compromiso de continuidad.	2,33	,612	1,095	,000
Compromiso normativo	2,33	,755	1,755	,000

a. La distribución de la prueba es normal.

b. Se calculan a partir de los datos.

N = 80, \* p < 0.05

Para la prueba de la normalidad se eligió la prueba de **K-S** por el tamaño de la muestra. Al evaluarse las variables y dimensiones se observa que no presentan adecuada aproximación a la respectiva curva normal. Resultados la estadística no paramétricos para uniformizar el estudio de las dimensiones en la investigación.<sup>63</sup>

## Contrastación de las hipótesis.

### Hipótesis general.

**H<sub>0</sub>** = No existe relación significativa, entre la gestión por competencias y el compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019

**H<sub>1</sub>** = Existe relación significativa, entre la gestión por competencias y el compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019

Tabla 21: Significancia y la correlación entre la gestión por competencias y el compromiso organizacional.

			-Compromiso organizacional
-Rho de Spearman.	-Gestión por competencias	-Coeficiente de correlación	, 545**
		-Sig. (bilateral)	, 000
		.N	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Datos estadísticos

Se aprecia en la hipótesis general, según el rho de Spearman y el sig. Bilateral, se acepta la Hipótesis alterna, existe relación moderada, concluyendo que, a mayor gestión por competencia, mejorara el compromiso organizacional de los Lic. De enfermería del servicio de UCI.

## Hipótesis específicas

### Primera hipótesis:

**H<sub>0</sub>** = No existe relación significativa, entre gestión por competencias y el compromiso afectivo del personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019

**H<sub>1</sub>** = Existe relación significativa, entre gestión por competencias y el compromiso afectivo del personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019

Tabla 22. Significancia y correlación entre gestión por competencias y compromiso afectivo

			Compromiso afectivo
Rho de Spearman	-Gestión por competencias	-Coeficiente de correlación. -Sig. ( bilateral ). -N.	, 715** , 000 80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (02 colas).

Fuente: Datos estadísticos

Según la Hipótesis 1: se acepta la H1 entre la gestión por competencias y el compromiso afectivo (sig. bilateral) es directo y positivo moderada.

Concluyendo que, cuando aumenta la gestión por competencias, el compromiso de afectivo aumenta.

## Segunda hipótesis

**H<sub>0</sub>** = No existe relación significativa, entre gestión por competencias y el compromiso de continuidad del personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019

**H<sub>1</sub>** = Si existe relación significativa, entre gestión por competencias y el compromiso de continuidad del personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019

Tabla 23: Significancia y correlación entre la gestión por competencias y el compromiso de continuidad

			-Compromiso de continuidad
-Rho de Spearman	-Gestión por competencias	-Coeficiente de correlación	,605**
		-Sig. (bilateral)	,000
		-N	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Datos estadísticos

Según la Hipótesis 2: se acepta la hipótesis alterna entre la gestión por competencias y el compromiso de continuidad (sig. bilateral) es directo y positivo moderada.

Concluyendo que, cuando aumenta la gestión por competencias, el compromiso de continuidad aumenta.

### Tercera hipótesis:

**H<sub>0</sub>**. No existe relación significativa, entre gestión por competencias y el compromiso normativo del personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019

**H<sub>1</sub>**. Existe relación significativa, entre la gestión por competencias y el compromiso normativo del personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019

Tabla 24. Significancia y la correlación entre la gestión por competencias y el compromiso normativo.

			-Compromiso normativo
-Rho de Spearman	-Gestión por competencias	- Coeficiente de correlación	-,158
		- Sig. (bilateral)	,161
		-N	80

Fuente: Datos estadísticos

Analizando la hipótesis entre gestión por competencias y compromiso normativo (sig. bilateral = 0.161 > 0.05, negando la H<sub>1</sub>).

Llegando a la conclusión que, la gestión por competencias no está relacionada con el compromiso normativo.

#### **IV. DISCUSIÓN:**

Los resultados arrojados de ochenta Lic. en enfermería del Hospital San Bartolomé, en el servicio de cuidado intensivo en relación a otros estudios:

En la hipótesis general, según el rho de Spearman y el sig. Bilateral, existe relación moderada. Concluyendo que, a mayor gestión por competencia, mejor será el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de UCI. Por otro lado, Asmaa (2018) en su estudio de 100 trabajadores, usó el cuestionario de compromiso organizacional (SOCQ). Resultando que el personal tiene un bajo nivel de empoderamiento y organización de compromiso, por otro lado, le falta tener el empoderamiento y la organización compromiso. Manifestando que el compromiso se ve influenciado por el empoderamiento del personal de salud. Asimismo, Mohammad, Mansoureh, Manijeh, Fariba y Naser (2017) en su estudio por determinar la relación entre compromiso organizacional y el comportamiento de cuidado de las enfermeras a una población de 322 enfermeras, usó el cuestionario Meyer y Allen. Concluyó que el compromiso organizacional fue regular que si existe correlación de forma positiva entre el compromiso organizacional.

En la hipótesis específica uno, entre la gestión por competencias y el compromiso afectivo, resultó según el rho de spearman y (sig. bilateral) es directo y positivo moderadamente. Concluyendo que, cuando aumenta la gestión por competencias, el compromiso afectivo aumenta. También, Arbabisarjou (2016) Su objetivo fue evaluar el nivel de compromiso organizacional de las Lic. en enfermería y la efectividad de los Centros de Salud en el país. Su muestra 200 trabajadoras, resultando que el nivel promedio de compromiso emocional fue bajo y el compromiso continuo fueron moderado igual que para el compromiso normativo. Concluyendo que el grado del compromiso de las enfermeras es moderado. De esta manera, Nema y Hanaa Mohamed (2016) en su muestra de 98 enfermeras. Concluyó que existe correlación de forma positiva entre la confianza organizacional y las 3 dimensiones del compromiso organizacional, asimismo, el compromiso afectivo tiene un nivel regular.

En la hipótesis dos, gestión por competencias y compromiso de continuidad (sig. bilateral) es directo y positivo. Concluyendo que, cuando aumenta la gestión por

competencias, el compromiso de continuidad aumenta. Fabiane y Lloid (2016) Concluyendo que cuando aumenta la satisfacción el compromiso aumenta, es por eso que se recomendó que sigan manteniendo un buen clima laboral. En otro estudio, Bishwajit y Khumyu (2016) con una muestra de 126 enfermeras, mostró que las enfermeras percibieron un grado moderado de compromiso organizacional y la satisfacción laboral, los resultados de este estudio son útiles para la enfermera, sirve para mejorar la satisfacción laboral en el contexto del compromiso organizacional y el apoyo de supervisión. Vela (2017) en su muestra de 105 enfermeras. Entre sus resultados resaltan que un grupo de enfermeras manifestaron nivel bajo de compromiso organizacional, sin embargo, la mayoría indicó nivel moderado. Recomendando que debe mejorar el clima organizacional y alentar a las enfermeras que tengan un mayor compromiso de continuidad. Por otro lado, Evangelista (2018) Con una muestra de 115 enfermeros. Sus resultados manifestaron que el liderazgo transformacional y el grado de compromiso organizacional es moderado y directo.

