



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Compromiso organizacional y la gestión del rendimiento del  
trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito  
Unanue distrito el Agustino, 2016**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Sulca Medina, Juan Carlos (ORCID: 0000-0003-0293-0263)

**ASESOR:**

Mg. Chicchon Mendoza, Oscar (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2017

## **Dedicatoria**

A Dios y a mis padres, a mi esposa y mis hijos quienes me impulsan a seguir adelante.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

Al Mg. Oscar Chicchon Mendoza, asesor de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

Al director del Hospital Hipólito Unanue, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación

## Índice de contenidos

	Pág.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	10
1.1 Realidad problema	10
1.2 Trabajos previos	12
1.2.1 Trabajos previos internacionales	12
1.2.2 Trabajos previos nacionales	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	15
1.3.1 Teorías relacionadas a la variable compromiso organizacional	15
1.3.2 Teorías relacionadas a la gestión del rendimiento	18
1.4 Formulación del problema	21
1.5 Justificación del estudio	22
1.6 Hipótesis	23
1.7 Objetivos	23
II. Metodo	24
2.2 Variables,operacionalización	26
2.3 Población y muestra	26
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.5 Métodos de análisis de datos	28
2.6 Aspectos éticos	28
III.Resultado	28
IV.Discusión	34
V. Conclusión	38

VI.Recomendación	39
VII.Referencias	40
Anexos	46
Anexo 1. Matriz de consistencia	46
Anexo 2. Operacionalización de las variables	48
Anexo 3. Instrumentos de las variables	50
Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos	52
Anexo 5. Base de dato de las variables	55

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de juicio de expertos.	27
Tabla 2 Niveles de confiabilidad.	27
Tabla 3 Estadística de fiabilidad de las variables.	28
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de la variable compromiso organizacional.	29
Tabla.5 Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable compromiso organizacional.	29
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de la variable la gestión del rendimiento.	30
Tabla.7 Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable gestión de rendimiento	31
Tabla 8 Analisis Inferencial bivariada.	33

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Percepción de la variable el compromiso organizacional.	29
Figura 2. Percepción de las dimensiones de la variable el compromiso organizacional.	30
Figura 3. Percepción de la variable la gestión del rendimiento.	31
Figura 4. Percepción de las dimensiones de la variable el compromiso organizacional.	32

## Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión del rendimiento del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016. El diseño de la investigación fue no experimental, de tipo básica, el método fue hipotético deductivo, con una población censo de 90 trabajadores. Se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario que fue debidamente validado a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach (0,945 y 0.907) es de alta confiabilidad. En la presente investigación se arribó que el 50% de los encuestados, ostentan que el compromiso organizacional se encuentra en el nivel regular y el 47,8% de los encuestados, ostentan que la gestión del rendimiento se encuentra en el nivel regular. Concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.755$ ) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de  $p = 0,000$  resulta menor al de  $p = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la gestión del rendimiento del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, afectivo, normativo, continuo y la gestión del rendimiento.

## Abstract

In this research, the objective was to determine the relationship between organizational commitment and performance management of the maintenance service worker at Hospital Hipólito Unanue, El Agustino district, 2016. The research design was non-experimental, basic type, the method was hypothetical deductive, with a census population of 90 workers. The survey technique was used and the instrument was a questionnaire that was duly validated through expert judgments and, determining its reliability using Cronbach's Alpha (0.945 and 0.907) is highly reliable. In this research, it was found that 50% of the respondents show that the organizational commitment is at the regular level and 47.8% of the respondents show that the performance management is at the regular level. He concluded that the Spearman Rho test, where the value of the correlation coefficient is ( $r = 0.755$ ) which indicates a high positive correlation, in addition the value of  $p = 0.000$  is lower than that of  $p = 0.05$  and consequently The relationship is significant at 95% and the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected, assuming that there is a significant relationship between the organizational commitment and the performance management of the maintenance service worker at the Hospital Hipólito Unanue, el Agustino district, 2016.

**Keywords:** Organizational, affective, normative, continuous commitment and performance management.

## **I. Introducción**

### **1.1 Realidad problema**

En los inicios del siglo XXI las nuevas experiencias en todo empleo se someten a una pobreza muy enjuidoso día a día para las corporaciones e instituciones, toda estamento de logísticas tienen que ver con personas, en donde todas ellas tienen un papel sustancioso, desde los empleados de menor altura hasta inclusive jefes o directores (Alles, 2007). En una orden o institución, el insumo de incumbencia es el autor último para el usura de metas. En naciente derrotero, la dicha antelación es subrayar la interpretación de las habilidades gerenciales y el gestión organizacional (Estrada y Mamani, 2020). A cota ecuménico se percibe que las Instituciones Autónoma del Municipio Mara en México. Se identificó las competencias básicas, conductuales y funcionales, refrán apoderado adeudo poseer capacidades que se notan desde temprana antigüedad y que luego se perfeccionan; reconocen las batallas y diligencias las resuelven, son eficientes de corroborar los capitales que tienen generalmente y conviven con el sobrante de sus colaboradores en los crecimientos diarios en la estructuración. Argentina se pudo mostrar en los empleados el partida axiológico en relación al gestión sindical con destino a la organismo, donde se diagnosticó que los títulos son primordiales a la benevolencia y totalidad. Esto nos indica que el centro de los valores se encuentra más allá del individuo, se manifiesta de valores sociales predominantes que se basan en la homogeneidad y el bien común de los demás (Mendieta, et al., 2020).

A altitud franquista, Deloitte Perú (2015) aduce que, en un 87% los gerentes de Recursos Humanos a nivel universal deben rivalizar con la desatiendo de identificación sindical de sus colaboradores, por no regentar una buena humanidades organizacional, por otro espacio, el 12% de las compañías han robusto programas para el sucursal y fortalecimiento de la humanidades organizacional, adonde aria el 7% interés el compromiso, filiación y bloqueo de sus trabajadores, por lo que no todas las organizaciones están debidamente preparadas y potencializadas para guiar una humanidades organizacional sólida que incentive al complicado a programar proporcionadamente sus funciones, identificándose plenamente con el fin de la orden.

Por lo tanto, el motivo a investigar este tema es porque en la institución del hospital Hipólito Unanue del área de mantenimiento y servicios generales se ha perdido el compromiso institucional motivo por el cual los trabajadores cumplen con sus horas de trabajo y se retiran. Cabiendo indicarse que en el servicio de mantenimiento hay trabajadores de diferentes contratos como puedo indicar: personal nombrado, personal contratado(CAS) y contrato por terceros motivo por el cual los tres contratos mencionados también hay diferencias en las remuneraciones y en derechos del trabajador motivo por el cual algunos trabajadores cumplen sus horas de trabajo y luego se van a trabajar a otro lugar y/o otras empresas es así que el rendimiento del trabajador se vea reflejado en cambio (ó viceversa). De esta manera la investigación nos servirá para mejorar comportamiento o la actitud de cada personal de dicha organización.

Por ello se toma en cuenta que el rendimiento de los colaboradores es unas estrategias que le brinda un buen resultado para las empresas, para ello se busca que los colaboradores cumplan con los requisitos que se requiere para el logro de las metas, las cuales deben priorizarse, estas se deben cumplir en de forma simultánea con la misión así como también la visión de la corporación, ya que los colaboradores se desempeñan de acuerdo a lo que perciben de sus sueldos, ya que estos deben cumplir con sus expectativas. (Ávila, et al.,2020).

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Trabajos previos internacionales**

De la misma forma se mencionó los antecedentes internacionales según Fuentes, López y Moya (2020) en su manifiesto el propósito fue estudiar el compromiso que tienen la empresa para mejorar sus procesos ello se logra con la implementación de estrategias que se relacionan con el cambio en los nosocomios, ello planteado desde la perspectiva integradora, donde se resalta la función de los colaboradores como una medula esencial para las empresas, ya que ellos son los formadores del clima de las entidades. Esta data fue recopilada en base a unas encuestas. Se concluye hay alta presencia del compromiso que sume las empresas hospitalarias, pero hay poca aceptación de los cambios que se relacionan con el desempeño de las funciones.

Vega, Martínez y García (2020) en su publicación la meta fue estudiar la orientación ligado al aprendizaje (OA) y el Compromiso de las empresas (CO) los cuales inciden en el desempeño de los colaboradores y la mejora y la innovación. Concluyó que hay incidencia entre las variables, ya que el compromiso de las empresas en busca de la mejora, incide de manera positiva en el comportamiento relacionada con los objetivos de la empresa.

Ballesteros y Carlos (2020) en su publicación el objetivo fue buscar las producciones del ámbito científico que están relacionados con las variables que se para ello se han empleado el método bibliométrico. Los resultados muestran que son temas contemporáneos los cuales han cobrado esencialidad ya que las metas que se trazan las empresas es con tener mejores procesos y por ello logran las mejoras de la empresa. Concluyó que la bibliografía consultada muestra los datos precisos y esenciales para los estudios, ya que el contrato del tipo psicológico está sumamente ligado al compromiso que sumen las empresas, ya que son temas muy importantes que la gerencia debe considerar para la mejora de la empresa y de los servicios que estos pueden, los cual hace prevalecer en el ambiente de la empresa, ya que los colaboradores deben ser tratados de igual manera dejando de lado la diferencia de genere el cual repercute en el compromiso de las organizaciones en mejora de los propósitos que se han dado.

Vargas y Machicao (2020) en su publicación el objetivo fue realizar una comparación entre el aspecto psicológico de los colaboradores de una empresa dedicada a la producción de alimentos cuyo rubro es el sector de la industria. Desarrollada en La Paz, tomando en cuenta dentro de sus características el hecho de tener hijos o de dejar de lado, estudio descriptivo comparativa, donde se obtuvo como resultado que el compromiso de las empresas se ha dado con el apoyo de 119 colaboradores. Concluyó que el grado de relación entre las variables es del 5% de relación entre las variables que están relacionadas.

Mendieta, Erazo y Narváez (2020) en su publicación el objetivo fue presentar un modelo relacionado con la gestión que toma en cuenta las competencias que se relacionan de manera directa con el desempeño que está en escala baja de los funcionarios que laboran en el área administrativa debido a que no se cumplen con el perfil que se desea. Estudio descriptivo, donde se prioriza las cualidades que deben tener los que realizan las contrataciones ya que se busca que los profesionales deben cumplir con un perfil deseado, ya que a través de ello se busca que cumplan con sus funciones de manera adecuada. Concluyó que se debe tener un esquema de reclutamiento de sus colaboradores para poder subir de rango a los que se encuentran con los conocimientos y la experiencia que requiere los puestos de trabajo, acompañados del adiestramiento necesario, para que asuma las funciones del puesto.

### **1.2.2 Trabajos previos nacionales**

Con lista a las investigaciones llevadas a alambre en nuestro demarcación respecto a las variables de bufé tenemos a Flores y Sullca (2020) en su boletín de información exploró establecer un grado de lista entre el estipulación que asume la empresa por aliviar en sus procesos, y sus recursos en el desempeño de los docentes de las entidades educativas de Las Piedras – 2018. Estudio no real, gráfico, correlacional, transversal. Los resultados muestran que hay relación entre las variables, con un atrevimiento de 0,724, lo cual señal que cuando un profesor se compromete con las metas de la sociedad realiza un mejor desempeño dentro de sus funciones y con ello se da una lista directa, ya que con un buen desempeño lograra que la empresa cumpla con sus objetivos.

Guerra (2020) en su publicación el propósito fue dictaminar un escalón de listado entre cinismo organizacional y concierto de las empresas. Para ello, en primer oportunidad, se comparó el cinismo organizacional con el compromiso organizacional y, después, Estudio correlacional, básico, cuantitativo. Concluyó que hay una relación inversa baja entre las variables, lo que demuestra que los colaboradores que tienen adentro de sus cualidades un último grado de organizacional demuestran que se comprometen más con los objetivos de su organismo.

Puma (2020) en su estudio el objetivo fue mostrar el grado de relación entre la motivación que tienen los colaboradores en el trabajo, y su relación con el compromiso que asumen dentro de la empresa gubernamental de la Corte Superior de Justicia - Madre de Dios. Estudio cuantitativo, no experimental y correlacional. Se contó con 80 colaboradores que laboran en la misma entidad. Dentro de los resultados se manifestó en la muestra que hay relación entre las variables, con un valor de 0,759 ello demuestra que los colaboradores que demuestran estar motivados en el desempeño de sus funciones, realizan acciones para lograr un mayor compromiso con las metas de su institución, y su buen desempeño lograr esa situación positiva.