En la tercera hipótesis específica tres entre la gestión por competencias y compromiso normativo ( $\text{sig. bilateral} = 0.161 > 0.05$ , negando la H1. Concluyendo que, la gestión por competencias no se relaciona con el compromiso normativo. López (2018) su objetivo fue establecer qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el compromiso. Concluyendo que cuando mejoran sus habilidades los gerentes tienen efectos positivos o inversos en el compromiso normativo en el personal. Asimismo, Castro (2018) su objetivo fue investigar de qué manera la gestión por competencias influye en el desempeño médico. El estudio tuvo como metodología de tipo explicativo, de naturaleza cuantitativa y diseño no experimental, transversal. Concluyendo que las competencias genéricas no ayudan en su desempeño, sin embargo, las competencias básicas si ayudan a mantener un buen desempeño laboral. También, Córdor (2018) con muestra de 100 enfermeras. Resultados se evidenciaron que la gestión del talento humano es moderada al igual que el compromiso organizacional, por otro lado, la gestión del talento humano y el compromiso normativo es bajo.

## V. CONCLUSIÓN

Después de recoger los datos y el análisis correspondientes, se concluye:

### **Primera:**

En la hipótesis general, según el rho de Spearman y el sig. Bilateral, existe relación moderada. Concluyendo que, a mayor gestión por competencia, mejor será el compromiso organizacional de los Lic. en enfermería del servicio de UCI.

### **Segundo:**

La gestión por competencias y el compromiso afectivo (sig. bilateral) es directo y positivo modernamente. Concluyendo que, cuando aumenta la gestión por competencias, el compromiso afectivo aumenta.

### **Tercero:**

La gestión por competencias y el compromiso de continuidad (sig. bilateral) es directo y positivo. Concluyendo que, cuando aumenta la gestión por competencias, el compromiso de continuidad aumenta.

### **Cuarto:**

Analizando la hipótesis entre gestión por competencias y compromiso normativo (sig. bilateral = 0.161 > 0.05, negando la H1. Concluyendo que, la gestión por competencias no se relaciona con el compromiso normativo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

La gestión por competencias es de importancia en la dirección o liderazgo de un servicio y/o área, esto determinara el nivel de compromiso de las enfermeras y otros trabajadores de dicho nosocomio.

1. Se recomienda a las supervisoras capacitación continua para un mejor desempeño logrando establecer en lo posible empatía con las enfermeras asistenciales a su cargo.
2. Se recomienda que la unidad de capacitación de la oficina de personal realice talleres de clima organizacional a las enfermeras, asimismo se fortalezca la gestión por competencia en los servicios para el logro del fortalecimiento de los lazos de amistad y compañerismo.
3. Se recomienda a las supervisoras implementar una política de reconocimiento e incentivos a las enfermeras con mayor tiempo de servicio de manera que incentive a las demás enfermeras a seguir colaborando y brindando un servicio integral de enfermería.
4. Se recomienda implementar un sistema de monitoreo de las actividades realizadas por el personal de enfermería, así mismo del cumplimiento de las guías clínicas, manual de procedimiento y las directivas administrativas.

## VII. REFERENCIAS

- 1 Senge, P. La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Granica. Buenos Aires. (2007) Recuperado de URL: [http://fcea.edu.uy/Jornadas\\_Academicas/2013/file/ADMINISTRACION/Gestion%20por%20competencias.pdf](http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2013/file/ADMINISTRACION/Gestion%20por%20competencias.pdf)
- 2 Meyer P. J, Allen J.N. A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management (1991) Review Vol 1 (1): 61-89 recuperado de URL: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27609/Condor\\_OMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27609/Condor_OMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 3 Stoner, J. Freeman, E. Gilbert, D. (1996). Administración. Pearson Educación, D.F. México. recuperado de URL: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27609/Condor\\_OMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27609/Condor_OMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 4 Colquitt, JA, Scott, BA y Lepine, J. A .Confianza, confiabilidad y propensión a la confianza: una prueba analítica del metal de sus relaciones únicas con la asunción de riesgos y el desempeño laboral, . 2007. Journal of Applied Psychology, 92, 909-922.
- 5 Eslamit, R. Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima.
- 6 Asmaa, A. (2018) Relationship between Empowerment and Organizational Commitment among Staff Nurses care. IOSR Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS) e-ISSN: 2320–1959.p- ISSN: 2320–1940 Volume 7, Issue 1 Ver. IX. (Jan.- Feb .2018), PP 17-24 Recuperado de URL:<https://translate.google.com/translate?hl=es419&sl=en&u=https://pdfs.semanticscholar.org/fb54/6038990f064a4e78896875fe7>
- 7 Mohammad, N , Mansoureh, T , Manijeh, N , Nehzat Shakeri , Fariba Bolourchifard , y Naser Sedghi Goyaghaj The relationship between organizational commitment and nursing care behavior <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5587001/>
- 8 Arbabisarjou, A (2016) Organizational Commitment in Nurses. Recuperado de URL:<https://translate.google.com/translate?hl=es419&sl=en&u=https://www.researchgate.net/publication/309211110>

- hgate.net/publication/321395166\_Organizational\_Commitment\_in\_Nurses&prev=search
- 9 Nema, F y Saad, Hanaa Mohamed Abd 2016 Organizational Trust and Commitment Among Nurse Managers <http://hendun.org/journals/IGO/PDF/IGO-16-1-103.pdf>
  - 10 Fabiane, E. y Lloid, S. 2016 Determinants of Employees Commitment among Healthcare. Revista Internacional de Investigación Académica en Ciencias Contables, Financieras y de Gestión Vol. 6, No.2, abril de 2016, págs. 44–52 Recuperado de URL:  
[http://hrmars.com/hrmars\\_papers/Article\\_05\\_Determinants\\_of\\_Employees\\_Commitment.pdf](http://hrmars.com/hrmars_papers/Article_05_Determinants_of_Employees_Commitment.pdf)
  - 11 Original article Relationships between organizational commitments, supervisory support and job satisfaction of nurses in a public specialized hospital, Bangladesh Bishwajit M1 , Khumyu A2 , Boonyanurak P2 Bangladesh Journal of Medical Science Vol. 15 No. 01 January'16. Recuperado de URL:  
<https://pdfs.semanticscholar.org/4d97/e59f338677bf91259650f5b2080c4e3eb16f.pdf>
  - 12 López K. Habilidades gerenciales y compromiso organizacional en la empresa de turismo Cajatambo, E.I.R.L. (2018) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
  - 13 Fernández, M. Habilidades gerenciales y comunicación organizacional en la Corte Suprema de Justicia del Perú, 2018 (tesis de maestría) Universidad cesar vallejo
  - 14 Evangelista, S. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018 [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22801/Evangelista\\_LSR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22801/Evangelista_LSR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  - 15 Córdor, M. Gestión del talento humano y compromiso organizacional del Servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2018. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de URL:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27609/Condor\\_OMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27609/Condor_OMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  - 16 Vela, M. Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017 (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de

URL:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16878/Vela\\_LLMH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16878/Vela_LLMH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- 17 Spencer, s. (1993) Competence at Work: Models for Superior Performance. Recuperado de URL: [http://fcea.edu.uy/Jornadas\\_Academicas/2013/file/ADMINISTRACION/Gestion%20por%20competencias.pdf](http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2013/file/ADMINISTRACION/Gestion%20por%20competencias.pdf)
- 18 Pereda y Berrocal, 2004) Recuperado de URL: [http://fcea.edu.uy/Jornadas\\_Academicas/2013/file/ADMINISTRACION/Gestion%20por%20competencias.pdf](http://fcea.edu.uy/Jornadas_Academicas/2013/file/ADMINISTRACION/Gestion%20por%20competencias.pdf)
- 19 Hill, C. W. L. y Jones, G. R. Administración esfratégica, edit. McGraw\_Hill,1996. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87011348002>
- 20 Mertens, L. (1996) Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos. Montevideo: CINTERFORD. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCampos.pdf?sequence=1>
- 21 Billorou, N. 2014 Gestión humana por competencias. Primera versión, 2014, 6 de noviembre .Disponible en: [http://evc.oitcinterfor.org/pluginfile.php/3317/mod\\_resource/content/1/abc.pdf](http://evc.oitcinterfor.org/pluginfile.php/3317/mod_resource/content/1/abc.pdf)
- 22 MINSA Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud / Ministerio de Salud. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos. Dirección de Gestión del Trabajo en Salud - Lima: 132 p. e. (2011)Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4337.pdf>. Accesado el 20/05/19.
- 23 MINSA Informe final del estudio “Determinación de Línea Base de Competencias de los Profesionales del SERUMS 2016 - I”. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4337.pdf>. Accesado el 20/05/19.
- 24 Alles, M. (2006), Desarrollo del talento humano, Ediciones Granica SA. Argentina
- 25 Vela, L 2004 Gestión por competencias el reto compartido del crecimiento personal y de la organización.

<https://books.google.com.pe/books?id=H4eZvRMWVcUC&printsec=frontcover&dq=gestion+por+competencias&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiyhc6b1c71AhWwslkKHbfHCVwQ6AEILjAB#v=onepage&q=gestion%20por%20competencias&f=false>

26 Larumbe, 2014).

27 Muñoz, B y Riverola, J (2003). Del buen pensar y mejor hacer. Mejora permanente y gestión del conocimiento. Mc Graw-Hill/Interamericana de España, S.A.U. España. Recuperado de URL: <https://www.redalyc.org/pdf/782/78246590001.pdf>

28 Boyatzis,R, “The Competent Manager”, 1982; 28 recuperado de URL: [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/gestion\\_por\\_competencias.\\_procesos.\\_metodologia.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/gestion_por_competencias._procesos._metodologia.pdf)

29 Eysenck, H.J.. Modelo Psicobiológico de Personalidad de Eysenck: una historia proyectada hacia el futuro. 1994 Revista Internacional de Psicología ISSN 1818-1023 [www.revistapsicologia.org](http://www.revistapsicologia.org) Instituto de la Familia Guatemala Vol.11 No.02 Julio 2

30 Aburto,H. Las habilidades directivas y su repercusión en el clima organizacional

31 Minedu. Currículo nacional de la educación básica. Disponible en: <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>

32 Hernández, S. Introducción a la Administración: teoría general administrativa, origen, evolución y vanguardia. (2006) México: McGraw- Hill, D.F.

33 Portilla R. Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental. 2017 (Tesis de maestría, Universidad Peruana de ciencias aplicadas) Lima , Perú

34 Morales & Villalobos (2012) Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un Centro de Salud Privado (Tesis de grado). Recuperada de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-12-05469.pdf>

35 Pérez C. Relación del grado del compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital público. (tesis de maestría) Universidad autónoma nuevo león. 2013 disponible en: <http://eprints.uanl.mx/3646/>

- 36 Juaneda, E. y González, L. (2007). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo, Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro/coord..Juan C. Ayala Calvo, ISBN 84-690-3573-8. Disponible en: <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v5n4-2012/RIAF-V5N4-2012-11.pdf>
- 37 Steers RM. Job performance and organizational commitment. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.2466/pms.1997.85.2.447>
- 38 Álvarez, G. (1992). La percepción de la organización: clave para la gestión organizacional. *Revista interamericana de psicología ocupacional*. 11 (2). 101 –119.
- 39 Dessler, G. y Varela, R. (2004). *Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano* (4ª ed.). México: Pearson.
- 40 Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Internacional de Contaduría y Administración*. 200, 5-11.
- 41 Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*. 23(2), 207-215.
- 42 Alvarado, K. P., Parodi, G. T., & Ruiz Moncayo, M. Y. Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada. 2016. (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú) Disponible en: <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1590?show=full>
- 43 Córdoba, C. (2005). Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal (ETT). (Tesis de maestría inédita). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- 44 Pérez O. Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas. 2016E (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- 45 Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, Pilar. (2010). *Metodología de la investigación* 5ª ed.). México: McGraw-Hill. Disponible en: <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>

- 46 Sánchez H, Reyes C. Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Mantaro
- 47 Arias G.F. El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología, 6ta edición ,2006. Disponible en: <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/el-proyecto-de-investigaci%C3%93n-6ta-ed.-fidias-g.-arias.pdf>
- 48 Mejía M. E. Metodología de la investigación. Primera edición Lima, julio de 2005 (2005,) [http://scholar.google.com.pe/scholar?q=mej%C3%ADa+\(2005+\)+metodolog%C3%ADa&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholart](http://scholar.google.com.pe/scholar?q=mej%C3%ADa+(2005+)+metodolog%C3%ADa&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)
- 49 Creswell W. J. Diseño de investigación, método cualitativo, cuantitativo y mixto. sexta edición. 2009 University of Nebraska-Lincoln. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/361658431/Cresswel-2009-Diseno-de-Investigacion-Metodos-Cualitativo-Cuantitativo-y-Mixto>
- 50 Kerlinger, Fred y Lee, Howard. (2002). Investigación del Comportamiento. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales. McGraw Hill. México. Recuperado desde <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- 51 Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16, 1-16.

# ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión por y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión por competencias y compromiso afectivo del personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión por competencias y compromiso de continuidad del personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión por competencias y compromiso normativo del personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar qué relación existe entre la gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé 2019</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar qué relación existe entre la gestión por competencias y compromiso afectivo del personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019</p> <p>Determinar qué relación existe entre la gestión por competencias y compromiso de continuidad del personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019</p> <p>Determinar qué relación existe entre la gestión por competencias y compromiso normativo del personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación significativa entre la gestión por competencias y compromiso afectivo del personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión por competencias y compromiso de continuidad del personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión por competencias y compromiso normativo del personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019</p>	<b>Variante 1: Gestión por competencias</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Conocimientos	Autonomía Discernimiento Análisis y solución de problemas	1 - 8	Ordinal de Medición. Tipo Likert 1=Nunca 2=casi nunca. 3=a veces 4=casi siempre 5=siempre	Mala (25- 58)  Regular (59-93)  Buena (94- 125)
			Actitudes	Empatía Flexibilidad	9-13		
			Rasgos	Comportamiento carácter Atributo Característica	14-20		
Habilidades	Destreza Técnica Formación de equipos	21-25					
<b>Variante 2: Compromiso Organizacional</b>							
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>			
Compromiso afectivo	Familiaridad Deseo de permanencia Empatía institucional	1 - 15	Ordinal Escala de Medición. Tipo Likert 1=Nunca 2=casi nunca. 3=a veces	Bajo  (34-79)			
Compromiso de continuidad	Beneficio laboral Sentido de pertenencia gratitud	16 -25					

	intensivo del Hospital San Bartolomé 2019	Hospital San Bartolomé 2019	Respeto a las normas Compromiso con los demás	4=casi siempre 5=siempre	Medio (80-125)  Alto (126- 170)
			<b>Compromiso normativo</b>	26- 34	
<b>80 Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>	
<p>Nivel: Correlacional. -Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos variables</p> <p>La presente investigación pretende medir el tipo y el nivel de relación que existen entre las variables</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: descriptivo, tiene como objetivo central la descripción</p>	<p><b>Población:</b> 90 enfermeras</p> <p><b>Muestreo</b> por conveniencia de 80 enfermeras.</p>	<p>Variante 1: Gestión por competencias</p> <p>Variante 2: Compromiso organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor:</p> <p>Año: 2019</p> <p>Ámbito de Aplicación: personal de enfermería</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Tabla de frecuencias y grafica en barras</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Para la V.1 Prueba correlacional de <b>Spearman</b>.</p> <p>Coefficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular "p", los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p>	

Anexo 2: Base de Prueba Piloto

GESTION por competencias																										
Conocimientos								actitudes					rasgos							habilidades						
N/Q	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	
1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	2	3	2	3	3	
2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	
3	5	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	
4	5	4	2	4	2	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	5	5	4	
5	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	5	3	
6	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	
7	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
8	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
9	5	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	
10	5	4	2	4	2	4	5	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	5	4	
11	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	
12	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
13	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	
14	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
15	4	3	5	3	5	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	
16	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
17	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	
18	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
19	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	
20	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	

compromiso organizacional																																					
afectivo															continuidad										nomativo												
Nº/Q	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34			
1	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4			
2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4			
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3		
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	2	3	3	3	3	
14	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	5	4	3	3	3	3
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	3	4	5	2	2	4	3	2	2	4	3	3	2	5	5	3	3	3	
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	2	3	3	3	3	3	3	
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	2	3	3	4	3	3	4	3	

### Anexo 3 base de datos estadísticos

N°/Q	compromiso organizacional																																									
	afectivo															continuidad									nomativo																	
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34								
1	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4							
2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4							
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3						
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3					
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4				
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4			
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3			
14	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	5	4	3	3	3			
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	3	3	4	5	2	2	4	3	2	2	4	3	3	2	5	3	2	5	3	3	3			
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	5	3	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	2	3	5	4	2	3	3	3			
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	2	3	3	4	4	4			
21	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4			
22	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4			
23	4	4	4	4	4	2	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4			
24	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4		
25	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4		
26	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4		
27	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
29	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
30	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
31	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
32	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	3	3	3	3	3	3	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
34	5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	5	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	5	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	3	3	3	5	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	4	5	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5																