Quispe (2020) en su investigación el objetivo fue buscar un grado de relación entre la gestión relacionada con el rendimiento y su incidencia en el trabajo colaborativo en el personal del área administrativa en la casa de estudio gubernamental Jorge Basadre Grohmann, 2019; Estudio básico, correlacional, no experimental. Concluyó que el 73,1% de los colaboradores menciona que la gestión relacionada con el rendimiento tiene el valor de regular, y el 55,7% también menciona que el trabajo en equipo tiene un valor regular.

Valdivia (2020) en su publicación el objetivo fue mostrar el grado de incidencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el rendimiento de los colaboradores en tiempos de pandemia de la COVID19 en la comuna de Chota. Estudio cuantitativo, descriptivo, correccional, se aplicó una encuesta con la opción de recopilar datos para la indagación, Concluyó que hay relación con un valor de  $r=0.725$ , se asume que los cambios que se implementan en acciones relacionadas con la Seguridad y Salud Ocupacional, tendrá repercusiones positivas o no en el desempeño de los colaboradores de la comuna estudiada.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Teorías relacionadas a la variable compromiso organizacional**

En relación a la variable compromiso laboral Según García e Ibarra (2016) definieron que el Compromiso en las Organizaciones es el vínculo que decide formar el trabajador con la empresa para la cual labora, mediante una decisión personal, voluntaria, afectiva, moral y calculada que lleva a un grado de identificación con la institución. Asimismo, Mora, Romero, Muñóz y Sierra (2021) Este compromiso es un factor importante del nivel de desempeño del trabajador, pues en una institución de salud esos resultados están directamente relacionados con la mejoría de la salud de los usuarios y con la satisfacción del mismo.

Asimismo, Palomino (2019) manifestó que es una conducta que demuestra que el colaborador desempeña sus funciones de manera eficiente con la meta de poner esfuerzos para que la empresa logre conseguir sus metas, este tipo de conducta está supeditada a la satisfacción que este encuentre al momento de realizar sus actividades.

Después Aldana, Tafur y Leal (2018) mencionan que el compromiso que sumen los colaboradores con la empresa hace que ellos realicen sus funciones de manera adecuada, ya que sienten el orgullo al ser parte de la fuerza laboral de la empresa, ello favorece a reducir la rotación del personal. También, Changuan, Caraguay y Dávalos (2020) señalaron que favorece a la retención del personal calificado y se convierte en una empresa tractiva para atraer nuevo personal, ya que la empresa proyecta una imagen buena para los demás.

Según Estrada y Mamani (2020), el compromiso en las empresas busca una relación directa con el sentimiento de pertenencia, también el hecho de cumplir con las responsabilidades dentro del puesto de trabajo que se encuentran, ya que sus labores reflejaran eficiencia y eficacia y con ello se logra una mayor productividad.

Además, Martínez, Cassaretto y Tavera (2020) expresaron que es un estado de la mente donde se percibe que la persona está a favor de una empresa, por lo que realiza actividades que pueda contribuir con el cumplimiento de las metas y hace que se retengan al personal necesario. Y ayude con sus destrezas a cumplir los roles asignados. También, Talledo y Amaya (2020) precisaron él es un estado

emocional donde el trabajador se siente en deuda con la empresa ya que se han cumplido sus expectativas y se compromete a devolver una parte de lo que ha recibido por parte de la institución.

Vila y Faura (2020) definieron que es el deseo de los colaboradores de continuar con sus labores dentro de una empresa. Es el compromiso que sumen el colaborador con su deseo de quedarse en la empresa, brindando los servicios.

Ramírez, et al. (2020) precisaron es un estado de la psicología que hace que las personas actúen en rumbo a las metas de la empresa, y gracias a ello actúa de manera correcta y eficiente, cuidando y reflejando sus valores, como parte de la cultura de la empresa. Asimismo, Castro, Guzmán y Aguilar (2019) manifestaron que es un sentimiento donde los colaboradores recomienden a su empresa como un espacio digno de trabajo para otras personas, gracias a que se siente orgulloso de ser parte de los colaboradores y deje de lado la búsqueda de otros trabajos.

Enfoque teórico de compromiso organizacional, hay estudiosos que han abarcado el tema de compromiso en el trabajo, han postulados dos aspectos Según Hellriegel (1998) estos factores son los que están ligados a las emociones de las personas, esto se refleja en la motivación que tiene al desempeñar sus funciones dentro del trabajo. Hellriegel (1998) sostiene que la motivación es personal y está ligada a las metas de cada persona y están en base a sus prioridades, lo que se enlaza con la satisfacción que se puede obtener de realizar las acciones que se relacionan con las responsabilidades de una persona con la empresa donde labora. También, Paredes, Palomino, Cárdenas y Gonzales (2021) señalaron que se debe considerarse para el cumplimiento de las motivaciones son los sueldos que goza cada colaborador, lo que en la mayoría de las veces son suficiente para cubrir sus necesidades y le garantiza a la empresa la permanencia de la persona.

Dentro de las dimensiones compromiso afectivo, García e Ibarra (2016) definieron que es un tipo de apego del ámbito emocional del tipo positivo que demuestran los colaboradores ante una empresa. Un colaborador trabaja de manera eficiente cuando siente como tuyas las metas de la empresa y se desempeña de manera adecuada para poder continuar siendo parte de la empresa. También, Jaime (2020) es decir, que el compromiso de los colaboradores se ve influenciadas por cualidades como su cultura, edad y otros factores. De tal forma, Gabini (2020) manifestó que el compromiso afectivo se refiere al atadura

inmaterialidad que existe en el apéndice en torno a su colectividad, les permite actuar sus actividades por el humilde finura de hacerlas, y eso les genera placer al plantear sus actividades. Además de identificarse con la cultura organizacional de la empresa, al escoltar el mismo estoicismo y transcurrir por el mismo rumbo para conseguir los objetivos de los mismos.

Dentro de la segunda dimensión está el compromiso de continuación, García e Ibarra (2016) definieron que es un aspecto donde el colaborador hace una comparación entre las ventajas de ser parte de la empresa y las desventajas de no serlo. Es decir que el colaborador se compromete cuando percibe que obtendrá beneficios por su esfuerzo y también toma en cuenta los beneficios sociales. Además, Guadalupe, Lucero, Pita, Vera, Guadalupe y Lucero (2021) precisaron que esto muestra que el índice de desempleo puede aumentar y la idea de continuidad dentro de una empresa dependerá del colaborador y de sus expectativas. De igual modo, Vila y Faura (2020) precisaron que el compromiso continuo se relaciona directamente con el lado financiero que los colaboradores obtienen por parte de la empresa, de primera mano en el campo financiero, ya que al retirarse perdería todos las posesiones y significaría un ancho costo para el empleado.

También, Damián y Reyes (2020) manifestaron que significa un amor de símbolo terrenal, porque incluso perdería todo el plazo de tiempo, costo económico y ahínco invertido si fuera el caso que la persona que brinda apoyo renuncie. Asimismo, Bizarrón (2021) indicó que la valoración que tienen los trabajadores de los costos al renunciar de la organización.

En cuanto a la tercera dimensión compromiso normativo, según García e Ibarra (2016) definieron que es el grado en que se siente obligado con la organización o cree que quedarse es lo correcto. El compromiso que asumen los empleados se da cuando ellos perciben que el jefe se compromete con el estado de mejora de los colaboradores, por ello se ve que cuando hay un compromiso por parte de los colaboradores, la empresa tendrá mejores éxitos. Además, Pérez, et al. (2021) señalaron que este tipo de compromiso se relaciona con la obligación que ejerce la institución hacia el personal para quedarse en la misma, por un determinado tiempo. Por ende, el compromiso normativo, se crea en función a “las normas de fidelización organizativa y su internalización, sin una referencia específica a las presiones sociales asociadas a dicha lealtad”. En tal sentido,

Vilcarronero, et al. (2020) precisaron que el compromiso cuyo tipo normativo se dice a la fidelidad que tiene el adjunto con su trabajo, ya que, al experimentar un adiestramiento formativo, los colaboradores expresan su registro de forma recíproco al cronometrar ese lucro, a sus ves, la disposición crea un sentimiento de adhesión con destino a ellos.

### **1.3.2 Teorías relacionadas ala gestión del rendimiento**

Por consiguiente, se desarrolla basada puntualmente en el rendimiento laboral, Según Gabini y Salessi (2016) definieron, son conductas cuando el auxiliar desarrolla sus responsabilidades interiormente en la organización, las cuales se encaminan a la tutela de las metas, estas actitudes pueden ser visualizadas y medidos según los indicadores que se propongan en alguna legislatura. Además, Pilligua y Arteaga (2019) manifestaron que un personal o personales En las funciones que se le han asignado, estas son consideradas en el interior en la productividad del personal. Algunos empleados requieren de retroalimentación con la finalidad de obtener sus actividades que le serán muy beneficioso. De la misma forma, Cuba, et al (2020) Manifestaron se representa por el audacia que tiene la organización en estrato del personal, ya que las acciones de los mismos harán que la corporación pueda desempeñarse sus metas trazadas.

También, Burgos (2018) expresó que en cualquier procedimiento que se realiza en las actividades pueden ser positiva, lo cual es favorable para la asamblea y todavía puede ser negado cuando los colaboradores no cumplen con sus funciones o si lo hacen cometen demasiados errores lo que trae mayor dispendio para la corporación. Además, Alama, et al. (2017). Sostiene que puntualmente el rendimiento constituye un expediente con el fin de enjuiciar la altitud de prosperidad de una disposición como los individuos o los procesos, en la realización de sus objetivos laborales y en el logro de sus actividades.

Tipán (2020) señaló que es medular contar con instrumentos que sirvan para medir el rendimiento laboral de los colaboradores en diversos aspectos como el cognoscitivo y psicomotores que intervienen en el desempeño en el cumplimiento de sus funciones.

Urbina (2017) sostiene que es un proceso que cuenta con estructuras que se debe n tomar encuesta para la implementación en la evaluación de los colaboradores, ya que esos datos mostraran el nivel de producción de los colaboradores.

Zambrano, et al. (2017) señalaron que esta es importante que se considere políticas de recompensas para los colaboradores, ya que la motivación de recibir premios hace que trabajen con mayor esmero y ello trae un incremento de la productividad. Además, Oyarce y Muñoz (2020) precisaron que la evaluación sobre el rendimiento de los colaboradores debe tomarse en serio y analizar los diversos indicadores que ayuden a mejorar las funciones del mismo y a establecer mecanismo para la evaluación que consideren aspectos importantes para la productividad.

Castro, et al. (2019) opinaron que las empresas deben contar con mecanismos para poder medir el desempeño de sus colaboradores para realizar un seguimiento de las funciones y actividades que se están realizando, ello ayuda al logro de las metas, ya que se tienen conocimiento de los aspectos en los cuales se debe mejorar para se pueda realizar una medición exacta.

Araya, et al. (2019) afirmaron que los mecanismos de evaluación del desempeño deben contar con metas a corto plazo para poder implementar estrategias que mejoren el rendimiento de los colaboradores y se les pueda proporcionar u pago adecuado según su desenvolvimiento en el cumplimiento de las actividades que se han logrado.

Bonilla, et al. (2018) Manifestaron que el rendimiento laboral, nos permite dar un juicio de valor del colaborador según las actividades que hace dentro de una entidad, en base al producto que presenta en un periodo de tiempo asignado y con las características y condiciones establecidas al momento de diseñar el producto de ahí se medirá su rendimiento si es bueno o malo para darle una medición tanto cualitativa como cuantitativa.

Shapiro y Wilson (2019) precisaron que se suma la forma de cómo se comporta dentro de los procesos de productividad si aporta a la mejora de la calidad de los servicios que brindan mostrándose creativo, permitiendo la mejora continua de su profesionalismo. Del mismo modo le permite gestionar su rendimiento

personal en el proceso de productividad incrementando su desempeño personal y el de la institución por la que labora.

Estos productos están previamente diseñados en las acciones, metas de la entidad por la que brinda su servicio. Rendimiento laboral, es un instrumento de gestión que se relaciona con el talento del personal, permite identificar y reconocer el aporte del colaborador a la organización. También se debe identificar los puntos débiles para ofrecerles capacitaciones que fortalezca sus habilidades. (SERVIR, 2018).