N°/	compromiso organizacional																																			
	afectivo															continuidad										nomativo										
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34		
1	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	60	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40	3	4	5	4	5	4	4	4	4	
2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	57	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40	3	4	5	4	4	4	4	4	4	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	57	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	36	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	57	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	36	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	58	3	4	4	4	4	4	2	4	4	37	2	4	4	4	4	4	3	4	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	40	2	4	4	4	4	5	4	5	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	58	4	4	5	4	4	4	2	4	4	39	2	4	4	4	4	4	4	5	4	
11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	39	5	2	4	4	4	4	4	4	4	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	69	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	36	2	2	4	4	4	4	4	4	4	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	69	2	3	3	3	3	3	3	5	5	3	33	5	5	3	3	2	3	3	3	3	
14	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	4	2	3	3	3	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3	5	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	2	5	4	3	4	4	3	3	4	35	3	3	4	3	4	2	5	4	3	
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	70	2	5	5	3	4	5	2	2	4	3	35	2	2	4	3	3	2	5	5	3	
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	2	3	3	3	5	5	4	4	3	5	37	4	4	3	5	4	2	3	3	3	
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	36	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	3	3	3	3	5	5	4	4	3	5	39	4	4	3	5	2	3	3	4	3	
21	4	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	58	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	4	4	4	2	4	5	4	4	4	
22	4	4	4	4	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	58	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	36	5	5	5	4	3	4	4	4	4	
23	4	4	4	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	4	55	4	4	2	4	4	2	4	4	4	36	5	5	2	2	4	4	4	4	4	
24	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	50	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	36	5	5	2	2	4	4	4	4	4	
25	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	2	5	4	4	4	
26	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	3	59	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	3	3	3	2	4	4	4	4	
27	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	18	2	1	2	2	1	1	2	1	4	4	20	3	3	3	3	2	4	4	4	4	
28	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	65	5	5	5	2	4	4	5	2	4	4	40	5	5	2	5	2	4	3	3	3	
29	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	59	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	38	4	4	4	4	3	4	2	4	4	
30	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	59	3	3	5	5	3	3	5	5	3	3	38	4	4	4	4	3	4	2	4	4	
31	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	1	1	1	1	1	1	1	1	
32	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	60	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	34	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	2	4	4	56	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34	4	2	4	4	4	4	4	4	5	
34	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	62	4	4	2	2	4	3	2	2	4	3	30	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	59	2	5	5	3	4	5	4	4	3	5	40	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61	2	3	3	5	3	4	4	3	3	3	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	59	4	4	3	3	5	4	4	4	2	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
39	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	62	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	39	4	5	4	5	5	4	5	5	5	
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
41	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	67	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	5	4	5	4	4	4	4	
42	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	70	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	41	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
43	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	67	5	5	4	2	4	4	4	5	2	39	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	61	3	3	5	5	5	4	4	4	2	2	37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
45	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	59	3	3	5	2	2	4	4	3	5	5	36	3	4	4	4	4	4	5	5	5	
46	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	59	4	3	5	2	2	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	4	5	5	5	
47	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	2	59	4	5	3	3	3	2	4	4	2	34	4	4	3	4	4	4	3	3	3	
48	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	52	4	4	3	3	3	3	4	5	2	35	4	4	5	4	4	4	3	3	3	
49	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	2	54	4	4	3	3	3	2	4	4	2	31	4	4	4	5	5	3	3	3	3	
50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	54	4	5	2	5	2	3	3	5	5	39	3	3	4	5	4	4	4	2	4	4	
51	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	4	4	63	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	34	3	3	4	5	4	4	4	4	4	
52	4	4	5	5	5	2	5	4	4	3	3	4	4	2	58	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	3	3	4	3	3	4	4	4	4	
53	4	4	5	5	5	2	4	5	4	2	2	4	4	4	59	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	34	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4
54	4	4	4	4	2	4	4	5	5	2	3	3	3	3	53	3	4	4	4																	

Anexo 4: Validez de los instrumentos

23	Considera que su supervisora comparte la información en forma continua								
24	Considera que su supervisora se involucra en forma personal con sus empleados.								
25	Su supervisora, les impulsa a seguir los objetivos de la institución								

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

*F3 Suficiente*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (  ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dra. *Paola Cecilia Rodríguez* DNI: *70123931*

Especialidad del validador: *Magister en Psicología*

*23* de *NOV* del 2019

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
**CRISNA RUIZ QUECAY**  
 Maestra en Estomatología  
 C.O.P. 31995

32	Cree que su deber es seguir trabajando aquí.								
33	Se sentiría culpable si a fin de año dejara de laborar								
34	A pesar de los inconvenientes que hay en su servicio, usted cree que el hospital va seguir creciendo.								

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

*ES SUFICIENTE*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dra. Mgr. *Reiz Quicón, Cristina* DNI: *70127971*

Especialidad del validador: *Maestra en Gerontología*

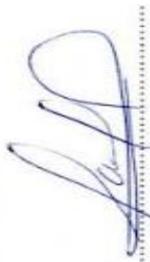
*23* de *NOV* del 2019

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**DOY CRISTINA RUIZ QUICÓN**  
 Maestro en Estomatología  
 C.O.P. 31995

32	Cree que su deber es seguir trabajando aquí.								
33	Se sentiría culpable si a fin de año dejara de laborar								
34	A pesar de los inconvenientes que hay en su servicio, usted cree que el hospital va seguir creciendo.								

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

*Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)    No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr. *Mg. Quirinos Castillo, Karlo Gino* ..... DNI: *09796313* .....

Especialidad del validador: *Maestro en Ciencias de la Ed. Católica* .....

*23* de *Nov* ..... del 2019

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

*G. Quirinos*

Firma del Experto informante

*Mg. Karlo Gino Quirinos Castillo*  
Docente Universitario

23	Considera que su supervisora comparte la información en forma continua								
24	Considera que su supervisora se involucra en forma personal con sus empleados.								
25	Su supervisora, les impulsa a seguir los objetivos de la institución								

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

*Si hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. *Quirós Castillo, Karlo Gino* DNI: *09796313*

Especialidad del validador: *Psicología Ciencias de la Educación*

*23 de Noviembre del 2019*

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

*C. Quirós*

Firma del Experto informante  
**Mg. Karlo Gino Quirós Castillo**  
 Docente Universitario



23	Considera que su supervisora comparte la información en forma continua								
24	Considera que su supervisora se involucra en forma personal con sus empleados.								
25	Su supervisora, les impulsa a seguir los objetivos de la institución								

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable ( )  No aplicable ( )  
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. Enrique Salazar DNI: 2.515.662.3  
 Especialidad del validador: Psicología

Enrique Salazar del 2019

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el anuncio del ítem, es conciso exacto y directo.  
 Nota Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Enriuela Salazar  
 C.P.S. 4192  
 Firma del Experto informante

## Anexo 5: Instrumento Cuestionario para medir la variable Gestión por competencias

Este instrumento tiene por finalidad obtener información sobre la gestión por competencias Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque una sola alternativa con un aspa(x).

ESCALA VALORATIVA		1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>VARIABLE 1: GESTION POR COMPETENCIAS</b>						
<b>DIMENSION: CONOCIMIENTOS</b>						
1	Considera que su supervisora reconoce, acepta sus propias limitaciones y posibilidades.					
2	Considera que su supervisora, tiene los conocimientos adecuados para solucionar los problemas					
3	Cree que los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral					
4	Cree que existe un comité de expertos colaboradores que supervisan el traslado de los aprendizajes de las capacitaciones en la mejora de los procesos					
5	Considera que su supervisora, es una persona dispuesta a aprovechar las oportunidades de mejora.					
6	Considera que su supervisora, utiliza los medios adecuados para corregir los inconvenientes.					
7	Considera que su supervisora, sabe controlarse ante situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.					
8	Considera que su supervisora, identifica las causas de un problema, busca alternativas de solución y las ejecuta.					
<b>DIMENSION: ACTITUDES</b>						
9	Considera que su supervisora, es empático cuando se dirige					
10	Considera que su supervisora, promueve la comunicación e impulsa el intercambio de información.					
11	Considera que su supervisora, mantiene comunicación permanente con ustedes					
12	Considera que su supervisora, es flexible con su personal					
13	Considera que su supervisora, presta ayuda cuando las enfermeras lo solicitan.					
<b>DIMENSION: RASGOS</b>						
14	Considera que su supervisora, tiene la capacidad de decir las cosas en el momento, lugar y con las palabras indicadas.					
15	Su supervisora, realiza felicitaciones y realiza el trabajo en equipo					
16	Considera que su supervisora, está plenamente involucrada con el trabajo de todos sus colaboradores.					
17	Los colaboradores son informados oportunamente sobre las tareas a ejecutar para su buen desarrollo laboral					
18	Su supervisora, les informa sobre la reprogramación de los turnos que realizara.					
19	Considera que su supervisora, comparte información sobre las capacitaciones y/o eventos que el hospital realizara.					
20	Considera que su supervisora, es una líder a seguir					
<b>DIMENSION: HABILIDADES</b>						
21	Su supervisora, promueve entre sus colaboradores el trabajo en equipo.					
22	Considera que su supervisora, delega autoridad y atribuye responsabilidad a su personal de confianza.					
23	Considera que su supervisora comparte la información en forma continua					
24	Considera que su supervisora se involucra en forma personal con sus empleados.					
25	Su supervisora, les impulsa a seguir los objetivos de la institución					

## Cuestionario para medir la variable compromiso organizacional

Este instrumento tiene por finalidad obtener información sobre el compromiso organizacional de las enfermeras del servicio de cuidados intensivos, en tal sentido se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad.

	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>					
<b>DIMENSIÓN: COMPROMISO AFECTIVO</b>					
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
<b>DIMENSIÓN: COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
<b>DIMENSIÓN: COMPROMISO NORMATIVO</b>					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

018216

Lima, 26 DE NOVIEMBRE DE 2019

Carta P.1239 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Dr. Carlos Eduardo Santillán Ramírez

Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé

ATENCIÓN:

Director general

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante Patricia Fiorela Roman Carranza

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Patricia Fiorela Roman carranza** identificado(a) con DNI N.° 43620373 y código de matrícula N.° 7001258494; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolome 2019**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*Raúl Delgado Arenas*  
**Dr. Raúl Delgado Arenas**  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE



## Anexo 7: Artículo Científico

1. Título: Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019
2. Patricia Fiorela Roman Carranza. fiore354@hotmail.com UCV Sede Lima-Este.

### 3. Abstract

The present research work entitled: “Management by competences and organizational commitment in intensive care nurses of the San Bartolomé Hospital 2019” Being its general objective To determine the relationship between management by competencies and organizational commitment in nursing staff of intensive care of the Hospital San Bartolomé 2019. The authors who support me are: Alles (2005) for the variable of Management by competences and for organizational commitment Meyer and Allen (1991). The sample is made up of 80 nurses from the intensive care service, who perform care work. The type of research is substantial, non-experimental and correlational design, also has a quantitative approach. The technique, the survey and the instruments were questionnaires validated by an expert judgment. For reliability, the Cronbach alpha that was used was used: 0.870 for the variable management by competencies and 0.879 for the variable organizational commitment. In the present investigation it was concluded that there is a direct and significant relationship between Management by competences and organizational commitment in nursing staff. What is demonstrated with the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.05; Rho = .545 \*\*), is of moderate and direct relationship level.

4. Keywords: Management, skills, commitment, organization.

### 5. Resumen

El presente trabajo de investigación titulada: “Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019” Siendo su objetivo general Determinar la relación entre la gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019. Los autores que me respaldan son: Alles (2005) para la variable de Gestión por competencias y para compromiso organizacional Meyer y Allen (1991). La muestra está conformada por 80 enfermeras del servicio de cuidado intensivo, que realizan labora asistencial. El tipo de investigación es sustancial, diseño no experimental y correlacional, asimismo, tiene enfoque cuantitativo. La técnica, la encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios validados por un juicio de expertos.

Para la confiabilidad, se utilizó el alfa de Cronbach que salió: 0.870 para la variable gestión por competencias y 0.879 para la variable compromiso organizacional.

En la presente investigación se concluyó que existe relación directa y significativa entre la Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = .545\*\*), es de nivel de relación moderado y directo.

**6. Palabras Clave:** *Gestión, competencias, compromiso, organización.*

## **7. Introducción**

En varios estudios de investigación, se observa que la problemática de las instituciones públicas, es afectado por las gestiones mal planificadas o las decisiones de las jefaturas, donde se aprecia muchas veces falta de coordinación y comunicación en las organizaciones. La gestión de competencias, ha cobrado una gran importancia, a partir de los años noventa del siglo pasado las empresas asumen un rol diferente, el enfoque japonés se orienta en brindar los mejores servicios en un tiempo adecuado. La gestión de competencias es de importancia en todas las organizaciones públicas como privadas, con más frecuencia en el sector sanitario, un sector crítico en el que se requieren una serie de destrezas

relacionadas con los procesos que se manejan.<sup>1</sup>

El compromiso organizacional depende de varios aspectos y está ligado a la gestión de la gerencia. 1 el compromiso como estado Psicológico va depender como el trabajador se siente identificado en la institución que labora.<sup>2</sup>

El compromiso es la manera como los miembros de la organización trabajan adecuadamente para lograr las metas.<sup>3</sup> asimismo, el compromiso se relaciona con la motivación y la colaboración que ponen cada uno de los integrantes para cumplir la visión de la organización.<sup>2</sup>

Existen diferentes factores que afectan el compromiso de los trabajadores y eso es por las habilidades de los gerentes, la falta de empatía y comunicación.<sup>4</sup> Por otro lado, el compromiso en una organización también va depender de la edad, el sexo, el estado civil, el puesto de trabajo, el sueldo y el nivel educativo de los trabajadores.<sup>5</sup>

El mundo de la globalización exige transformaciones y con ello la competitividad en las organizaciones; incluso de las instituciones de salud, quienes han comenzado a verificar sus tipos o modelos de gestión operacional e implementar la calidad de atención en los servicios de salud por medio de la

acreditación, para optimizar su trabajo en cada servicio brindado.

La gestión de personas por competencias implica considerar la productividad y competitividad de la organización mediante el aporte de las personas, es por eso que las competencias se dan mediante un reclutamiento y selección de personas que sean capaces de liderar grupos para el crecimiento de la organización.

A nivel del sector salud, los cargos lo asumen por confianza y muchas veces las cabezas de grupos no están preparadas para guiar e instruir al avance de los objetivos que requiere la institución. Asimismo, estas dificultades suceden en el hospital San Bartolomé, la gestión administrativa, del talento humano y gerencial no están capacitados para liderar los grupos de salud y en muchas ocasiones hace que el personal se retire de la institución. En esta investigación se trata de abarcar la problemática que existe por la gestión de competencias y cómo influye en el compromiso laboral de las enfermeras, tratando de conseguir la mejora del servicio y por ende mejorar la eficacia en la atención en el Hospital San Bartolomé.