Primera dimensión Rendimiento en la ministerio según Gabini y Salessi (2016) manifestaron se respalda en las edificaciones de ideas. Se sitúan en las cláusulas que solicita la tarea, similarmente podemos describir para que el complemento pueda ejercer un determinado empleo de manera muy valioso, la cual debe tener por obligación claras cláusulas, lo cual hace que el colaborador se ha declarado como apto para la misión o con el perfil deseado. Además, Álvarez, et al. (2020) es decir, el rendimiento de las actividades que se desarrollan con la ayuda de los recursos tecnológicos. Para establecer tanto el efecto de dichas variables sobre el procesamiento ejecutivo como el posible efecto de la expectativa de rendimiento sobre el rendimiento mismo de esta tarea.

Segunda dimensión Comportamientos contraproducentes según Gabini y Salessi (2016) definieron son conductas que se distancian de las posturas positivas comunitariamente mencionando, estas actitudes negativas son aquellas que han tomado una distancia al tipo de grupos que se han conformado interiormente donde interactúa las personas igualmente se manifiesta con pudor Por las normas, y tiende a acontecer enfrentamientos con la universalidad de las personas con los que se relaciona. También, Escalante, et al. (2021) precisaron que los comportamientos que rompen con las reglas que se han condicionado en un contexto. Estas anomalías sociales se han convertido en principios que merecen un vistazo de los investigadores para llevar a cabo implantaciones de mecanismos que ayuden a reducirlos. También, Shkoler y Tziner (2017) manifestaron que los sujetos que presentan determinadas características de personalidad, como bajos niveles de conciencia y altos niveles afectividad negativa, serán más propensos a encaminar el estrés presentado en el trabajo hacia comportamientos negativos.

Tercera dimensión Rendimiento en el contexto según Gabini y Salessi (2016) manifestó que los comportamientos que surgen en las corporaciones, ya que son lugares donde se muestra los desempeños para tener una relación recíproca con los integrantes de los huéspedes de la empresa, con ello elevaría su productividad.

Además, Pulido y Herrera (2017) señalaron que el rendimiento del asociado define los proyectos a realizar futuramente y el diámetro de las corporaciones, si suelen ser positivos será de provecho para la corporación, de no ser puede encorsetar al organismo y todavía causarle pérdidas económicas. Además, Nivelá, et al. (2019) manifestaron que las posturas que se resuelven interiormente de un grupo de responsabilidad en lucro de la agrupación y de la circunstancia, ya que contribuyen a venir las metas específicas y por ende las generales.

Según Skinner, con su teoría conductista, sostiene que la persona actúa en función de motivaciones que recibe, ello direcciona el comportamiento de las personas, los individuos modelan sus conductas a través de los aspectos condicionantes que intervienen en su contexto, por ello se debe tomar en cuenta el sistema de recompensas dentro de las empresas, ya que se tendrá un mayor número de colaboradores motivados con su trabajo. (Skinner, 1981, p. 75). Busca demostrar que los comportamientos están inducidos por motivaciones de diversos tipos. Por otro lado, el rendimiento está basada en las conductas de las personas, por lo que se han desarrollado instrumentos para la medición de los mismos, ya que es muy sustancioso sumar con herramientas que permitan valorar salientemente importante y poder implementar estrategias que sean necesarias para el desarrollo de la empresa. Se tiene las herramientas BARS, BOS y BES (Dolan, Jackson, y Schuler, 2003). Se relaciona directamente con la teoría de Spencer y Spencer (1993) ya que brinda la información para realizar la selección de los colaboradores eficaces de los que no lo son.

## **1.4 Formulación del problema**

### 1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la gestión del rendimiento del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unzué distrito el Agustino, 2016?

#### 1.4.2 Problemas específicos

##### Problemas específicos

##### Problemas específicos 1

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento de tarea del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016?

##### Problemas específicos 2

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el comportamiento contraproducente del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016?

##### Problemas específicos 3

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento en el contexto del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016?

#### 1.5 Justificación del estudio

En la justificación teórica, se basó a las teorías para incrementar el conocimiento y esta manera busca la mejora para la sociedad, mediante la indagación cómo el compromiso organizacional está vinculado en el rendimiento laboral. Se busca que esta indagación contribuya con datos para resolver las dificultades en otros contextos. La contribución en la justificación práctica, el aporte práctico se sustenta en el análisis de las variables de una mirada más completa. Además, los resultados serán de suma importancia para tomar algunas decisiones favorables en bien de dicha institución mencionada y en la justificación metodológica, busca brindar pautas para la solución de las dificultades que se han encontrado en la empresa para poder aplicar los procesos adecuados.

## **1.6 Hipótesis**

### Hipótesis general

Existe relación entre el compromiso organizacional y la gestión del rendimiento del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.

#### 1.6.1 Hipótesis específicas

##### Hipótesis específica 1

Existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento de tarea del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016

##### Hipótesis específica 2

Existe relación entre el compromiso organizacional y el comportamiento contraproducente del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.

##### Hipótesis específica 3

Existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento en el contexto del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.

## **1.7 Objetivos**

### Objetivo general

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión del rendimiento del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.

### 1.7.1 Objetivos específicos

#### Objetivo específico 1

Establecer la relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento de tarea del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.

#### Objetivo específico 2

Identificar la relación entre el compromiso organizacional y el comportamiento contraproducente del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.

#### Objetivo específico 3

Establecer la relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento en el contexto del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.

## **II. MÉTODO**

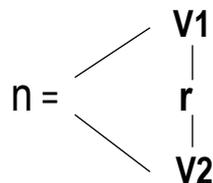
### 2.1 Diseño de investigación

#### 2.1.1 Tipo de investigación

Este estudio es de sujeto de indagación básica, según Sánchez y Reyes (2015) es la averiguación que conduce a agenciárselas conocimientos nuevos y campos de averiguación, sin agenciárselas objetivos prácticos específicos de los nuevos conocimientos adquiridos, lo que importa es compilar nota mansalva a fin de retribuir el mensaje apodíctico, incrementando conocimientos teóricos en acoso de evidenciar nuevos noticia y leyes.

### 2.1.2 Diseño de investigación

Hernández y Mendoza (2018) indicaron que todo diseño de investigación no experimental se realiza sin variaciones ni se realiza las manipulaciones en las variables. La presente investigación ha seleccionado desarrollar un diseño no experimental, ya que no se manipuló las variables a estudiar. Se va observar el comportamiento de los trabajadores, así como se da en un tiempo determinado (carácter transversal o transaccional), a fin de establecer y determinar la relación entre las variables en base a las encuestas que se realizó mediante el formulario de google. El esquema es el siguiente:



Dónde:

- n : Muestra de estudio
- V1 : Compromiso organizacional
- V2 : Gestión del rendimiento
- r : Correlación

Enfoque

El enfoque de este estudio fue cuantitativo, ya que se realizó por la estadística como una útil para dar los títulos numéricos para su procesamiento, interpretación y iniciación de los resultados (Valderrama, 2017, p. 106)

Método de la investigación

Al respecto, Bernal (2016), indicó que “El dialéctica hipotético natural, es cuando se telediaro de una hipótesis para obtener a las conclusiones, deduciendo de estas, conclusiones que debió confrontarse con la sinceridad” (p. 60).

Nivel de indagación

De esta forma, el nivel de esta indagación es descriptiva correlacional buscar relacionar o asociar las variables según Valderrama (2017) manifestó: “este tipo de estudio tienen como finalidad de determinar el grado de relación entre las variables

mencionadas entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 45).

## **2.2 Variables, operacionalización**

### Definición conceptual de compromiso organizacional

García e Ibarra (2016) quienes plantean una principios del estipulación laboral denominándolo una clase o argumento donde el laborioso debió buscar una organización como su instituto laborable, así como lo son sus metas y aspiraciones que tenga y encajarse en la misma.

### Definición operacional de compromiso organizacional

La definición operacional de la presentación de variable se realiza en tres dimensiones, doce indicadores la cual es medida por un cuestionario conformado por 20 preguntas, muy bien trabajadas y validadas.

### Definición conceptual de gestión del rendimiento

Gabini y Salessi (2016) Definieron como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la orden, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su cota de fondo a la organización.

### Definición operacional de gestión del rendimiento

Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide con la escala de Likert. Se consideró 3 dimensiones, 11 indicadores y 16 ítems; los mismos que fueron de preparadas y diseñadas para proceder la experimentación del individuo Likert.

## **2.3 Población y muestra**

### 2.3.1 Población

Según Valderrama (2015) definió que es un conjunto de personas que tienen las mismas características que serán consideradas para realizar la presente investigación. En la presente investigación la población estuvo constituida 90 trabajadores.

### 2.3.2 Muestra

También, Hernández y Mendoza (2018) definieron: Que la muestra en la ruta cuantitativa es un subgrupo de la población o universo que te motiva, sobre la cual se recolectaran los datos acertados, y debió ser representativa de dicha población. Po lo tanto, se consideró una muestra censo de 90 trabajadores.

### 2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica utilizada en la encuesta fue la indagación, según Valderrama (2015) es un temario que nos va permitir calcular niveles de inteligencia y escalas de postura. Además, la herramienta que se va a aprovechar fue el cuestionario, según Sánchez (2015) constituye un escrito de cuestiones o interrogantes relacionadas con el futuro arealizar el estudio.

La eficiencia del instrumento con su respectiva validez según Soto (2014) se refiere cuando existe la consonancia entre los jueces y la capacidad es cuando los experimentados del tema toman los tres criterios la relevancia, la pertinencia y claridad así como también la validez de los consentimientos de los jueces sobre las dimensiones.

#### Tabla 1

*Validación de juicio de expertos.*

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Mg. Asencios Trujillo, Cestino	Aplicable
Experto 2.	Mg. Pacheco Carcasi, Luz Eliana	Aplicable

La confiabilidad de la herramienta de instrumento de medición confiable, según Valderrama (2015) señaló que una herramienta es confiable o seguro si elabora resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones.

#### Tabla 2

*Niveles de confiabilidad.*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

(Hogan, 2004) argumento que la escala de valoración para poder determinar la confiabilidad.

### **Tabla 3**

*Estadística de fiabilidad de las variables.*

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Compromiso organizacional	0.945	20
Gestión del rendimiento	0.907	16

Nota: Análisis Estadístico SPSS

Interpretación: observamos que el Alfa de Cronbach de la variable es de alta confiabilidad.

### **2.5 Métodos de análisis de datos**

Los datos adquiridos mediante la investigación, fueron incorporados en el azafate de datos del programa Microsoft Excel 2016 y además se ingresó al programa de IBM SPSS Statistics con número 25, en donde fue analizada extendidamente, cuya testificación es no paramétrica. Del mismo modo, los diseños de investigación se aplicarán la estadística descriptiva y/o la estadística inferencial (Rho Spearman)

### **2.6 Aspectos éticos**

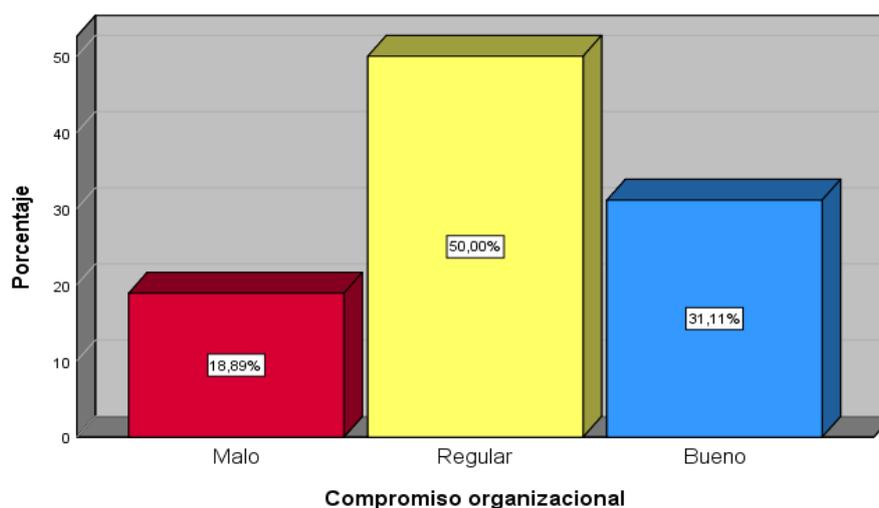
El sondeo que se realizó contó con la facultad de las personas autorizadas correspondientes de la entidad donde se hizo la indagación igualmente lo que se esperaba al finalizar con el resultado al aplicar la técnica de la encuesta que son fiables así como también es original y no hay plagio.

## **III. Resultado**

### **3. 1. Resultados descriptivos**

**Tabla 4***Frecuencia y porcentaje de la variable compromiso organizacional.*

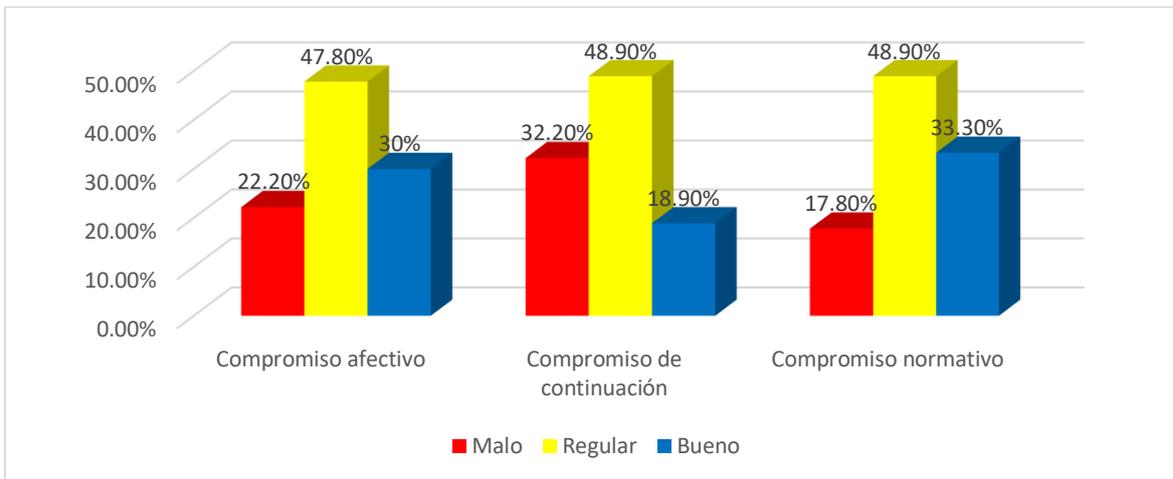
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	17	18,9%
	Regular	45	50%
	Bueno	28	31,1%
	Total	90	100%

*Figura 1. Percepción de la variable el compromiso organizacional.*

En el producto final se observa que el 50% de los encuestados, ostentan que el compromiso organizacional se encuentra en el nivel regular, el 31,1% señalan que es bueno y un 18,9% exhiben que es malo.

**Tabla 5***Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable compromiso organizacional.*

		Compromiso de					
		Compromiso afectivo		continuación		Compromiso normativo	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	20	22,2%	29	32,2%	16	17,8%
	Regular	43	47,8%	44	48,9%	44	48,9%
	Bueno	27	30%	17	18,9%	30	33,3%
	Total	90	100%	90	100%	90	100%



*Figura 2.* Percepción de las dimensiones de la variable el compromiso organizacional.

En el producto final se observa que el 47,8% de los encuestados, ostentan que el compromiso afectivo se encuentra en el nivel regular, el 30% señalan que es bueno y un 22,2% exhiben que es malo. Asimismo, se visualiza que el 48,9% de los encuestados, ostentan que el compromiso de continuación se encuentra en el nivel regular, el 32,2% señalan que es malo y un 18,9% exhiben que es bueno. También, el 48,9% de los encuestados, ostentan que el compromiso normativo se encuentra en el nivel regular, el 33,3% señalan que es bueno y un 17,8% exhiben que es malo.

**Tabla 6**

*Frecuencia y porcentaje de la variable la gestión del rendimiento.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	29	32,2%
	Regular	43	47,8%
	Bueno	18	20%
	Total	90	100%

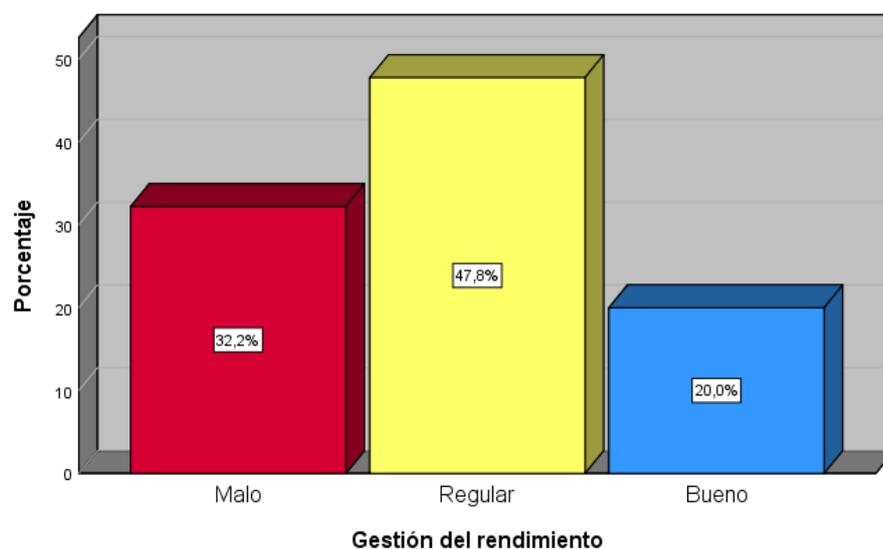


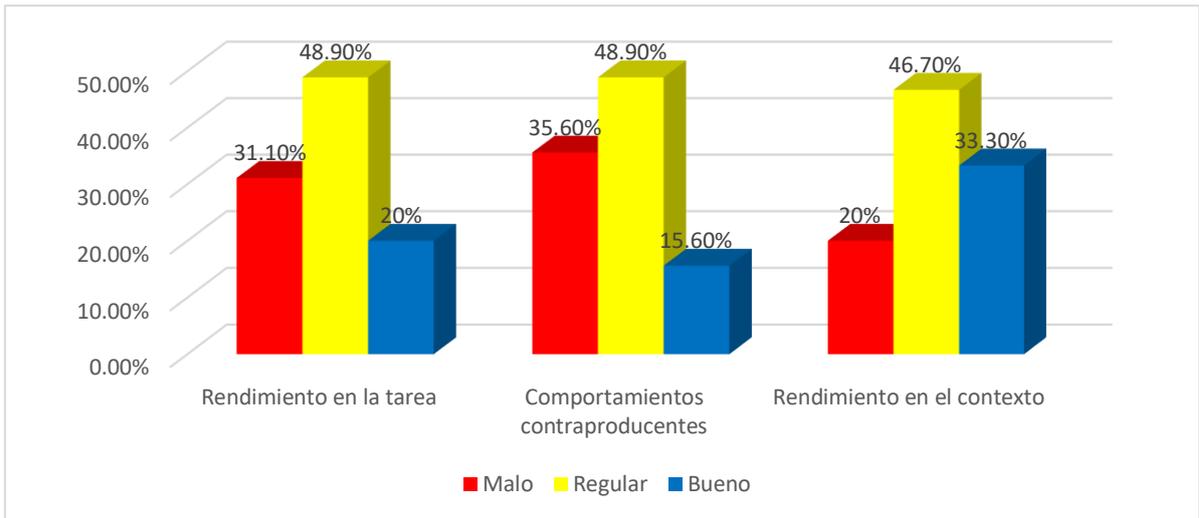
Figura 3. Percepción de la variable la gestión del rendimiento.

De acuerdo a los resultados se observa que el 47,8% de los encuestados, ostentan que la gestión del rendimiento se encuentra en el nivel regular, el 32,2% señalan que es malo y un 20% exhiben que es bueno.

**Tabla 7**

*Frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable gestión de rendimiento*

	Rendimiento en la tarea		Comportamientos contraproducentes		Rendimiento en el contexto		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Malo	28	31,1%	32	35,6%	18	20%
	Regular	44	48,9%	44	48,9%	42	46,7%
	Bueno	18	20%	14	15,6%	30	33,3%
	Total	90	100%	90	100%	90	100%



*Figura 4. Percepción de las dimensiones de la variable el compromiso organizacional.*

De acuerdo a los resultados se observa que el 48,9% de los encuestados, ostentan que el rendimiento en la tarea se encuentra en el nivel regular, el 31,1% señalan que es malo y un 20% exhiben que es bueno. Asimismo, el 48,9% de los encuestados, ostentan que el comportamiento contraproducente se encuentra en el nivel regular, el 35,6% señalan que es malo y un 15,6% exhiben que es bueno. También, el 46,7% de los encuestados, ostentan que el rendimiento en el contexto se encuentra en el nivel regular, el 33,3% señalan que es bueno y un 20% exhiben que es malo.

### 3.2. Prueba de hipótesis

**Tabla 8**

*Análisis Inferencial bivariada.*

			Compromiso organizacional	Gestión del rendimiento	Rendimiento en la tarea	Comportamientos contraproducentes	Rendimiento en el contexto
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,755**	,815**	,629**	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	90	90	90	90	90
	Gestión del rendimiento	Coefficiente de correlación	,755**	1,000	,910**	,874**	,903**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	90	90	90	90	90
	Rendimiento en la tarea	Coefficiente de correlación	,815**	,910**	1,000	,686**	,702**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	90	90	90	90	90
	Comportamientos contraproducentes	Coefficiente de correlación	,629**	,874**	,686**	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	90	90	90	90	90
	Rendimiento en el contexto	Coefficiente de correlación	,571**	,903**	,702**	,791**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	90	90	90	90	90

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

Se descubrió que la relación entre el compromiso laboral y la gestión del rendimiento, es significativa al nivel de 0,755; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva alta entre las variables de estudio. De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000 <0,05 indica que no se acepta la hipótesis; afirmando que, si existe una correlación positiva alta entre el compromiso organizacional y la gestión del rendimiento del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016. Para la hipótesis específica 1, se descubrió que la relación entre compromiso organizacional y el rendimiento en la tarea, es significativa al nivel de 0,815; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva alta entre las variables de estudio. Para la hipótesis 2, se descubrió que la relación entre el compromiso organizacional y el compromiso contraproducente, es significativa al nivel de 0,629; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una

correlación positiva moderada entre las variables de estudio y en la hipótesis específica 3, se descubrió que la relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento en el contexto, es significativa al nivel de 0,571; por lo tanto, se puede inducir que efectivamente sí hay una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. Afirmando que, si existe una correlación significativa el compromiso organizacional y el rendimiento en el contexto del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.

#### **IV. Discusión**

De acuerdo a la hipótesis planteada: Hay relación entre el compromiso organizacional y la gestión relacionada al rendimiento del trabajador del servicio de mantenimiento en el nosocomio Hipólito Unanue - Agustino. Concluyó la relación alta con un valor de ( $r = 0.755$ ), donde el 50% de los que participaron de la encuesta, demuestran el compromiso cuando desarrollan sus labores dentro del hospital, y el 47,8% de los que participaron de los cuestionarios demuestran que el compromiso con las metas que se ha planteado la gestión es regular, ya que la mayoría no se siente identificado, ya que los encargados no logran transmitir la idea con claridad.

Se asemeja al estudio de Flores y Sullca (2020) concluyo que los maestros que se encuentran satisfechos representan en el 3.39 veces mayores posibilidades de que demuestran el compromiso con sus centro de labores, mientras que el 48.3% demuestran que no se encuentran conformes con varios aspectos que han planteado los encargados por ello no demuestran compromiso con las actividades que se desarrollan en favor de la empresa, y el 70.2% no demuestra el compromiso de continuidad; ya que se han dado cuenta que el esfuerzo que realizan no es bien remunerado, además que no hay nombramientos y la línea de carrera se deja de lado, lo cual trae desanimo por parte de los colaboradores y ante ello no demuestran compromiso con la entidad. A pesar de ello el 82.5% demuestran compromiso emocional ya que se han desempeñado como primera fuente de trabajo, donde le han brindado un espacio para su fortalecimiento como profesional y el 57% compromiso del tipo normativo, lo que se busca es que la empresa plantee nuevos mecanismos para la continuidad de los profesionales idóneos y el mayor compromiso por parte de los colaboradores.

Se basó en los estudios de Meyer y Allen (1991) quienes mencionan tres dimensiones sobre la variable: continuidad, afectiva y normativa, quienes establecen una relación paralela entre las dimensiones que se han mencionado, ya que se parecen a los postulados de Aristóteles. De la misma manera, Guerra (2020) concluyó mediante el análisis del coeficiente de correlación que hay una relación inversa baja entre el cinismo en las organizaciones y el compromiso con las compañías; lo que significa que los trabajadores tienen menor cinismo y un elevado compromiso con la empresa. Se apoyó en las ideas de Steers (1977) toma en cuenta el nivel de identificación y de colaboración que realiza el colaborador en las actividades que realiza la empresa para el logro de sus metas.

En la hipótesis específica 1, fue establecer la correlación entre el compromiso de las empresas y el rendimiento de las actividades de los colaboradores que laboran en el área de mantenimiento del nosocomio Hipólito Unanue -Agustino. Concluyó que hay una relación con un valor de ( $r = 0.815$ ) muestra una relación positiva del tipo alta, donde el 50% de los que participaron en las encuestas brindando datos que fueron analizados con posterioridad, mencionan que el compromiso con la empresa es regular, mientras que el 48,9% mencionan que su rendimiento en el trabajo en beneficio de las metas de la empresa es regular, por lo tanto se requiere de la implementación de mecanismos que logren un mayor compromiso por parte de los colaboradores para poder incrementar la rentabilidad y el buen servicio en el nosocomio.

Se asemeja con los estudios de Guerra (2020) busca mostrar la correlación entre cinismo en las organizaciones y el compromiso con las mismas mostro que los participantes no están conformes con las actividades que se han propuesto, ya que mencionan que no se les ha considerado las propuestas que han hecho al inicio, por lo tanto no demuestran el compromiso que la empresa espera, dejando de lado las metas de la organización, es por ello que se debe plantear las estrategias más adecuadas que logren que los colaboradores se comprometan con las actividades de la empresa. Se usó la teoría de (Meyer & Allen, 1991) y el Cuestionario de (Salessi & Omar, 2014).

Los resultados que se encontraron en el grupo de estudio, mediante el análisis del coeficiente de correlación de Rho Spearman, fueron que sí existe una correlación inversa baja entre el cinismo organizacional y el compromiso

organizacional; lo que significa que los trabajadores tienen menor cinismo organizacional y mayor nivel de compromiso organizacional. También, se apoyó a la teoría de Davis y Newstrom, 2000 indicaron que el compromiso con las empresas es cuando un trabajador logra identificarse con su empresa y pretende continuar laborando de forma activa en ella, el cual normalmente es más fuerte en los trabajadores más antiguos en la empresa que aquellos trabajadores que han logrado ser exitosos dentro de la empresa. Igualmente, la primera de las dimensiones tiene como base el aspecto emocional, lo que se demuestra mediante la identificación de las metas de la empresa y el deseo por lograrlo en beneficio de la misma empresa y de los integrantes. Al mismo tiempo, la dimensión Rendimiento En la obligación de sus tareas hace mensaje a qué tan apto es el colaborador en sus funciones que se desempeña, por lo que se relaciona con el registro de accidentabilidad, productividad y celador de las tareas asignadas. (Enríquez Argoti, Martínez Romero, & Guevara Porras, 2015).

En la segunda hipótesis específica 2, hay relación entre el compromiso organizacional y el comportamiento contraproducente del trabajador del servicio de mantenimiento en el nosocomio Hipólito Unanue -Agustino. Concluyó que hay relación positiva del tipo moderada con un valor de ( $r = 0.629$ ) donde el 50% demuestra que si tiene y asumen su compromiso con la empresa y trata de cumplir con sus funciones para que se logren las metas que se han establecido y el 48,9% menciona que el compromiso del tipo contraproducente es del nivel regular, es por ello que se debe plantear los trabajos colaborativos y crear espacios donde se compartan las metas y los procesos que se van a implementar para el logro de los objetivos de nosocomio.

Se asemeja al estudio de Puma (2020) quien demuestra que hay una relación positiva alta entre la motivación del tipo laboral y el compromiso con las empresas, con un valor de 0,759, con el aporte de Meyer y Allen (1991) quienes mencionan que el compromiso del tipo de continuidad está ligada a la percepción de los colaboradores, ya que consideran el costo de alejarse del centro de trabajo. De este modo, la dimensión ligada a las normas se inicia con las funciones que se le adjuntan, con el compromiso de los valores de la empresa, el cual debe ser de manera voluntaria. Además, la dimensión comportamientos contraproducentes Según Ríos, Rosario, González, Nieves y Rovira (2015) Es el resultado del batida

psicológico por lo informado de los compañeros en el aire de negociación, lo que desencadena en una indigna productividad y comportamientos contraproducentes en el compromiso.

En la hipótesis específica 3, hay relación entre el compromiso con las empresas y el rendimiento en los colaboradores que laboran en el área de mantenimiento del nosocomio Hipólito Unanue - Agustino. Concluyó que hay una relación con un valor de ( $r = 0.815$ ) muestra una relación positiva del tipo alta, donde el 50% de los que participaron en las encuestas brindando datos que fueron analizados con posterioridad, mencionan que el compromiso con la empresa es regular y el 46,7% de los que han participado de la resolución de las encuestas mencionan que el rendimiento en el área de mantenimiento es regular.

Hay una similitud con el estudio de Quispe (2020) llegó a la conclusión que existe hay correlación del tipo directa y moderada donde el 73,1% de los colaboradores menciona que la gestión ligada al rendimiento dentro de la empresa es de nivel regular, y el 55,7% de los participantes de las encuestas manifiestan que el trabajo que se realiza en equipo es de nivel regular.

De la misma manera, Valdivia (2020) concluyó hay correlación positiva entre las variables con un valor de  $r=0.725$ , La Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional, se reflejará sobre el fruto gremial de los trabajadores de la municipalidad en cuestión. Se basa en los estudios de Allen y Meyer (1990) y Littlewood, (2009) precisaron que está ligada al compromiso de las normas donde implica la unión del colaborador con la empresa, donde nace la relación de un compromiso, ya que se le asigna un sueldo por un servicio que este ofrece a la empresa y por lo tanto se le pide que sea de manera eficiente y el trabajador debe mantener su motivación personal al ser parte de la empresa. Se asemeja a los aportes de Betanzos y Paz (2007) quienes sostienen que este tipo de compromiso se subdivide en dos dimensiones, primero está la obligación del tipo moral las cuales son asumidas por los colaboradores al momento de percibir beneficios monetarios por parte de la empresa, implica lealtad con la empresa. Segundo el compromiso individual que surge por parte del colaborador que actúa de manera responsable como correspondencia de pertenecer la empresa, por ello cumple con sus funciones de manera eficiente y aporta en las soluciones de la dificultad que pueden aparecer, los cuales se relacionan con los valores de responsabilidad que

tienen las personas. La dimensión rendimiento en el contexto se refiere al conjunto de comportamiento ligadas a las responsabilidades técnicas que debe cumplir el colaborador (Gabini & Salessi, Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos., 2016)

## **V. Conclusión**

**Primera:** El objetivo general fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión del rendimiento del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016. Se concluyó que objetivo planteado se ha demostrado según la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.755$ ) indica una correlación positiva moderada. Por tanto, se concluye que el objetivo general planteado queda demostrado.

**Segunda:** El objetivo fue establecer la relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento de tarea. Concluyó de acuerdo el objetivo específico. Se concluyó que objetivo planteado se ha demostrado según la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.815$ ) indica una correlación positiva alta. Por tanto, se concluye que el objetivo específico 1 planteado queda demostrado.

**Tercera:** El objetivo específico fue identificar la relación entre el compromiso organizacional y el comportamiento contraproducente del trabajador del servicio de mantenimiento. Concluyó que objetivo planteado se ha demostrado según la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.629$ ) indica una correlación positiva moderada. Por tanto, se concluye que el objetivo específico 2 planteado queda demostrado.

**Cuarta:** El objetivo específico fue establecer la relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento en el contexto del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016. Concluyó que objetivo planteado se ha demostrado según la prueba de Rho de Spearman ( $r = 0.571$ ) indica una correlación positiva moderada. Por tanto, se concluye que el objetivo específico 3 planteado queda demostrado.

## **VI. Recomendación**

- Primera.** Se recomienda a la gestión directiva del Hospital Hipólito Unanue que implemente estrategias de evaluación objetiva del desempeño de los colaboradores y sobre de esa base otorgar reconocimientos de logro.
- Segunda.** Es recomendable la aplicación de procedimientos que busquen la motivación en los colaboradores a través de reconocimientos públicos, como diplomas, capacitaciones técnicas, premios como vacaciones pagadas, para crear mayores optimismos y compromiso por parte de los trabajadores del área administrativa.
- Tercera.** Se recomienda al personal que cumplan en informar para dar el cumplimiento a las norma o leyes establecidas en la institución, para poder elaborar acciones que contribuyan al reconocimiento y la promoción de los valores como parte de la cultura de la entidad, ya que trae un buen desempeño y se le dará un reconocimiento especial por el cumplimiento de sus labores, ya que se busca que se sientan bien en el lugar donde trabajar, sintiéndose valorados por los encargados.
- Cuarta.** Se recomienda brindar un ambiente de trabajo adecuado, armonioso, donde los colaboradores cuenten con los materiales e insumos que requieren para el cumplimiento de sus funciones de manera eficiente. Y se les brinde talleres de coaching para mejorar la interrelación entre los que conforman la empresa para promover el trabajo colaborativo, lo que logrará las metas en la empresa.

## VII. Referencias

- Aldana, E.; Tafur, J.; Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Revista Espacios*, Caracas, v. 39, n. 11, p.13-23, 2018. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>. Accedido el: 10 abr. 2020.
- Alama, M., Cornejo, K. y Jara, J. (2017). Seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2016. *UCV-HACER: Revista de Investigación y Cultura*, 6(1), 48-52.
- Álvarez, S., Valencia, A., y Valencia, M. (2020). Efecto placebo y estimulación sonora binaural de ondas beta y theta en el rendimiento de una tarea de memoria de trabajo. *Revista CES Psicología*, 13(1), 32-51.
- Ávila, E., Álvarez, J. y Zurita, I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312.
- Araya, S., Bravo, C., Ramírez, P. y Salazar, A. (2019). Explorando la relación entre gestión del conocimiento y el rendimiento organizativo en instituciones de educación superior universitaria. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E17), 947-959.
- Ballesteros, J. y Carlos, J. (2020). Contrato psicológico y compromiso organizacional: un estudio bibliométrico. *Revista Internacional de Organizaciones*, (24), 241-271.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación (3 ed.)*. Bogotá D.C.: Pearson Educación.
- Bizarrón, M. (2021). Communication: Vital Strategy For The Hotel Industry. *Administrative Sciences*, (17), 1-11.
- Bonilla, D., Macero Méndez, R. y Mora, E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. *Conrado*, 14(63), 268-273.
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de investigación*, 2(2), 21-41.

- Castro, S., Guzmán, G. y Aguilar, J. (2019). Guidance of knowledge and performance management in small and medium Mexican companies. *Journal of Social Sciences*, 25 (1), 21-34.
- Changuan, M., Caraguay, V. y Dávalos, M. (2020). Organizational culture in SMEs and their performance. *Pro Sciences: Journal of Production, Science and Research*, 4 (32), 47-55.
- Cuba, N., Mohamed, H. y Pacheco, A. (2020). Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de Lima, Perú. *Conrado*, 16(72), 278-285.
- Damián, M. y Reyes, C. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables-faceac, UNPRG; Lambayeque, 2017-2018. *Horizonte empresarial*, 7(1), 15-29.
- Escalante, J., Coyaso, F., De Loera, B. y Montoya, J. (2021). Comportamiento antisocial en las organizaciones; una revisión y análisis conceptual. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 7(1), 23-41.
- Estrada, E.; Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, v. 2, n. 1, p. 132-146, 2020. DOI: 10.35622/j.rie.2020.01.008. Disponible en: <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>.  
Accedido el: 20 oct. 2020.
- Fuentes, C., López, D. y Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios. ISSN*, 798, 1015.
- Flores, R. y Sullca, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2), 64-83.
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *LIBERABIT. Revista Peruana de Psicología*, 26(1), e352-e352.
- Gabini, S., y Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1).

- García, M. e Ibarra, L. (2016) Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. Eumed. Recuperado de <http://www.eumed.net/librosgratis/20161158/pdf>.
- Guadalupe, J., Lucero, E., Pita, D., Vera, W., Guadalupe, J. y Lucero, D. (2021). Commitment as a personality trait and its relationship with burnout in Ecuadorian teachers. *Interdisciplinary. Journal of Psychology and Related Sciences*, 38 (2), 135-148.
- Guerra, A. (2020). *Cinismo organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de la facultad de Ciencias de la Salud* (Tesis de maestría) Universidad Peruana Unión, Lima, 2019.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, México: Mac Graw Hill: Interamericana.
- Hernández, R y Mendoza. C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México. Edición McGraw-Hill Educación.
- Jaime, J. (2020). Edad y antigüedad laboral de los profesionales de enfermería como antecedentes del compromiso afectivo en los hospitales privados de jalisco, México. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 9(4), 53-71.
- Shkoler, O., & Tziner, A. (2017). The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 157-164.
- Martínez, P., Cassaretto, M. y Tavera, M. (2020). Variables predictoras del compromiso laboral y académico en trabajadores y estudiantes de una universidad peruana. *Pensamiento Psicológico*, 18(1), 7-19.
- Mendieta, M., Erazo, J. y Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312.
- Mora, Y., Romero, C., Muñoz, I., & Sierra, J. (2021). Organizational commitment and demographic factors that promote absenteeism in franchises in Barranquilla-Colombia. *Journal of Social Sciences*, 27 (2), 163-179.

- Nivela, M., Echeverría, S. y Morillo, R. (2019). Estilos de aprendizaje y rendimiento académico en el contexto universitario. *Dominio de las Ciencias*, 5(1), 70-104.
- Oyarce, R. y Muñoz, C. (2020). Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento laboral de trabajadores administrativos. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(2), 26-30.
- Palomino, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1-20.
- Paredes, M., Palomino, A., Cárdenas, V. y Gonzales, C. (2021). Organizational commitment in the collaborators of financial institutions in the Junín region. *Scientific Gazette*, 7 (1), 29-35.
- Pérez, M., Crispin, A., Tapia, V. y Peralta, C. (2021). Compromiso organizacional en colaboradores de financieras de la región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), e1062-e1062.
- Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 16(28).
- Pulido, F. y Herrera, F. (2017). La influencia de las emociones sobre el rendimiento académico. *Ciencias Psicológicas*, 11(1), 29-39.
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53.
- Quispe, C. (2020). *La gestión del rendimiento y el trabajo en equipo del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann*, 2019(Tesis de maestría) Universidad privada de Tacna.
- Ramírez, F., Stalaya, I., Estala, I. y Zuta, M. (2020). Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores en proteger oriente S.A., Pucallpa, 2019. *Repositorio de revistas de la universidad privada de pucallpa*, 4(3), 7-7.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- SERVIR-PE, (2018). Manual de gestión del rendimiento. Lima, Perú. Recuperado de <https://gdr.servir.gob.pe/normatividad-manual/>

- Shapiro, A. y Wilson, D. (2019). Taking the Fed at its Word: A New Approach to Estimating Central Bank Objectives using Text Analysis, Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper 2019-02. Recuperado de <https://doi.org/10.24148/wp2019-02>.
- Talledo, M., & Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(3), 77-86.
- Tipán, E. (2020). *Factores psicosociales y rendimiento laboral de la empresa EFIKAS* (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Urbina, O (2017). Evaluación del Rendimiento del Profesional de Enfermería del servicio de Neonatología. Habana- Cuba. Revista: Escuela Nacional de Salud Pública, Neonatología; 2006. Report No.: ISBN.
- Valdivia, M. (2020). *Seguridad y salud ocupacional y el rendimiento laboral durante la COVID-19, Municipalidad Provincial de Chota-2020* (Tesis de la maestría) Universidad César Vallejo, Lima.
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta. (2aed.). Lima: San Marcos. 10-10-2015 115.
- Vargas, F. y Machicao, C. (2020). Estudio comparativo del compromiso organizacional en trabajadores con y sin hijos, dentro de una empresa industrial en la ciudad de La Paz. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 20(20), 17-36.
- Vega, J., Martínez, M. y García, J. (2020). La influencia del compromiso organizacional y la orientación al aprendizaje sobre innovación y desempeño en los agronegocios. *Revista Espacios*, 41(17).
- Vila, S. y Faura, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1), 201-226.
- Vila, S. y Faura, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, (1), 201-226.

Zambrano, I., Véliz, V. y Barzola, W. (2017). Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 3(3), 917-937.

## Anexos

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia									
<b>Título:</b> Compromiso organizacional y la gestión del rendimiento del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.									
<b>Autor:</b> Juan Carlos Sulca Medina									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la gestión del rendimiento del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento de tarea del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el comportamiento contraproducente del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la gestión del rendimiento del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Establecer la relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento de tarea del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.</p> <p>Identificar la relación entre el compromiso organizacional y el comportamiento contraproducente del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.</p> <p>Establecer la relación entre el compromiso organizacional y el</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación entre el compromiso organizacional y la gestión del rendimiento del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento de tarea del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.</p> <p>Existe relación entre el compromiso organizacional y el comportamiento contraproducente del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.</p> <p>Existe relación entre el compromiso organizacional y el</p>	<b>Variable 1: Compromiso organizacional</b>			<p>Escala: Ordinal</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p><b>Niveles y rangos</b></p> <p>Malo 20 - 45</p> <p>Regular 46 - 72</p> <p>Bueno 73 - 100</p>		
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>				
			Compromiso afectivo	Apego emocional	1, 2				
				Satisfacción de las necesidades	3				
				Identidad	4,5				
				Fidelidad	6,7				
			Compromiso de continuidad	Oportunidades laborales	8, 9				
				Inversión del tiempo	10				
				Inversión económica	11, 12				
				Tiempo de servicio	13				
			Compromiso normativo	Oportunidades de desarrollo profesional	14, 15				
				Sentido de recompensa	16, 17				
				Cumplimiento del deber	18, 19				
				Compromiso moral	20				
<b>Variable 2: Gestión del rendimiento</b>									
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>					
Rendimiento de tarea	Planeamiento	1,2	<p>1.Nunca (N)</p> <p>2.Casi nunca (CN)</p> <p>3.Algunas veces (AV)</p> <p>4.Casi Siempre (CS)</p> <p>5.Siempre (S)</p>	<p>Malo 16 - 36</p> <p>Regular 37 - 57</p> <p>Bueno 58 - 80</p>					
	Organización de trabajo	3							
	Orientación a resultados	4							
	Priorización de trabajo	5							
	Eficiencia laboral	6, 7							

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento en el contexto del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016?	rendimiento en el contexto del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.	rendimiento en el contexto del trabajador del servicio de mantenimiento en el Hospital Hipólito Unanue distrito el Agustino, 2016.				
			Comportamientos contraproducentes	Excesiva negatividad	8,9	
				Acciones que dañan la organización	10, 11, 12	
			Rendimiento en el contexto	Iniciativa tareas laborales desafiante	13	
				Actualización de conocimiento	14	
Habilidades laborales	15					
			Soluciones creativas	16		
<b>Nivel - diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>		
<p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte y transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p><b>Población:</b> Está constituido por 90 trabajadores de la institución mencionada.</p> <p><b>Muestra censo:</b> 90 trabajadores de Hospital Hipólito Unanue.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Compromiso organizacional</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: García e Ibarra (2016)</p> <p>Año: 2021</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: A los trabajadores Hospital Hipólito Unanue.</p>		<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p><b>Análisis descriptivo simple</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación en tablas de frecuencia y figuras</li> <li>- Interpretación de los resultados</li> <li>- Conclusiones</li> </ul>		
		<p><b>Variable 2:</b> Gestión del rendimiento</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Gabini y Salessi (2016)</p> <p>Año: 2021</p> <p>Monitoreo: Individual</p> <p>Ámbito de Aplicación: A los trabajadores Hospital Hipólito Unanue.</p>		<p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico Rho de Spearman</p>		

## Anexo 2. Operacionalización de las variables

Tabla 2

*Operacionalización de la variable 1: Compromiso organizacional*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Compromiso institucional	García e Ibarra (2016) quienes plantean una noción del compromiso laboral denominándolo un estado o acción donde el trabajador deberá reconocer a una organización como su centro laboral, así como lo son sus metas y aspiraciones para de esta manera poder mantenerse en la misma.	Compromiso afectivo	Apego emocional	1, 2	Escala: Ordinal  Likert  1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo 20 - 45 Regular 46 - 72 Bueno 73 - 100
			Satisfacción de las necesidades	3		
			Identidad	4,5		
			Fidelidad	6,7		
		Compromiso de continuidad	Oportunidades laborales	8, 9		
			Inversión del tiempo	10		
			Inversión económica	11, 12		
			Tiempo de servicio	13		
		Compromiso normativo	Oportunidades de desarrollo profesional	14, 15		
			Sentido de recompensa	16, 17		
			Cumplimiento del deber	18, 19		
			Compromiso moral	20		

Tabla 9

*Matriz de operacionalización de la variable gestión del rendimiento*

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Nivel y rango de la variables
Gestión del rendimiento	Gabini y Salessi (2016) definieron como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados de la organización, que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización.	Rendimiento de tarea	Planeamiento	1,2	5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)	Malo 16 - 36 Regular 37 - 57 Bueno 58 - 80
			Organización de trabajo	3		
			Orientación a resultados	4		
			Priorización de trabajo	5		
			Eficiencia laboral	6, 7		
		Comportamientos contraproducentes	Excesiva negatividad	8,9		
			Acciones que dañan la organización	10, 11, 12		
		Rendimiento en el contexto	Iniciativa tareas laborales desafiante	13		
			Actualización de conocimiento	14		
			Habilidades laborales	15		
Soluciones creativas	16					

## Anexo 3. Instrumentos de las variables

### Cuestionario para medir compromiso organizacional

Este cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye en el diagnóstico del compromiso organizacional.

La información suministrada será confidencial y se utilizará únicamente para efectos de esta investigación. Se le ruega no dejar ninguna pregunta sin contestar.

Se agradece su valiosa colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación, se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.

#### Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIONES / Ítems</b>						
<b>Nº</b>	<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>					
1	Siente usted que no puede dejar de laborar en esta institución.					
2	Se resiste a ser reasignado a otra entidad.					
3	Siente que en esta entidad logra satisfacer todas sus necesidades laborales.					
4	Se siente identificado con las autoridades de su institución.					
5	Se siente identificado con esta institución.					
6	No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.					
7	Es fiel a las autoridades de su institución.					
	<b>Dimensión 2: Compromiso de continuación</b>					
8	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.					
9	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.					
10	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.					
11	Reconoce que labora en la institución solo para recuperar su inversión económica					
12	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.					
13	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo deservicio.					
	<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>					
14	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.					
15	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.					
16	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.					
17	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.					
18	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.					
19	Siente que sus derechos son respetados por los jefes de su centro de labores.					
20	Tiene un compromiso moral con la institución donde labora.					

Gracias por su valiosa colaboración

## CUESTIONARIO PARA MEDIR RENDIMIENTO LABORAL

### ENCUESTA

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a su ambiente de trabajo. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas, son simplemente sus respuestas.

**Escala de Likert:**

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>						
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.					
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.					
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.					
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
<b>DIMENSION 2: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>						
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la institución.					
<b>DIMENSION 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>						
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.					
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
15	Participé activamente de las reuniones laborales.					
16	Mi planificación laboral fue óptima.					

Gracias por su valiosa colaboración

## Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

### Base de dato de la prueba piloto de compromiso organizacional

	Compromiso orgnizacional																			
	Compromiso afectivo							Compromiso de continuación						Compromiso normativo						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5
2	5	3	1	1	1	5	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	5	3	5	5
3	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	3	3	3
4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3
5	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	4	5	5
6	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	4
7	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4
8	5	4	3	2	3	5	1	2	5	1	1	2	5	1	3	2	5	4	5	5
9	5	5	5	4	5	5	4	4	1	3	4	4	1	3	5	4	5	5	5	5
10	5	4	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	5	5
11	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	4	1	4	5	4	5	5	5	5
12	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5
13	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	4
14	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	4	3	5	5
15	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3
16	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4
17	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4
18	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4
19	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3
20	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	5	5

### Base de dato de la prueba piloto de gestión del rendimiento

	Gestión del rendimiento															
	Rendimiento en la tarea							Importamientos contraproducentendimiento en el contexto								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5
2	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	4	1	1	5	1	1
3	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	3	3	2	3	1	3
4	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	1	1	2	2	2	4
5	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	3	1	4	5	5	5
6	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4
7	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	3	2	4	5	3	4
8	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
10	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	1	3	3	3	3	4
11	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5
14	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5
15	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	1	5
16	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5
17	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	2	4
18	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4
19	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	1	2
20	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	3	5

## Resultado de la confiabilidad de la prueba piloto del compromiso organizacional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	50,8500	258,239	,742	,941
VAR00002	51,0000	254,421	,839	,938
VAR00003	51,5000	262,895	,733	,941
VAR00004	51,8500	268,766	,743	,941
VAR00005	51,1000	265,568	,709	,941
VAR00006	50,3500	291,503	,196	,948
VAR00007	51,9500	267,208	,741	,940
VAR00008	52,1000	265,147	,798	,940
VAR00009	52,4000	287,305	,269	,947
VAR00010	52,0500	272,155	,720	,941
VAR00011	51,9500	267,208	,741	,940
VAR00012	52,1000	265,147	,798	,940
VAR00013	52,4000	287,305	,269	,947
VAR00014	52,0500	272,155	,720	,941
VAR00015	51,2000	272,063	,618	,942
VAR00016	51,7000	270,432	,788	,940
VAR00017	51,1500	258,976	,807	,939
VAR00018	51,0500	263,208	,836	,939
VAR00019	50,2500	276,934	,468	,945
VAR00020	49,8500	281,818	,606	,943

## Resultado de la confiabilidad de la prueba piloto de la gestión del rendimiento

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	16

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	49,6000	170,042	,613	,900
VAR00002	50,9000	169,253	,593	,901
VAR00003	51,2500	166,092	,557	,902
VAR00004	50,4500	164,471	,700	,897
VAR00005	51,1000	156,305	,789	,893
VAR00006	51,6500	174,450	,477	,904
VAR00007	50,8500	168,029	,529	,903
VAR00008	49,8000	170,695	,587	,901
VAR00009	49,8000	173,011	,585	,901
VAR00010	49,0000	186,211	,391	,908
VAR00011	50,6000	170,253	,492	,904
VAR00012	51,1000	161,568	,665	,898
VAR00013	50,2500	169,566	,600	,901
VAR00014	49,5500	168,261	,664	,899
VAR00015	50,8500	163,818	,596	,901
VAR00016	49,5000	172,684	,586	,901

## Anexo 5. Base de dato de las variables

	Compromiso orgnizacional																							
	Compromiso afectivo							Compromiso de continuación						Compromiso normativo										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	1	1	10	3	3	3	2	3	3	4	21	61
2	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	1	1	10	3	3	3	4	3	5	5	26	65
3	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	1	1	6	1	3	1	1	3	1	3	13	33
4	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	3	2	4	20	55
5	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	2	4	12	34
6	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	1	1	1	8	3	3	3	3	3	3	4	22	47
7	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	1	1	1	7	2	2	2	2	2	3	3	16	36
8	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	4	3	2	17	3	3	2	3	4	5	5	25	65
9	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	3	2	3	15	2	2	1	1	3	2	1	12	43
10	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	3	4	4	22	3	4	4	4	4	5	5	29	78
11	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	1	1	2	9	2	2	2	2	3	4	3	18	43
12	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	5	3	23	3	4	4	3	4	4	5	27	76
13	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	1	2	3	13	2	4	3	3	3	4	4	23	52
14	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	5	5	4	26	3	3	3	4	4	5	5	27	84
15	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	2	4	4	21	3	4	4	4	3	5	5	28	71
16	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	2	1	2	11	3	4	3	3	2	2	4	21	47
17	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	3	4	4	4	26	70
18	2	1	2	2	3	3	1	14	1	1	1	1	1	1	6	1	3	2	3	2	4	5	20	40
19	4	4	3	4	4	5	3	27	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	3	4	3	3	22	65
20	4	3	4	4	4	1	1	21	2	1	2	1	2	1	9	2	1	1	1	1	2	3	11	41
21	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	5	15	32
22	5	3	1	1	1	5	1	17	2	3	2	1	2	3	13	2	1	1	5	3	5	5	22	52
23	1	1	3	2	2	4	3	16	1	1	1	3	1	1	8	1	2	2	2	3	3	3	16	40
24	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	4	3	12	27
25	1	1	1	1	4	5	1	14	1	1	1	1	1	1	6	1	5	3	3	4	5	5	26	46
26	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	2	2	2	2	12	2	4	3	3	2	3	4	21	52
27	4	4	3	2	3	4	4	24	4	2	4	4	4	2	20	4	4	3	3	4	4	4	26	70
28	5	4	3	2	3	5	1	23	2	5	1	1	2	5	16	1	3	2	5	4	5	5	25	64

29	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	3	4	4	1	17	3	5	4	5	5	5	5	32	82
30	5	4	3	2	3	2	2	21	3	3	1	2	3	3	15	1	3	3	3	3	5	5	23	59
31	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	4	4	4	1	18	4	5	4	5	5	5	5	33	84
32	4	5	5	4	4	4	3	29	4	3	3	3	4	3	20	3	3	4	5	5	5	5	30	79
33	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	1	1	10	3	3	3	2	3	3	4	21	61
34	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	1	1	10	3	3	3	4	3	5	5	26	65
35	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	1	1	6	1	3	1	1	3	1	3	13	33
36	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	3	2	4	20	55
37	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	2	4	12	34
38	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	1	1	1	8	3	3	3	3	3	3	4	22	47
39	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	1	1	1	7	2	2	2	2	2	3	3	16	36
40	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	4	3	2	17	3	3	2	3	4	5	5	25	65
41	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	3	2	3	15	2	2	1	1	3	2	1	12	43
42	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	3	4	4	22	3	4	4	4	4	5	5	29	78
43	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	1	1	2	9	2	2	2	2	3	4	3	18	43
44	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	5	3	23	3	4	4	3	4	4	5	27	76
45	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	1	2	3	13	2	4	3	3	3	4	4	23	52
46	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	5	5	4	26	3	3	3	4	4	5	5	27	84
47	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	2	4	4	21	3	4	4	4	3	5	5	28	71
48	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	2	1	2	11	3	4	3	3	2	2	4	21	47
49	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	3	4	4	4	26	70
50	2	1	2	2	3	3	1	14	1	1	1	1	1	1	6	1	3	2	3	2	4	5	20	40
51	4	4	3	4	4	5	3	27	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	3	4	3	3	22	65
52	4	3	4	4	4	1	1	21	2	1	2	1	2	1	9	2	1	1	1	1	2	3	11	41
53	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	5	15	32
54	5	3	1	1	1	5	1	17	2	3	2	1	2	3	13	2	1	1	5	3	5	5	22	52
55	1	1	3	2	2	4	3	16	1	1	1	3	1	1	8	1	2	2	2	3	3	3	16	40
56	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	4	3	12	27
57	1	1	1	1	4	5	1	14	1	1	1	1	1	1	6	1	5	3	3	4	5	5	26	46
58	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	2	2	2	2	12	2	4	3	3	2	3	4	21	52
59	4	4	3	2	3	4	4	24	4	2	4	4	4	2	20	4	4	3	3	4	4	4	26	70
60	5	4	3	2	3	5	1	23	2	5	1	1	2	5	16	1	3	2	5	4	5	5	25	64

61	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	3	4	4	1	17	3	5	4	5	5	5	5	32	82
62	5	4	3	2	3	2	2	21	3	3	1	2	3	3	15	1	3	3	3	3	5	5	23	59
63	5	5	5	4	5	5	4	33	4	1	4	4	4	1	18	4	5	4	5	5	5	5	33	84
64	4	5	5	4	4	4	3	29	4	3	3	3	4	3	20	3	3	4	5	5	5	5	30	79
65	5	5	4	4	5	4	3	30	1	1	3	3	1	1	10	3	3	3	2	3	3	4	21	61
66	5	5	4	4	5	3	3	29	1	1	3	3	1	1	10	3	3	3	4	3	5	5	26	65
67	2	2	1	1	3	4	1	14	1	1	1	1	1	1	6	1	3	1	1	3	1	3	13	33
68	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	3	3	2	4	20	55
69	3	3	2	2	2	3	1	16	1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	2	4	12	34
70	3	2	3	2	3	3	1	17	1	1	3	1	1	1	8	3	3	3	3	3	3	4	22	47
71	2	2	2	1	2	3	1	13	1	1	2	1	1	1	7	2	2	2	2	2	3	3	16	36
72	4	5	1	2	4	3	4	23	3	2	3	4	3	2	17	3	3	2	3	4	5	5	25	65
73	2	1	2	3	2	3	3	16	2	3	2	3	2	3	15	2	2	1	1	3	2	1	12	43
74	5	5	3	1	5	5	3	27	4	4	3	3	4	4	22	3	4	4	4	4	5	5	29	78
75	3	3	3	2	3	1	1	16	1	2	2	1	1	2	9	2	2	2	2	3	4	3	18	43
76	4	3	4	3	4	4	4	26	5	3	3	4	5	3	23	3	4	4	3	4	4	5	27	76
77	1	4	3	1	3	3	1	16	2	3	2	1	2	3	13	2	4	3	3	3	4	4	23	52
78	5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	3	5	5	4	26	3	3	3	4	4	5	5	27	84
79	4	3	3	2	3	5	2	22	4	4	3	2	4	4	21	3	4	4	4	3	5	5	28	71
80	3	3	2	1	3	1	2	15	1	2	3	2	1	2	11	3	4	3	3	2	2	4	21	47
81	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	3	4	4	4	26	70
82	2	1	2	2	3	3	1	14	1	1	1	1	1	1	6	1	3	2	3	2	4	5	20	40
83	4	4	3	4	4	5	3	27	2	3	3	3	2	3	16	3	3	3	3	4	3	3	22	65
84	4	3	4	4	4	1	1	21	2	1	2	1	2	1	9	2	1	1	1	1	2	3	11	41
85	1	1	1	1	1	5	1	11	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	5	15	32
86	5	3	1	1	1	5	1	17	2	3	2	1	2	3	13	2	1	1	5	3	5	5	22	52
87	1	1	3	2	2	4	3	16	1	1	1	3	1	1	8	1	2	2	2	3	3	3	16	40
88	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	4	3	12	27
89	1	1	1	1	4	5	1	14	1	1	1	1	1	1	6	1	5	3	3	4	5	5	26	46
90	3	2	3	3	3	3	2	19	2	2	2	2	2	2	12	2	4	3	3	2	3	4	21	52

Gestión del rendimiento																				
Rendimiento en la tarea								Comportamientos contraproducentes						Rendimiento en el contexto						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16				
1	5	3	1	5	1	3	3	21	5	5	5	5	4	24	4	5	1	5	15	60
2	5	4	1	5	5	3	4	27	5	5	5	5	2	22	5	5	1	5	16	65
3	1	1	1	1	1	3	1	9	5	4	5	5	1	20	3	5	1	5	14	43
4	5	3	2	5	4	2	3	24	5	4	5	3	4	21	4	5	3	5	17	62
5	2	2	1	1	1	1	1	9	2	3	5	1	1	12	4	3	2	4	13	34
6	4	3	2	3	2	1	3	18	3	3	4	3	2	15	3	3	3	4	13	46
7	3	2	1	2	2	1	2	13	3	3	4	2	1	13	4	1	1	2	8	34
8	5	2	1	3	1	5	1	18	5	5	5	2	2	19	3	5	3	5	16	53
9	2	1	1	2	1	2	1	10	3	2	5	2	1	13	2	1	2	1	6	29
10	4	3	3	5	4	1	5	25	5	5	5	3	3	21	5	5	3	5	18	64
11	3	3	1	3	1	1	1	13	2	5	5	1	1	14	1	1	1	3	6	33
12	4	3	4	5	5	3	2	26	4	5	5	2	3	19	5	4	2	4	15	60
13	4	3	2	4	4	3	4	24	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	15	58
14	5	4	3	4	3	4	4	27	5	4	5	2	2	18	4	5	3	4	16	61
15	5	4	2	3	3	2	2	21	5	5	5	1	2	18	3	4	2	3	12	51
16	5	3	1	5	1	1	3	19	2	4	5	1	1	13	2	3	3	3	11	43
17	5	4	2	3	3	3	4	24	5	4	5	3	3	20	3	5	2	3	13	57
18	4	2	1	5	2	3	2	19	3	4	5	2	3	17	3	3	1	2	9	45
19	5	3	3	1	3	3	4	22	5	4	4	3	1	17	3	5	3	3	14	53
20	4	3	2	2	1	1	3	16	4	2	2	1	1	10	1	4	2	5	12	38
21	5	1	1	5	1	1	5	19	5	5	5	1	1	17	1	5	5	5	16	52
22	5	3	4	1	1	1	5	20	3	1	5	4	1	14	1	5	1	1	8	42
23	3	1	2	3	1	1	2	13	3	3	4	3	3	16	2	3	1	3	9	38
24	3	2	1	2	1	1	1	11	3	4	5	1	1	14	2	2	2	4	10	35
25	5	5	3	4	4	1	3	25	5	5	5	3	1	19	4	5	5	5	19	63
26	4	4	3	4	3	3	2	23	2	3	4	3	4	16	3	4	3	4	14	53
27	3	4	3	3	3	2	3	21	5	4	5	3	2	19	4	5	3	4	16	56
28	5	1	5	3	4	1	1	20	3	3	5	5	5	21	5	5	5	5	20	61
29	5	4	5	4	5	4	5	32	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	76
30	5	3	3	3	3	2	3	22	2	4	4	1	3	14	3	3	3	4	13	49
31	5	4	5	4	5	3	5	31	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	75

32	5	5	5	5	5	3	5	33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	78
33	5	3	1	5	1	3	3	21	5	5	5	5	4	24	4	5	1	5	15	60
34	5	4	1	5	5	3	4	27	5	5	5	5	2	22	5	5	1	5	16	65
35	1	1	1	1	1	3	1	9	5	4	5	5	1	20	3	5	1	5	14	43
36	5	3	2	5	4	2	3	24	5	4	5	3	4	21	4	5	3	5	17	62
37	2	2	1	1	1	1	1	9	2	3	5	1	1	12	4	3	2	4	13	34
38	4	3	2	3	2	1	3	18	3	3	4	3	2	15	3	3	3	4	13	46
39	3	2	1	2	2	1	2	13	3	3	4	2	1	13	4	1	1	2	8	34
40	5	2	1	3	1	5	1	18	5	5	5	2	2	19	3	5	3	5	16	53
41	2	1	1	2	1	2	1	10	3	2	5	2	1	13	2	1	2	1	6	29
42	4	3	3	5	4	1	5	25	5	5	5	3	3	21	5	5	3	5	18	64
43	3	3	1	3	1	1	1	13	2	5	5	1	1	14	1	1	1	3	6	33
44	4	3	4	5	5	3	2	26	4	5	5	2	3	19	5	4	2	4	15	60
45	4	3	2	4	4	3	4	24	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	15	58
46	5	4	3	4	3	4	4	27	5	4	5	2	2	18	4	5	3	4	16	61
47	5	4	2	3	3	2	2	21	5	5	5	1	2	18	3	4	2	3	12	51
48	5	3	1	5	1	1	3	19	2	4	5	1	1	13	2	3	3	3	11	43
49	5	4	2	3	3	3	4	24	5	4	5	3	3	20	3	5	2	3	13	57
50	4	2	1	5	2	3	2	19	3	4	5	2	3	17	3	3	1	2	9	45
51	5	3	3	1	3	3	4	22	5	4	4	3	1	17	3	5	3	3	14	53
52	4	3	2	2	1	1	3	16	4	2	2	1	1	10	1	4	2	5	12	38
53	5	1	1	5	1	1	5	19	5	5	5	1	1	17	1	5	5	5	16	52
54	5	3	4	1	1	1	5	20	3	1	5	4	1	14	1	5	1	1	8	42
55	3	1	2	3	1	1	2	13	3	3	4	3	3	16	2	3	1	3	9	38
56	3	2	1	2	1	1	1	11	3	4	5	1	1	14	2	2	2	4	10	35
57	5	5	3	4	4	1	3	25	5	5	5	3	1	19	4	5	5	5	19	63
58	4	4	3	4	3	3	2	23	2	3	4	3	4	16	3	4	3	4	14	53
59	3	4	3	3	3	2	3	21	5	4	5	3	2	19	4	5	3	4	16	56
60	5	1	5	3	4	1	1	20	3	3	5	5	5	21	5	5	5	5	20	61
61	5	4	5	4	5	4	5	32	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	76
62	5	3	3	3	3	2	3	22	2	4	4	1	3	14	3	3	3	4	13	49
63	5	4	5	4	5	3	5	31	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	75
64	5	5	5	5	5	3	5	33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	78
65	5	3	1	5	1	3	3	21	5	5	5	5	4	24	4	5	1	5	15	60

66	5	4	1	5	5	3	4	27	5	5	5	5	2	22	5	5	1	5	16	65
67	1	1	1	1	1	3	1	9	5	4	5	5	1	20	3	5	1	5	14	43
68	5	3	2	5	4	2	3	24	5	4	5	3	4	21	4	5	3	5	17	62
69	2	2	1	1	1	1	1	9	2	3	5	1	1	12	4	3	2	4	13	34
70	4	3	2	3	2	1	3	18	3	3	4	3	2	15	3	3	3	4	13	46
71	3	2	1	2	2	1	2	13	3	3	4	2	1	13	4	1	1	2	8	34
72	5	2	1	3	1	5	1	18	5	5	5	2	2	19	3	5	3	5	16	53
73	2	1	1	2	1	2	1	10	3	2	5	2	1	13	2	1	2	1	6	29
74	4	3	3	5	4	1	5	25	5	5	5	3	3	21	5	5	3	5	18	64
75	3	3	1	3	1	1	1	13	2	5	5	1	1	14	1	1	1	3	6	33
76	4	3	4	5	5	3	2	26	4	5	5	2	3	19	5	4	2	4	15	60
77	4	3	2	4	4	3	4	24	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	15	58
78	5	4	3	4	3	4	4	27	5	4	5	2	2	18	4	5	3	4	16	61
79	5	4	2	3	3	2	2	21	5	5	5	1	2	18	3	4	2	3	12	51
80	5	3	1	5	1	1	3	19	2	4	5	1	1	13	2	3	3	3	11	43
81	5	4	2	3	3	3	4	24	5	4	5	3	3	20	3	5	2	3	13	57
82	4	2	1	5	2	3	2	19	3	4	5	2	3	17	3	3	1	2	9	45
83	5	3	3	1	3	3	4	22	5	4	4	3	1	17	3	5	3	3	14	53
84	4	3	2	2	1	1	3	16	4	2	2	1	1	10	1	4	2	5	12	38
85	5	1	1	5	1	1	5	19	5	5	5	1	1	17	1	5	5	5	16	52
86	5	3	4	1	1	1	5	20	3	1	5	4	1	14	1	5	1	1	8	42
87	3	1	2	3	1	1	2	13	3	3	4	3	3	16	2	3	1	3	9	38
88	3	2	1	2	1	1	1	11	3	4	5	1	1	14	2	2	2	4	10	35
89	5	5	3	4	4	1	3	25	5	5	5	3	1	19	4	5	5	5	19	63
90	4	4	3	4	3	3	2	23	2	3	4	3	4	16	3	4	3	4	14	53

## Anexo 6. Validaciones mediante juicio de experto

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>	✓		✓		✓		
1	Siente usted que no puede dejar de laborar en esta institución.	✓		✓		✓		
2	Se resiste a ser reasignado a otra entidad.	✓		✓		✓		
3	Siente que en esta entidad logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	✓		✓		✓		
4	Se siente identificado con las autoridades de su institución.	✓		✓		✓		
5	Se siente identificado con esta institución.	✓		✓		✓		
6	No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	✓		✓		✓		
7	Es fiel a las autoridades de su institución.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Compromiso de continuación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	✓		✓		✓		
9	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.	✓		✓		✓		
10	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.	✓		✓		✓		
11	Reconoce que labora en la institución solo para recuperar su inversión económica	✓		✓		✓		
12	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	✓		✓		✓		
13	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo deservicio.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	✓		✓		✓		
15	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	✓		✓		✓		
16	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.	✓		✓		✓		
17	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	✓		✓		✓		
18	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.	✓		✓		✓		
19	Siente que sus derechos son respetados por los jefes de su centro de labores.	✓		✓		✓		
20	Tiene un compromiso moral con la institución donde labora.	✓		✓		✓		

Activar Windows  
Ve a Configuración

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg) Asencios Trujillo, Celestino    DNI: 25712946

Especialidad del validador: Gestión pública

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

02 de 06 del 2021



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION RENDIMIENTO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>							
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	✓		✓		✓		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	✓		✓		✓		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	✓		✓		✓		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	✓		✓		✓		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	✓		✓		✓		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	✓		✓		✓		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	✓		✓		✓		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	✓		✓		✓		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	✓		✓		✓		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	✓		✓		✓		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la institución.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	✓		✓		✓		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	✓		✓		✓		
15	Participé activamente de las reuniones laborales.	✓		✓		✓		
16	Mi planificación laboral fue óptima.	✓		✓		✓		

Activar W  
 Ve a Configur

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg) Asencios Trujillo, Celestino DNI: 25712946

Especialidad del validador: Gestión Pública

02 de 06 del 2021



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>N°</b>	<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>							
1	Siente usted que no puede dejar de laborar en esta institución.	✓		✓		✓		
2	Se resiste a ser reasignado a otra entidad.	✓		✓		✓		
3	Siente que en esta entidad logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	✓		✓		✓		
4	Se siente identificado con las autoridades de su institución.	✓		✓		✓		
5	Se siente identificado con esta institución.	✓		✓		✓		
6	No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	✓		✓		✓		
7	Es fiel a las autoridades de su institución.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 2: Compromiso de continuación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	✓		✓		✓		
9	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.	✓		✓		✓		
10	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.	✓		✓		✓		
11	Reconoce que labora en la institución solo para recuperar su inversión económica.	✓		✓		✓		
12	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	✓		✓		✓		
13	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo deservicio.	✓		✓		✓		
	<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
14	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	✓		✓		✓		
15	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	✓		✓		✓		
16	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.	✓		✓		✓		
17	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	✓		✓		✓		
18	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.	✓		✓		✓		
19	Siente que sus derechos son respetados por los jefes de su centro de labores.	✓		✓		✓		
20	Tiene un compromiso moral con la institución donde labora.	✓		✓		✓		

AC

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pacheco Carcasi, Luz Eliana ..... DNI: 41907002 .....

Especialidad del validador: Gestor Publica .....

02 de 06 del 2021



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION RENDIMIENTO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	SI	No	
	<b>DIMENSION 1: RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>							
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	✓		✓		✓		
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	✓		✓		✓		
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	✓		✓		✓		
4	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	✓		✓		✓		
5	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	✓		✓		✓		
6	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	✓		✓		✓		
7	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	✓		✓		✓		
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros	✓		✓		✓		
10	Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo	✓		✓		✓		
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	✓		✓		✓		
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la institución.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	✓		✓		✓		
14	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	✓		✓		✓		
15	Participé activamente de las reuniones laborales.	✓		✓		✓		
16	Mi planificación laboral fue óptima.	✓		✓		✓		

Activa  
ve a Co

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pacheco Carcasti, Luz Eliana   DNI: 41907002

Especialidad del validador: Gestión Pública

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

02 de 06 del 2021



Firma del Experto Informante.



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 3904 – 2017 – UCV – L – EPG**

Los Olivos, 22 de setiembre de 2017

**VISTO:**

El expediente presentado por **SULCA MEDINA, JUAN CARLOS** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR DE MANTENIMIENTO EN EL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE EL AGUSTINO-2016** y

**CONSIDERANDO:**

Que el(los) bachiller(es) **SULCA MEDINA, JUAN CARLOS** ha(n) cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de **Maestro en Gestión Pública**;

Que, el proceso para optar el Grado de Magister está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

**SE RESUELVE:**

**Art. 1°.-** **AUTORIZAR**, la sustentación de la Tesis titulada: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR DE MANTENIMIENTO EN EL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE EL AGUSTINO-2016** presentado por **SULCA MEDINA, JUAN CARLOS**.

**Art. 2°.-** **DESIGNAR**, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:  
Presidente : Mgtr. William Flores Sotelo  
Secretario : Dr. José Víctor Quispe Atuncar  
Vocal (Asesor de la tesis) : Mgtr. Santiago Gallarday Morales

**Art. 3°.-** **SEÑALAR**, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:  
Lugar : Aula 205  
Día : 24 de setiembre de 2017  
Hora : 11:45 a. m.

Regístrese, comuníquese y archívese.

  
**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Director  
Escuela de Posgrado – Filial Lima

  
**MBA Ormtero Trinidad Vargas**  
Secretario Académico  
Escuela de Posgrado – Filial Lima

Cc. Jurados, interesado, Archivo.