## **8. Metodología**

El presente estudio es de enfoque cuantitativo porque se da mediante los análisis estadísticos, finalmente se establezcan pautas de sobre el objeto de estudio y pueda también probar teorías.<sup>6</sup>

Asimismo, nivel correlacional para probar el grado de correlación y es de corte transversal, la recolección del cuestionario se dio solo una vez.<sup>6</sup>

Su tipo es sustancial está orientada, a describir, explicar la teoría.<sup>9</sup>

Asimismo, es diseño no experimental, porque no hubo manipulación de las variables.<sup>5</sup>

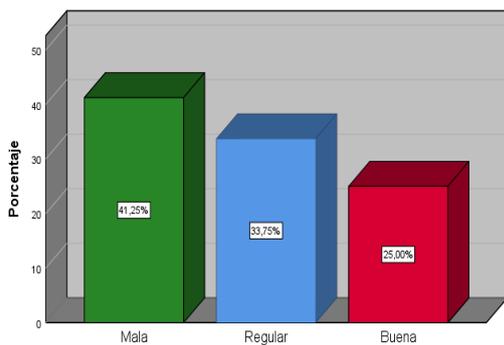
La variable tiene la cualidad de ser medida, manipulada durante el estudio.<sup>8</sup>

Las variables del estudio: son gestión por competencias, descrita por Alles, con cuatro dimensiones y son conocimiento, actitudes, rasgos y habilidades.<sup>10</sup>

La segunda variable es compromiso organizacional, descrita por Meyer y Allen<sup>11</sup> y operacionalizada en tres dimensiones, compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

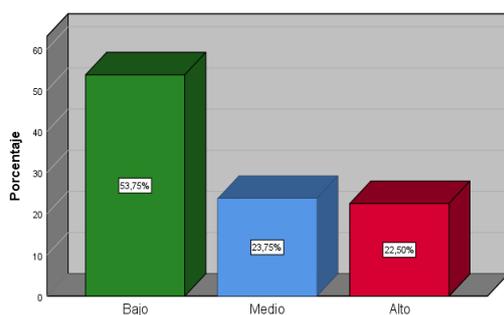
## 9. Resultados

Según las encuestas realizadas en el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos, opinaron que la gestión por competencias es 41,25% de nivel malo, un 33,75%, nivel regular, seguido del 25 % de nivel bueno. Esto es debido a que los gestores no están



desempeñando bien alguna área.

Según las encuestas al personal de enfermería manifestaron que el 53,75% tiene un nivel malo, bajo en su compromiso, el 23,75% nivel medio, y el 22,50% es alto.



## 10. Discusión

Los resultados encontrados en ochenta enfermeras del Hospital San Bartolomé, en el servicio de cuidado intensivo en relación a otros estudios:

En la hipótesis general, según el rho de Spearman y el sig. Bilateral, existe relación moderada. Concluyendo que, a mayor gestión por competencia, mejor será el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de UCI. Por otro lado, Asmaa (2018) en su estudio de 100 trabajadores, usó el cuestionario de compromiso organizacional (SOCQ). Resultando que el personal tiene un bajo nivel de empoderamiento y organización de compromiso, por otro lado, le falta tener el empoderamiento y la organización compromiso. Manifestando que el compromiso se ve influenciado por el empoderamiento del personal de salud. Asimismo, Mohammad, Mansoureh, Manijeh, Fariba y Naser (2017) en su estudio por determinar la relación entre el compromiso organizacional y el comportamiento de cuidado de las enfermeras a una población de 322 enfermeras, usó el cuestionario Meyer y Allen. Concluyó que el compromiso organizacional fue regular y existe una correlación positiva entre el compromiso organizacional.

En la hipótesis específica uno, entre la gestión por competencias y el compromiso afectivo, resultó según el rho de Spearman y (sig. bilateral) es directo y positivo moderadamente. Concluyendo que, cuando aumenta la gestión por competencias, el

compromiso afectivo aumenta. También, Arbabisarjou (2016) Su objetivo fue evaluar el nivel de compromiso organizacional de las enfermeras y la efectividad de los Centros de Salud en el país. Su muestra 200 trabajadoras, resultando que el nivel promedio de compromiso emocional fue bajo y el compromiso continuo fueron moderado igual que para el compromiso normativo. Concluyendo que el grado del compromiso de las enfermeras es moderado. De esta manera, Nema y Hanaa Mohamed (2016) en su muestra de 98 enfermeras. Concluyó que existe una correlación positiva entre la confianza organizacional y las tres dimensiones del compromiso organizacional, asimismo, el compromiso afectivo tiene un nivel regular.

En la hipótesis dos entre la gestión por competencias y el compromiso de continuidad (sig. bilateral) es directo y positivo. Concluyendo que, cuando aumenta la gestión por competencias, el compromiso de continuidad aumenta. Fabiane y Lloid (2016) Concluyendo que cuando aumenta la satisfacción el compromiso aumenta, es por eso que se recomendó que sigan manteniendo un buen clima laboral. en otro estudio, Bishwajit y Khumyu (2016) con una muestra de 126 enfermeras, mostró que

las enfermeras percibieron un nivel moderado de compromiso organizacional y la satisfacción laboral, los resultados de este estudio son útiles para la enfermera, sirve para mejorar la satisfacción laboral en el contexto del compromiso organizacional y el apoyo de supervisión. Vela (2017) en su muestra de 105 enfermeras. Entre sus resultados resaltan que un grupo de enfermeras manifestaron nivel bajo de compromiso organizacional, sin embargo, la mayoría indicó nivel moderado. Recomendando que debe mejorar el clima organizacional y alentar a las enfermeras que tengan un mayor compromiso de continuidad. Por otro lado, Evangelista (2018) Con una muestra de 115 enfermeros. Sus resultados manifestaron que el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional es moderado y directo.

En la tercera hipótesis específica tres entre la gestión por competencias y compromiso normativo (sig. bilateral = 0.161 > 0.05, negando la H1. Concluyendo que, la gestión por competencias no se relaciona con el compromiso normativo. López (2018) su objetivo fue establecer la relación existente entre las habilidades gerenciales y el compromiso Concluyendo que cuando mejoran sus habilidades los gerentes tienen efectos positivos o inversos en el compromiso normativo en

el personal. Asimismo, Castro (2018) su objetivo fue investigar de qué manera la gestión por competencias influye en el desempeño médico. El estudio tuvo como metodología de tipo explicativo, de naturaleza cuantitativa y diseño no experimental, transversal. Concluyendo que las competencias genéricas no ayudan en su desempeño, sin embargo, las competencias básicas sí ayudan a mantener un buen desempeño laboral. También, Córdor (2018) con muestra de 100 enfermeras. Resultados se evidenciaron que el que la gestión del talento humano es moderada al igual que el compromiso organizacional, por otro lado, la Gestión del Talento Humano y el Compromiso normativo es bajo.

## 11. Conclusiones

Después de haber recogido la información, mediante un análisis al personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital San Bartolomé, se concluye:

Primera: En la hipótesis general, según el rho de Spearman y el sig. Bilateral, existe relación moderada. Concluyendo que, a mayor gestión por competencia, mejor será el compromiso organizacional del personal de enfermería del servicio de UCI.

Segundo: La gestión por competencias y el compromiso afectivo (sig. bilateral) es directo y positivo moderadamente. Concluyendo que, cuando aumenta la gestión por competencias, el compromiso afectivo aumenta.

Tercero: La gestión por competencias y el compromiso de continuidad (sig. bilateral) es directo y positivo. Concluyendo que, cuando aumenta la gestión por competencias, el compromiso de continuidad aumenta.

Cuarto: Analizando la hipótesis entre gestión por competencias y compromiso normativo (sig. bilateral = 0.161 > 0.05, negando la H1. Concluyendo que, la gestión por competencias no se relaciona con el compromiso normativo.

## 12. Bibliografía

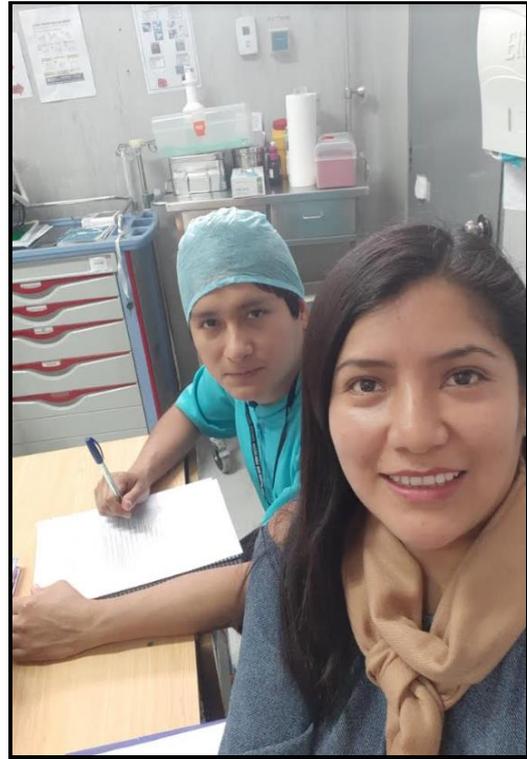
1. Senge, P. La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Granica. Buenos Aires. (2007) Recuperado de : <https://cutt.ly/8retMG2>
2. Meyer P. J, Allen J.N. A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management (1991) Review Vol 1 (1): 61-89 recuperado de URL:

- <https://cutt.ly/4ret1Rc>
3. Stoner, J. Freeman, E. Gilbert, D. (1996). *Administración*. Pearson Educación, D.F. México. recuperado de URL: <https://cutt.ly/wret0GY>
  4. Colquitt, JA, Scott, BA y Lepine, J. A .Confianza, confiabilidad y propensión a la confianza: una prueba analítica del metal de sus relaciones únicas con la asunción de riesgos y el desempeño laboral, . 2007. *Journal of Applied Psychology*, 92, 909-922.
  5. Eslamit, R. Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima.
  6. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª Edición, México. Editorial Mc Graw Hill/Interamericana Editores.
  7. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, Pilar. (2010). *Metodología de la investigación* 5ª ed.). México: McGraw-Hill. Disponible en: <https://cutt.ly/Cret2sE>
  8. Sánchez H, Reyes C. *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Mantaro
  9. Arias G.F. *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología*, 6ta edición ,2006. Disponible en: <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/el-proyecto-de-investigaci%c3%93n-6ta-ed.-fidias-g.-arias.pdf>
  10. Alles, M. (2006), *Desarrollo del talento humano*, Ediciones Granica SA. Argentina
  13. Meyer P. J, Allen J.N. A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management* (1991) Review Vol 1 (1): 61-89 recuperado de URL: <https://cutt.ly/pret2MM>

#### **14. Reconocimientos**

A la universidad Cesar Vallejo, a los catedráticos por sus enseñanzas, a mi asesor por la paciencia, al Hospital San Bartolomé por permitirme realizar mi estudio .

Anexo 8: fotos del hospital San Bartolomé



Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2018 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo, Jimmy Carlos Orihuela Salazar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, asesor de la tesis titulada "Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019", de la estudiante Patricia Fiorela Roman Carranza, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

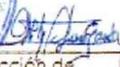
Lima San Juan de Lurigancho 7 marzo del 2020



Firma

Mg.: Jimmy Carlos Orihuela Salazar

DNI: 25580673

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 VICERECTORADO DE Investigación	
------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 10: Pantallazo del turnitin

Feedback- Stud

https://r.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&student\_user=1&u=1092446984&s=&o=127116000

fredback studio

Patricia roman TESIS

**Resumen de coincidencias**

**21 %**

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorioacademico... Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	www.universidadvivi.es Fuente de Internet	1 %
7	pt.scribd.com Fuente de Internet	1 %
8	www.calib.com Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Colegio Ch... Trabajo del estudiante	<1 %
10	Entregado a Universida... Red 6 Acceso a Internet	<1 %

21

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestría en gestión de los servicios de la salud

AUTORA  
Bach. Patricia Fierón Roman Carranza  
(Orcid.org/0000-0001-3901-6379)

ASESOR  
Mg. Jimmy Carlos Orihuela Salazar  
(Orcid.org/0000-0001-5439-7785)

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

LIMA- PERÚ

2020

Número de palabras: 7617

Página: 1 de 41

Text-only Report High Resolution Activado

ES 10:24 07/03/2020

Anexo 11: Autorización de publicación de tesis en repositorio

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

Yo Patricia Fiorela Román Carranza, identificado con DNI N° 43620373, egresada del Programa de Maestría en gestión de los servicios de la salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( x ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 43620373

FECHA: 27 de enero del 2020

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Repositorio del SGC	VICERECTORADO DE INVESTIGACION	VICERECTORADO DE INVESTIGACION

Anexo 12: Autorización de la versión final de trabajo de investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: PATRICIA FIORELA ROMAN  
CARRANZA

INFORME TÍTULADO: GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN  
PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CUIDADO INTENSIVO DEL HOSPITAL SAN BARTOLOMÉ 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

---

SUSTENTADO EN FECHA: 17 DE ENERO 2020

NOTA O MENCIÓN: 15



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN