



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Compromiso organizacional y competencias profesionales del personal de  
enfermería de un hospital público - Puente Piedra 2019

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

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Br. Llano Flores Betzabeth (ORCID: 0000-0002-5533-6463)

**ASESOR:**

Dr. Jacinto Joaquin Vertiz Osoreo (ORCID: 0000-0002-7606-476X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud.

Lima – Perú

2020

### **Dedicatoria**

Dedico cada uno de mis triunfos a mis padres, por ser cada día mi ejemplo y mis incondicionales apoyos; a mi esposo quien siempre me estuvo motivando para no desertar este camino de superación.

## **Agradecimiento**

Agradecimiento a los profesores de la universidad Cesar Vallejo por los conocimientos impartidos en esta etapa de mi vida profesional.

**LA AUTORA**

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de autenticidad

### Declaratoria de autenticidad

Yo, Llano Flores Betzabeth, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión de los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento “Compromiso organizacional y competencias profesionales del personal de enfermería de un hospital público - Puente Piedra 2019, en folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Gestión de los servicios de Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 13 de enero de 2020



Betzabeth Llano Flores  
DNI 41065697

## Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Población, muestra y muestreo	20
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5. Procedimiento	23
2.6. Método de análisis de datos	23
2.7. Aspectos éticos	24
III. Resultados	25
3.1. Resultados descriptivos	25
3.2. Resultados inferenciales	27
IV. Discusión	31
V. Conclusiones	33
VI. Recomendaciones	34

Referencias	35
ANEXOS	41
Anexo 1. Matriz de consistencia	41
Anexo 2. Instrumentos de toma de datos	42
Anexo 3. Base de datos	46
Anexo 4. Print de resultados	53
Anexo 5. Validación de instrumentos	56

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable Compromiso organizacional	18
Tabla 2. Operacionalización de la variable Competencias profesionales	19
Tabla 3. Licenciadas (os) en enfermería de las áreas	20
Tabla 4. Validez de contenido del instrumento sobrecarga y calidad de vida laboral por juicio de expertos	23
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad	24
Tabla 6. Análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach para el instrumento de la variable Competencias profesionales.	24
Tabla 7. Descriptivos de la variable Compromiso organizacional y sus dimensiones	25
Tabla 8. Descriptivos de la variable Competencias Profesionales y sus dimensiones.	26
Tabla 9. Correlación para el compromiso organizacional y competencias profesionales	29

## Resumen

La presente investigación titulada “Compromiso organizacional y competencias profesionales del personal de enfermería de un hospital público - Puente Piedra 2019” tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital Público– Puente Piedra 2019.

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 160 enfermeras, la técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados al personal de enfermería. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad del instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que resultó de: 0,885 para la variable de compromiso organizacional y para la variable competencias profesionales fue de 0,918 ambas son altamente confiables.

Los resultados de la investigación concluyen en que existe relación entre el compromiso organizacional y las competencias profesionales del personal de enfermería de un hospital público - Puente Piedra 2019.(  $r=0,324$  y  $p=0,000$ ).

***Palabras claves:*** *compromiso organizacional, competencias profesionales del personal de enfermería.*

## **Abstract**

The present research entitled “Organizational commitment and professional competencies of nursing staff of a public hospital - Puente Piedra 2019” had as a general objective to determine the relationship between the organizational commitment and the professional competencies of nursing staff in a Public hospital - Puente Stone 2019.

The type of research is basic, the level of research is descriptive correlational, the design of the research is non-experimental cross-sectional and the approach is quantitative. The sample consisted of 160 nurses, the technique that was used was the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to the nursing staff. For the validity of the instruments, the expert judgment was used and for the reliability of the instrument the Cronbach's alpha was used, which came out of: 0.885 for the organizational commitment variable and for the professional competencies variable it was 0.918 both are highly reliable.

The results of the investigation conclude that there is a relationship between the organizational commitment and the professional competencies of the nursing staff of a public hospital - Puente Piedra 2019. ( $r = 0.324$  and  $p = 0.000$ ).

***Keywords:*** *organizational commitment, professional competencies of nursing staff.*

## **I. Introducción**

A nivel mundial el desempeño del personal de los trabajadores no satisface a las expectativas de los usuarios o a los que reciben un determinado servicio y esto puede explicarse por dos motivos: porque bien no existe un Compromiso organizacional, o porque se adolece de profesionales competentes, esta problemática es común en los centros o Instituciones que brindan servicios de salud, centros médicos y hospitales, aunque en diversos países, a nivel internacional esta problemática es variada, es decir en unos países es más perceptible que en otros; pero el factor común es que el personal que los conforma, no ponen de manifiesto su capacidad, voluntad, actitud y otros valores en la organización que para el caso es la Salud, es una situación álgida que pueda percibirse estos malestares, aunque se puede asumir que sus causas son diversas, también se puede genera porque es consecuencia de la luchas de poder, debilitándose el compromiso organizacional de los jefes, directivos, lo que se ve reflejado en el respectivo personal que está laborando en una Institución, tal como lo señala Miranda (2019): Los valores de compromiso organizacional y sus profesionales de enfermería en una institución de salud, habiendo determinado: compromiso normativo (35.8%) está presente en un trabajador comprometido es el idóneo para Estados Unidos, Europa y Asia; siendo el mayor con respecto a los demás compromisos, entonces es un indicador que se debe restringirse a una norma para que el compromiso sea tal, quedando desfigurado la imagen de compromiso, porque el compromiso debe ser moral o ético y no normativo. Según D'Agostino (2015) del Diario Gestión: El 87% de compañías considera que la falta de compromiso laboral es su primordial problema, mencionando que en Perú, el 50% de los ejecutivos cita la problemática de cultura organizacional y falta de compromiso como “muy importante”, duplicando la cifra del año pasado, agregando que hoy en día, los trabajadores están forzando a los empleadores a cambiar sus expectativas. Ante ello, las organizaciones están reaccionando con evidente lentitud, quedándose cortas en el desarrollo de habilidades apropiadas para nutrir sus niveles jerárquicos. Según La Madriz y Parra (2016) Las competencias desde el punto de vista profesional, quedaron definidas como el desarrollo de una capacidad para el logro de un objetivo o resultado en un contexto dado, enmarcado en la capacidad de la persona para dominar tareas específicas que le permitan solucionar las problemáticas que le plantea dicho contexto de trabajo dentro de su entorno laboral; es decir que las competencias laborales se refieren a la capacidad de resolver problemas laborales. La falta de

competencias profesionales, también se viene evidenciándose en la falta de percepción en relación con su rol de líderes, por lo que se infiere deficiencia en el desempeño laboral, según cifras de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Perú ocurren 18 muertes al año en accidentes de trabajo, principalmente en los sectores de construcción, industria y minería de un total de cien mil empleados, lo que es el resultado de la incompetencia de profesionales. En el Perú se adolece de políticas, planes y normas nacionales que cuenten con estrategias, recién en el año 2011 se aprobó la LEY 29783: Ley de Seguridad y Salud del Trabajo con la finalidad de normar algunos aspectos del compromiso y competencia laboral. En los hospitales siendo institución prestadoras de servicios de salud, el personal de enfermería es un grupo grande que labora en dicha institución, existe por parte del profesional de enfermería de las instituciones públicas poco compromiso en la participación de reuniones, capacitaciones y /o actividades de servicio, en muchos de los casos ni cumplen sus horarios de trabajo, por faltas en algunos casos sin comunicar y a si recargan el trabajo a otras colegas, también se observa problemas entre colegas, esto se puede evidenciar en el discomfort y quejas que se hacen los pacientes.

Algunos antecedentes internacionales son los siguientes: Neves et al (2018) su estudio fue con el objetivo de estimar las propiedades psicométricas de la versión portuguesa del cuestionario de compromiso organizacional para el contexto de enfermería a través del análisis de confirmación e invarianza, para valorar el instrumento viendo fiabilidad, la consistencia interna, la validez de constructo y la validez externa , luego se procedió a un análisis factorial confirmatorio de la versión en portugués del cuestionario, con una muestra de 850 enfermeros en el ámbito hospitalario y se complementó el análisis con un recurso a la investigación de especificación, llegando a la conclusión que el modelo simplificado del cuestionario demuestra una buena calidad de ajuste, presentando una solución factorial estable, el instrumento resultó estar ajustado para monitorear y evaluar el compromiso de la organización de los enfermeros portugueses. Sanclemente, Saso, Íñiguez y Berrozpe (2017) determino el nivel de engagement o compromiso en profesionales y la relación con las seis áreas de la vida laboral en los profesionales de enfermería en la ciudad de Huesca (España) y su asociación con las variables socio-demográficas y laborales el estudio fue descriptivo, transversal, con abordaje cuantitativo, en el que participaron 305 profesionales de enfermería, concluyendo que la población estudiada presenta altos niveles de engagement laboral y congruencia entre

las sub-escalas de la vida laboral y la organización, con la excepción de la sub-escala de justicia, puesto que los individuos encuestados creen que la organización los trata de forma injusta. Ramos, López y Fonseca (2017) cuyo objetivo fue fundamentar la estrecha relación indisoluble entre los conocimientos y las competencias profesionales específicas en el proceso de formación de nivel superior y su expresión en la enfermería quirúrgica, esto nos permitió mostrar cómo en la carrera de Enfermería de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes de Ecuador se ha concebido la formación de este profesional integrando adecuadamente los conocimientos y las competencias, expresado en la elaboración de una obra científica que permite la fundamentación y actualización de relevantes conocimientos necesarios en el campo de la enfermería quirúrgica para el desarrollo de la educación por competencias en la formación de este profesional. Foroughameri (2017) “ Competencia profesional de las enfermeras y compromiso organizacional: ¿es importante para la gestión de recursos humanos?”, este estudio descriptivo-analítico se hizo en los hospitales afiliados a una Universidad de Ciencias Médicas, en el sureste de Irán en 2016, la muestra incluyó 230 enfermeras seleccionadas mediante muestreo aleatorio estratificado, los datos fueron recopilados por tres cuestionarios que incluyen información sociodemográfica, inventario de competencias para enfermeras registradas (CIRN) y el compromiso organizacional de Allen Meyer, en el cual los resultados mostraron que la competencia profesional (media  $\pm$  DE:  $2,82 \pm 0,53$ , rango: 1,56–4,00) y organizacional compromiso (media  $\pm$  DE:  $72,80 \pm 4,95$ , rango: 58-81) de las enfermeras en niveles moderados, no hubo una correlación estadísticamente significativa entre la competencia profesional y el compromiso organizacional ( $\rho = 0.02$ ;  $p = 0.74$ ), hubo diferencias significativas en la competencia profesional basada en el estado civil ( $p = 0.03$ ) y la experiencia laboral ( $p < 0.001$ ), en conclusión los resultados resaltaron que las enfermeras necesitaban ser más competentes y comprometidas con sus organizaciones y desarrollar competencia profesional y compromiso organizacional es vital, pero no fácil, este estudio sugiere que los gerentes de recursos humanos deben seguir estrategias apropiadas para mejorar la competencia profesional y el compromiso organizacional de su personal de enfermería también Soria y Avila (2016) en su artículo vinculado a las competencias profesionales que son afectadas por el ambiente de trabajo en enfermería, la intención de dicha investigación fue determinar las competencias profesionales vinculado con el ambiente laboral en enfermería; con relación al sexo no hubo observaciones relevantes, el estudio a los trabajadores fue de corte transversal y alcance descriptivo; los resultados

mencionaron la incidencia de bajo nivel en las dificultades vinculadas a las relaciones del desempeño, aunque nivel moderado muy importante y respecto a malestares físicos psicológicos fue relevante el nivel moderado existiendo algunos casos de nivel alto; el personal femenino fue el más afectado, se consideraron 100 participantes, cuyos instrumentos fueron medidos con una escala tipo Likert, estos aspectos permitieron mejorar las condiciones laborales de profesionales responsables de fomentar el confort de los pacientes, inmiscuyéndolo en las funciones con buen servicio, por lo mismo mejoraron sus competencias profesionales. Terzioglu y Temel, Sahan (2016) en su artículo “Factores que afectan el desempeño y la productividad de las enfermeras: actitud profesional, justicia organizacional, cultura organizacional y mobbing” el objetivo fue identificar la vinculación de variables que afectan sus competencias profesionales y la productividad de las enfermeras, como las actitudes profesionales, la cultura organizacional, la justicia organizacional y la exposición al acoso, fue una investigación de corte transeccional, mediante un cuestionario la muestra fue de 772 enfermeras, la puntuación de actitud profesional fue alta , pero los puntajes de justicia organizacional y cultura organizacional fueron bajos, las enfermeras fueron sometidas a mobbing a un alto nivel a medida que aumentaba la justicia organizacional, aumentaba la cultura organizacional disminuía el acoso, hubo una vinculación favorable entre la cultura organizacional y la justicia organizacional y una correlación negativa con el acoso psicológico, estos resultados son esenciales para mejorar el rendimiento y la productividad de las enfermeras, en bien de su organización. Sharma y Dhar (2016) en su artículo factores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería, la intención fue determinar los elementos que afectan en el compromiso afectivo de los enfermeros y su repercusión en su desempeño laboral, la muestra fue de 349 enfermeros que trabajan en Uttarakhand, seleccionados aleatoriamente de seis Centros de salud, los resultados revelaron que el nivel de agotamiento es mayor entre el personal de enfermería y tiene una relación inversa con el compromiso afectivo, que son dimensiones del compromiso organizacional, el apoyo organizativo percibido y la justicia procesal mostraron una relación positiva con el compromiso afectivo en contraste con el agotamiento, el compromiso afectivo tuvo un fuerte impacto en el desempeño laboral, por ello las instituciones de salud deben reducir el nivel de agotamiento, crear y mejorar un ambiente de trabajo justo y de apoyo para mejorar el nivel de compromiso afectivo y en consecuencia, su labor del personal de enfermería. Abdullah y Mohammed (2019) en su artículo la relación entre la satisfacción laboral de

las enfermeras y el desempeño de las enfermeras en la atención de salud pública Sector in Yemen ,tuvo intención de determinar los elementos de la competencia profesional y su desempeño, al examinar la relación correlacional en ambos, en el estudio se implicaron a 220 enfermeros que trabajaban en 13 hospitales públicos se utilizó un cuestionario, los resultados del estudio muestran que el nivel de competencia profesional es bajo y el desempeño también, el resultado también revela que la satisfacción laboral se correlacionó positivamente con el desempeño, así también mostraron que el pago y los beneficios son los factores más influyentes que afecta el desempeño de las enfermeras. Rios et al (2017) la presente investigación analiza el efecto que las estrategias de compensación (honorarios y salarios) tiene sobre las dimensiones del Compromiso Organizacional en docentes de las Instituciones de Educación Superior (IES), el estudio es de tipo descriptivo con un análisis de la varianza con un factor (Anova), realizado a 209 docentes de la Zona Metropolitana Laja Bajío en Guanajuato, México, utilizando las variables (compromiso afectivo, normativo y continuo), del instrumento propuesto por Meyer y Allen (1997), los resultados muestran que, la estrategia de compensación a través de salarios aumenta el compromiso afectivo, mientras disminuye el compromiso continuo. En comparación con la estrategia de compensación a través de honorarios, los docentes asalariados tienen un mayor sentimiento de apego y compromiso para realizar su trabajo y un menor sentimiento de “tener que” permanecer en la institución solo por la necesidad de un empleo.

También se tiene antecedentes nacionales, tales como: Alomía (2019) con el objetivo determinar la relación entre el Compromiso organizacional con la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada de Lima, fue efectuado con enfoque cuantitativo, sus conclusiones fueron que un 90.1% de colaboradores tienen la intención de permanecer en su institución; además de no existir relación significativa entre el compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería. García (2018) en su investigación compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado en Lima, la que contó con una población de 78 colaboradores y tuvo un diseño de corte descriptivo-correlacional, para la que utilizó como instrumentos las escalas de Compromiso organizacional de Meyer y Allen y la de Satisfacción laboral de Materan, obtuvo como resultados que los trabajadores se ubican en un nivel medio

correspondiente al compromiso y satisfacción con un 75.6% y 89.7% respectivamente; además, que la correlación entre compromiso y satisfacción es significativa y directa, con un Rho de Spearman de 0.619 ( $p < 0.01$ ), en cuanto a la relación de las dimensiones halló que el compromiso afectivo y la satisfacción laboral están relacionados de forma directa con un Rho = 0.662 y  $p = 0.000$  (menor a 0.05) esta correlación es la más fuerte, en cuanto al compromiso de continuidad y la satisfacción se halló relación directa con un Rho = 0.412 con un valor de  $p = 0.000$  (menor a 0.05) por último el compromiso normativo y la satisfacción laboral están relacionados de forma directa con un Rho = 0.579 con un valor de  $p = 0.000$  (menor a 0.05). Vela (2018) la investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, la investigación fue básica de nivel correlacional, por lo que se aplicó un diseño no experimental de corte transversal, la muestra fue de 105 enfermeras seleccionadas con muestreo probabilístico, concluyendo que existía una relación positiva entre el clima organizacional y el compromiso organizacional de las enfermeras en los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo. Abanto (2017) realizó un estudio en una institución pública de salud en la ciudad de Sullana, cuyas variables son, compromiso organizacional y satisfacción laboral, con una muestra de 151 colaboradores, donde se aplicó el cuestionario de compromiso organizacional y la escala de satisfacción laboral SL-ARG, cuyo diseño fue el descriptivo correlacional. Finalmente concluyó que existe correlación entre ambas variables muy significativa ( $p > .005$ ;  $r = .639$ ), positiva y en grado medio, en cuanto a las dimensiones, se observa que la dimensión Compromiso Afectivo y las dimensiones de la Satisfacción Laboral (condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios laborales, supervisión, relaciones humanas, promoción y capacitación, comunicación, puesto de trabajo) obtuvieron una correlación muy significativa ( $p < 0,01$ ) positiva y en grado medio donde los valores del Coeficiente de correlación de Spearman oscilaron entre .355 y .616; lo mismo se observa en la correlación entre la dimensión Compromiso de Continuidad y las dimensiones de la Satisfacción con una correlación muy significativa ( $p < 0,01$ ) positiva y en grado medio donde los valores del Coeficiente de correlación de Spearman oscilaron entre .355 y .616. Condemarín (2017) realizó la investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud- 2016, el enfoque de esta investigación es cuantitativo, método

empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo, el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, se acopió la información a través de la aplicación de cuestionarios para cada variable, la población fue conformada por 75 trabajadores de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud- 2016, hallándose una correlación de 0,841 con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia determinada de 0,05; lo cual indica que la correlación es alta. Flores (2017) plasmó la investigación con el fin de determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los empleados de la Red de Salud del Rímac, Lima, la investigación fue sustantiva, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal, la muestra de 109 personas muestreo no probabilístico, concluyó: (a) el compromiso organizacional tiene una relación positiva débil con el desempeño laboral, (b) el compromiso afectivo tiene relación positiva débil con el desempeño laboral, (c) el compromiso normativo tiene relación positiva débil con el desempeño laboral, (d) el compromiso de continuación no tuvo relación significativa con el desempeño laboral. Barra (2017) su tesis fue con el objetivo de establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, fue una investigación sustantiva y descriptiva de diseño no experimental, la muestra fue de 188 enfermeros, se utilizó la encuesta como técnica utilizada para la recolección de información, los resultados mostraron que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM.; las enfermeras presentan el 50.5% un nivel regular con respecto al liderazgo transformacional y un 60% de compromiso de continuidad. Portilla (2017) investigó el compromiso organizacional y la satisfacción de los trabajadores de un hospital de salud mental, se trabajó con una muestra de 200 colaboradores, utilizando como instrumentos la escala de compromiso organizacional y el cuestionario de satisfacción Laboral S21/26 y con un diseño de tipo correlacional; cuyos resultados fueron positivos entre ambas variables con una correlación significativa ( $p > .005$ ;  $r = 0.22$ ) por otro lado en cuanto a las dimensiones, la subescalas de satisfacción intrínseca, supervisión, participación y remuneración poseen una fuerte correlación con las escalas tres escalas de compromiso; sin embargo la única subescala que no correlaciona con ninguna de las tres dimensiones de compromiso es la de ambiente físico con una correlación de  $r = -.054$   $r = .014$   $r = -.054$ . Ajahuana y Guerra (2017) en su investigación titulada “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del centro de salud ampliación Paucarpata de Arequipa”, cuya muestra

fue de 58 trabajadores y con un diseño transeccional descriptivo correlacional, donde utilizaron la escala de compromiso organizacional y la escala de satisfacción laboral, obteniendo como resultado que del 81% de trabajadores presentan un compromiso organizacional promedio alto y el 70.7% está medianamente satisfecho, además se encontró una correlación R de Pearson de 0,654 con una alta significancia, sin embargo en cuanto a las dimensiones se halló una correlación baja entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones del compromiso organizacional normativo y de continuidad. Asimismo. Ortiz (2017) su investigación fue con el objetivo general de determinar el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima – 2015, el estudio fue de tipo descriptivo y diseño no experimental - transaccional en una población y muestra de 30, concluyó que el diagnóstico de las competencias laborales de las enfermeras, se encontró en un nivel regular en un 50.0%. De la cruz (2016) en su tesis tuvo como objetivo hallar la relación entre el estrés causado por la rutina y su desempeño en los trabajadores de salud del servicio de Emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz-Ancash, 2016 fue una investigación de enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transeccional y analítico, la muestra fue probabilística estratificada para una población conocida, obteniéndose 92 profesionales de salud, se utilizó el cuestionario de Burnot de Maslach (MBI) para determinar el estrés del desempeño y una guía observacional para evaluar su desempeño, se encontró que el personal de salud presentaron un nivel de estrés laboral alto (47,9%) y un regular desempeño (42,4%) llegando a la conclusión que la rutina causada por el estrés laboral afecta las competencia profesionales en los trabajadores de salud y se vinculan significativa con sus labores habituales .Lobo (2016) investigo la relación entre las competencia profesionales con el desempeño laboral de enfermería en el servicio de neurocirugía del Instituto Nacional de Salud del Niño de San Borja durante el año 2017, fue no experimental de alcance descriptivo, correlacional y de corte transeccional, los elementos muestral fue censal, se consideró a 40 profesionales del servicio de neurocirugía en los resultados se encontró que existe correlación significativa entre las variables: factores personales y el desempeño laboral de los enfermeros, también existe correlación significativa entre las dimensiones de las competencias profesionales, los cuales incluyen, dimensiones gestión, personalidad y productividad asistencial con su desempeño, concluyendo que existe vinculación positiva entre factores personales y su desempeño. Quispe (2017) en su tesis” factores de la motivación y las competencia

profesionales de los profesionales médicos del hospital III ESSALUD, Puno-2016” el objetivo fue relacionar los factores de la motivación y su desempeño de los médicos de dicho Hospital, el diseño fue descriptivo de corte transversal, la muestra fue de 83 médicos; la técnica que permitió obtener información fue la Encuesta y los Instrumentos fueron el cuestionario de motivación de Herzberg y una escala de autoevaluación del desempeño laboral, obteniendo que el 38.6% del personal médicos tiene motivación intermedio lo que genero un desempeño de regular a bueno; mientras la baja motivación lleva al profesional a un desempeño de regular a deficiente, en conclusión se determinó una vinculación considerablemente significativa entre dichas variables.

Las teorías para el Compromiso Organizacional es variada, así Ramírez y Domínguez (2012) señalaron que: El compromiso organizacional es un estado psicológico, considerándolo como una actitud que refleja la lealtad de los empleados a su organización y es un proceso continuo a través del cual los miembros de la organización expresan su preocupación por la organización, el éxito y bienestar continuo de ésta. (p. 23) es decir que el compromiso organizacional se refiere a que cada trabajador cuánto está dispuesto a efectuar de manera obligatoria tanto por lo que tiene y alineado a una motivación intrínseca, es decir efectuarlo con satisfacción, debido a que tiene un compromiso con su institución u organización al efectuarlo, pero que está condicionado a que los tiene que hacer de todas maneras con una lealtad y con una firmeza inquebrantable, tal que lo tiene que hacer necesariamente sin que signifique una obligación o una imposición de orden ni jerarquía, sino que cada uno tenga la condición de efectuar la condición de hacerlo de manera idónea, de manera adecuada de manera correcta este compromiso resulta fundamental sobre todas las instituciones públicas porque muchos los trabajadores están trabajando de manera condicionada por el tiempo por el horario o por el salario, más no por el compromiso organizacional que generalmente le deben corresponder. Meyer y Allen (1991, citado por Portilla, 2017) sustentan el compromiso organizacional como un estado psicológico, en el cual existe una relación y vínculo entre la persona y la organización, por ende causa consecuencias respecto a la decisión de continuar en la organización o dejarla. Continuando con Meyer y Allen ( citado por Portilla, 2017) Ellos plantearon una teoría que consta de tres principios del compromiso organizacional, las cuales son: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. La primera hace referencia al

componente afectivo, es el grado en que el empleado desea continuar en la organización teniendo deseo e interés de continuar en la empresa y realizando esfuerzos por quedarse en ella; ejerciendo esfuerzos considerables en beneficio de la organización y un fuerte deseo por mantenerse como miembro de la organización. Respecto al compromiso de continuidad es el grado y existe un vínculo mayor al afectivo en que el empleado permanece en la organización debido al tiempo de trabajo, el dinero y el esfuerzo que se ha invertido para sentirse parte de la empresa. Finalmente, el compromiso normativo es el grado en que el empleado se siente obligado, es un vínculo superior al de continuidad, donde existe compromiso con la organización y por lo tanto desea permanecer en esta (Aamodt, 2010). Algunas Características del Compromiso Organizacional, Streets (1977, citado por Arias, 2001) lo define como “Es el poder de identificación e involucramiento de los individuos hacia la organización”. Plantea un modelo, el cual fue aceptado en una investigación entre ingenieros, científicos y empleados de un hospital, que plantea tres fuentes de compromisos: Personales, de trabajo y sociales. Es de sentido común asumir que una organización llega a ser exitosa por su capital humano, ya que logra ser un mecanismo de dirección importante para la empresa y poder analizar la lealtad y vinculación de los empleados con la organización, todo llamado Compromiso Organización. Es de suma importancia para las organizaciones conocer el grado y tipo de compromiso de sus miembros. Harter (2002, citado por Peña, Diaz, Chavez, 2016) consideran que el compromiso laboral se demuestra a través de el involucramiento laboral y de la satisfacción y entusiasmo de los trabajadores. Hinojosa, (2010) hace mención que: La satisfacción del trabajador ocupa un lugar preferente dentro de la productividad y la dirección del personal dentro de las organizacionales, se considera elementos claves de la subsistencia en el tiempo, y que la percepción que adopten los trabajadores sea negativa o positiva influye en la relación que estos presenten dentro de la organización y el nivel de compromiso y productividad. Para lograr el éxito de la organización, todos los trabajadores empezando por los directivos hasta los trabajadores deben compartir y difundir la misma visión y misión para lo cual se requiere de unas competencias de orden moral y social. Dimensiones del Compromiso Organizacional, según Meyer y Allen (1990, citado por Valverde, 2017) explicaron tres dimensiones del compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Dimensión 1: Compromiso Afectivo Es el vínculo emocional que presenta la persona con la organización como resultado de sentirse tratado de manera justa al percibir la satisfacción de sus

necesidades y expectativas laborales, lo que incentiva en el deseo de pertenecer a la organización, haciendo grata su permanencia en la misma. Los trabajadores con un fuerte compromiso afectivo continúan en su organización porque quieren hacerlo. Meyer y Allen (1991, citado por Pérez, 2015), Ramos (2005, p.50) explica el compromiso afectivo como: Un fuerte vínculo emocional; una sincronización con los objetivos, metas y valores de la organización, produciendo un apego emocional de los empleados con la organización, una característica resaltante es el deseo de continuar como miembro de la organización. El compromiso afectivo, de acuerdo con Betanzos y Paz (2007), alude que: Relacionan el vínculo emocional, identificación y compromiso con la organización, estableciendo lazos emocionales, satisfacción con las necesidades y expectativas, lo que conlleva a buscar también el bienestar de la organización. El empleado asume los problemas de la organización como suyos, siendo solidario y cooperativo cuando las cosas funcionan mal. (p 211) Dimensión 2: Compromiso de Continuidad Viene a ser la necesidad de permanecer dentro de la organización debido a las altas inversiones realizadas respecto a su tiempo y esfuerzo dedicados al trabajo realizado dentro de la organización, lo que sería una pérdida si renuncia al puesto que ocupa dentro de la empresa. Otra opción sería las bajas alternativas de trabajo fuera de la organización, llevando a la consecuencia el apego a la organización por necesidad. En otras palabras los trabajadores con un fuerte compromiso continuo permanecen en su organización porque necesitan hacerlo. Meyer y Allen (1991, citado por Pérez, 2015) Así mismo Meyer y Allen (1991, citado por Peña, Díaz, Chávez, y Sánchez 2016). Se podría decir que existe un vínculo asociado con continuar, participativo y un costo asociado a irse. Reflejándose una mirada introspectiva calculadora pues se refiere a la progresión de inversiones, tales como la educación. Rivera (2010) Es la inversión de tiempo, dinero y esfuerzo físico y psicológico que el colaborador realizado hacia la empresa, es el sentimiento de vínculo hacia la institución y dejar la organización implicaría perder mucho, así mismo si éste percibe que sus oportunidades de trabajo fuera de la organización serán reducidas, se incrementa su apego hacia la empresa. (p.33) Dimensión 3: Compromiso Normativo Es el grado por el cual la persona siente la obligación moral de permanecer en la organización, la lealtad e inversión en la organización. Los trabajadores con un alto nivel de compromiso normativo sienten que deben quedarse en la organización. Meyer y Allen (1991, citado por Pérez, 2015) En el compromiso normativo, viene a ser la lealtad o un sentido moral, por recibir prestaciones como la capacitación, beneficios económicos tales como bonos o

prestaciones superiores a la ley, hace que el empleado debe permanecer hasta que la deuda sea cubierta. Ramos (2005) Tiene su origen en la formación de valores desde la infancia, que bien pudieran darse en el seno familiar o en otras organizaciones como es la escuela. También el trabajador con un Compromiso normativo siente una deuda con la organización por la oportunidad de laborar y siente que sería una deslealtad abandonarla. Este tipo de colaborador, el trabajador “incondicional”. Resulta del sentimiento de obligación o deber moral hacia la reciprocidad: al ver que la organización le ha dado suficiente y se siente con una deuda moral de lealtad.

Las teorías para las competencias profesionales o laborales, son aquellos aspectos o actividades para los cuales cada trabajador tiene dicha capacidad de hacerlo, es decir que está relacionado a lo que cada trabajador puede hacer con respecto a los objetivos institucionales, en el sector público las competencias laborales está relacionado directamente a la forma, tipo y calidad de servicio con que se atiende al usuario, con respecto o partiendo desde las condiciones propias de cada uno de los trabajadores. La Organización Internacional de Trabajo (2009) afirma que el enfoque funcional se basa en el supuesto de que existen ciertos resultados mínimos a lograr en términos de desempeño observable que debe obtener una persona en un puesto determinado, y que dichos resultados son los que deben garantizarse para que se cumpla con los estándares de productividad, calidad y seguridad requeridos por las organizaciones de salud. Cabe resaltar que el Ministerio de Salud optó por el enfoque funcional como proceso metodológico para identificar las competencias genéricas y específicas de los trabajadores del sector salud.

Las Competencias laborales genéricas para el sector salud según el ministerio de Salud definió que debe tener todo trabajador independientemente en dónde se desenvuelva y en el cargo que ocupe, estableciendo que estas competencias genéricas serán complementadas con las competencias específicas, ambas deberán ser tomados en cuenta durante el proceso de gestión de los recursos humanos que abarca desde la selección, diseño de cargos, evaluación y compensación, debido a que uno es competente en el sector Público con relación al tipo de servicio que hace los usuarios, en este caso de los prestatarios de salud que también son servidos o que también son atendidos con respecto a las capacidades o condiciones competitivas que tiene cada trabajador, alineado a la competencia con respecto a que también puede hacer las cosas o que también puede ser sus funciones desde su punto de fusión desde su punto de vista

desde lo que le competen de que le corresponde a todo ello se le conoce como competencia laboral es vinculado a la laboriosidad o a la actividad diaria o a la cotidianidad que le corresponde a cada uno de los trabajadores, se tienen identificadas de forma general las competencias laborales específicas en el Manual de Organización y Funciones del Departamento de Enfermería (2006), la misma que consiste en “Ejecutar la atención integral de enfermería de los pacientes quirúrgicos, según normas y protocolos vigentes” (p. 128); es decir según este manual de organizaciones y funciones que entre los que se van teniendo actualizados y los anteriores, hay algunas diferencias mínimas pero lo que caracteriza en común a todos a todos ellos es que, en estos documentos radicados especifica los protocolos las formas Cómo se van efectuando la manera y las normas como se está planificando en que la atención debe suministrarse o debe efectuarse o algunas características definidas bien claras y bien contundentes para el accionar y para el desarrollo de los trabajadores tanto de las enfermeras en este caso si se habla del mofle enfermería y tanto como el personal esencial y todos los demás que circulan y se relacionan las actividades partiendo de las condiciones específicas y de las cualidades que tiene cada uno los trabajadores y aquellos aspectos que debe desplegar y que corresponde por normativa efectuarlos, es decir que son las funciones mínimas que deben efectuarse, las mismas que son normadas en el referido documento. En el Sector Salud, actualmente es de carácter obligatorio implementar este modelo de gestión. El Ministerio de Salud del Perú (2011) definió la gestión de recursos humanos por competencias como: Un modelo de gestión con un abordaje integral y sistémico que se enfoca hacia el aprendizaje y la mejora del desempeño organizacional e individual, considera a la competencia como una unidad de referencia para la gestión de los sub sistemas de recursos humanos (Planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y sus distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y la capacitación). Según Intecap (2003) “Competencia laboral es la capacidad que demuestre para ejecutar su trabajo eficientemente, que tenga los conocimientos teóricos, pero que además tenga la capacidad de lograr un objetivo o resultado en un contexto dado, porque hay que recordar que lo que diferencia a una empresa de otra no es lo moderno de su tecnología, los procesos de producción o su estructura organizativa, lo que hace la diferencia es la calidad del recurso humano que trabaja para ella y las estrategias que adopte para lograrlo”. (p.66); es decir que define las competencias laborales lo que aquello en lo que corresponde a la parte que cada uno de los trabajadores pueden hacerlo de manera

eficiente coherente con pertinencia y con capacidades idóneas y tal que pueda ser reconocidos o que se puede indicar que esta actividad está bien efectuada sin que pueda ser resarcida mejorada o modificada por alguno de los trabajadores con respecto a la evaluación empleado el sentido común y empleando la óptica de las establecidas por la administración y por las normas hecho de manera eficiente alineados objetivos institucionales y que sea coherente es tal que se considere también la manera cómo se está efectuando y es que un trabajador tiene o no determinadas competencias laborales, por supuesto en los recursos humanos que eso es el factor diferencial entre uno y otro, es decir que es la manera cómo está preparado o cómo está determinado y la manera cómo se usan las actividades, eso responde a la competencia laborales, esto es, son hechos de manera eficiente pertinente y de manera adecuada oportuna aquello que para el cual está preparado un determinado trabajador por ejemplo en el ámbito de la salud, los que tienen que brindar reportes oportunos de sus servicios y haber atendido a los pacientes con eficiencia, eso es lo que determina las competencias laborales, es el factor determinante para las competencias laborales. Spencer y Spencer (1993), citado en Mertens (1996), presentó como dimensiones para medir o evaluar las competencias laborales 3 dimensiones y estas a tener en cuenta son las siguientes: Conocimientos, Habilidades y Actitudes, siendo las competencias de conocimientos aquellas que son las que se adquieren de modo prioritario, debido a que las demás competencias se desarrollarán teniendo como previo la competencia del conocimiento, habiéndose obtenido dicho conocimiento de manera empírica, científica o de otra forma; la competencia de habilidad, es la manera como se desarrollan, se desenvuelven los profesionales que pueden ser habilidades motrices, psicomotrices u otras y las competencias de actitudes es la predisposición y el estado anímico con que se ejecutan dichas acciones; pues estas dos últimas son observables directamente y la competencia de conocimiento se podrá percibir de manera indirecta.

Respecto a la formulación del problema, se tuvo que el problema general fue:  
¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y las competencias profesionales del personal de enfermería en hospital Público– Puente Piedra 2019?,  
teniendo como específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso afectivo y las competencias profesionales del personal de enfermería en hospital Público– Puente Piedra 2019?, ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso de continuidad y las

competencias profesionales del personal de enfermería en hospital Público– Puente Piedra 2019?, ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso normativo y las competencias profesionales del personal de enfermería en hospital Público– Puente Piedra 2019?.

Justificaciones: Las competencias profesionales en las instituciones públicas, regional y local se perciben como un factor de mayor importancia en las últimas décadas, lo que se puede evidenciar en la incorporación de la gestión del personal basada en competencias, como un medio no solo para la mejorar la productividad sino también fomentar un entorno positivo en las relaciones laborales entre los empleados y las autoridades de una empresa. La presente investigación pretende ampliar la visión de una administración de personal tradicional hacia una organización de gestión de personas para el servicio de la sociedad, debido a que con ello se fortalecerá la gestión de las instituciones públicas donde cada uno cumpla un papel protagónico dentro de la organización, gestión que debe basarse en el desarrollo de los compromiso organizacionales, metodológicamente, se tiene precisado y determinados los objetivos del presente estudio, para ello se recurrió a la utilización de ciertas técnicas de investigación como la encuesta y un cuestionario como instrumento cuyo procesamiento fue realizado mediante un software para medir la relación del compromiso organizacional y las competencias profesionales.

Con el objetivo general determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital Público– Puente Piedra 2019, teniendo como específicos: Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público– Puente Piedra 2019, determinar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público– Puente Piedra 2019, determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público.

Con la hipótesis general existe relación directa entre el compromiso organizacional y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – Puente Piedra 2019, teniendo como específicas: Existe relación directa entre el compromiso afectivo y las competencias profesionales del personal de

enfermería en un hospital público – puente piedra 2019, Existe relación directa entre existe entre el compromiso de continuidad y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – Puente Piedra 2019, existe relación directa entre el compromiso normativo y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – Puente Piedra 2019.

## II. Método

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

En base a la naturaleza de la investigación, se definió como básica, debido a que permite explicar un problema dado, en consecuencia, solo tiene como objeto la aplicación de conocimientos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) y Sanchez y Reyes (2006)

Tuvo alcance descriptivo, porque solo describió objetivamente una realidad como se produce en el ambiente donde se analizó (Hernández et al. 2014).

El diseño fue no experimental debido a que no se operó ninguno de los dos factores propuestas (Hernández et al. 2014). En base a la relación propuesta, correspondió a un diseño correlacional, teniendo el esquema siguiente:

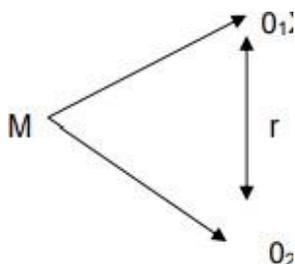


Figura1. Esquema de diseño de investigación

Donde:

M = Muestra analizada

O1 = Observación de la variable compromiso organizacional

O2 = Observación de la variable competencias profesionales

r = Relación de las variables.

## **Variables y Operacionalización**

### **Definición conceptual**

Robbins y Jugde (2009) “el comportamiento organizacional busca identificar el comportamiento que tienen los individuos, grupos y estructura dentro de las organizaciones, con objeto de aplicar el conocimiento en beneficio de las organizaciones”

Según el “Estándar de Competencia” de la “Unidad de Competencia Laboral” o “UCL (2017) La competencia profesional es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo. Las competencias abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo.

### **Definición operacional**

#### **Variable 1: Compromiso organizacional**

La variable Compromiso organizacional se medirá con 3 dimensiones, 15 indicadores y con escala de medición ordinal. Se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conformada con 21 ítems con escala de medida tipo Likert.

#### **Variable 2: Competencias profesionales**

La variable Competencias profesionales se medirá con 3 dimensiones, 14 indicadores y con escala de medición ordinal. Se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conformada con 22 ítems con escala de medida tipo Likert.

Tabla 1. *Operacionalización de la variable Compromiso organizacional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel/ rango</b>
Dimensión 1: Compromiso Afectivo	Familia	1 al 7	Totalmente en desacuerdo = 1	Bueno (75 - 105)
	Amor			
	Pertenencia			
	Lealtad			
	Felicidad			
Dimensión 2: Compromiso Continuo	Solidaridad	8 al 14	En desacuerdo = 2	Regular (48 - 74)
	Satisfacción			
	Indiferencia			
Dimensión 3: Compromiso Normativo	Conveniencia	15 al 21	De acuerdo = 4	Malo (20 - 47)
	Obligación moral			
	Correcto			
	Lealtad			
	Sentimiento de Culpa			
	Deber reciprocidad			

Tabla 2. Operacionalización de la variable *Competencias profesionales*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel/ rango</b>
Dimensión 1: Conocimiento	Estudios efectuados	1 a 7	Totalmente en desacuerdo = 1	
	Especializaciones.			
	Evaluaciones periódicas			
	Capacitación.			
	Posgrados			
Dimensión 2: Habilidades	Años de experiencia	8 a 14	En desacuerdo = 2 Indiferente = 3	Bueno (76 - 110)
	Programar, Coordinar, Ejecutar actividades			
	controlar las actividades			
Dimensión 3: Actitudes	Obligación moral	15 a 22	De acuerdo = 4 Totalmente de acuerdo = 5	Regular (49 - 75)  Malo (20 - 48)
	Correcto			
	Lealtad			
	Sentimiento de			
	Culpa			
	Deber de reciprocidad			

## 2.2. Población, muestra y muestreo

### Población

Se tomó de base al total de personal, siendo 160 personas, a las mismas que se solicitó a participar voluntariamente en el estudio.

### Muestra

Intencional de 160 participantes, habiendo accedido la totalidad del personal a responder las encuestas. Fue una muestra censal.

### Muestreo

No probabilístico, intencionado, por considerarse a toda la población

### Criterios de inclusión

Tabla 3. *Licenciadas (os) en enfermería de las áreas*

Área	Población
Enfermeras del área de medicina	25
Enfermeras del área cirugía	25
Enfermeras de área de ginecología	25
Enfermeras del área de emergencias	85
Total	160

### Criterios de Exclusión

Profesional de enfermería que se encuentre en retiro, ausentes por vacaciones y/o Licencia.

## 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica usada en la presente investigación fue la encuesta.

Según García (2002) afirma:

La encuesta es un método que se desarrolla con técnicas de interrogativas, pretendiendo saber aspectos referentes a los interrogantes. Para entender cómo justificar el provecho y utilidad de la encuesta es importante entender que, en el desarrollo de investigación, en inicio, el recurso básico que nos ayuda para saber nuestro objeto de estudio es examinar, la cual acceda la observación experimental de las características y el comportamiento de lo investigado. (p.2)

Según Meneses y Rodríguez (2015) afirman que:

El cuestionario es una técnica o instrumento empleado a la metodología de encuestas es el grupo de pasos estructurados para su diseño y gestión para la recogida de datos conseguidos. La diferencia es importante, aunque no es insólito obtener un cierto intercambio entre estos términos, usando la encuesta para relatar también a un cuestionario específico. (p.9)

Para recoger la información se utilizó como instrumento el cuestionario con escala de Likert.

Según Likert (1933) afirma que: “escalas Likert’ es el instrumento psicométrico donde el encuestado debe señalar su acierto o desacierto sobre una asección, ítem o reactivo, lo que se ejecuta a través de una escala ordenada y unidimensional” (p.2)

### **Validez**

Según Bernal (2010) la validez se refiere a lo que mide el cuestionario y cuan bien lo hace. En consecuencia, para la presente investigación se considerará el juicio de expertos o especialistas que emitirán su juicio de valor sobre la elaboración de las mismas con respecto a la claridad, pertinencia, relevancia; dichos jueces son expertos, metodólogos y/o temáticos con destacada labor en este posgrado.

### **Confiabilidad**

Según Bernal (2010) es la fortaleza en la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las personas que fueron examinados con los mismos cuestionarios.

Según Grande y Abascal (2014) sostiene que el coeficiente Alfa de Cronbach es una prueba muy utilizada, usada cuando se tiene al menos cuatro alternativas, para cada pregunta, y determina la estructura interna de las preguntas, y de alguna forma presenta la confiabilidad estadística, mediante valores que pueden ser confiables en la medida que más se acerquen a la unidad, o para valores mayores a 0.60.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### **Instrumento para medir:** Compromiso organizacional

Autor original	:	Meyer y Allen (1991, citado por Pérez, 2015)
Administración	:	Individual.
Duración	:	10 a 15 minuto
Aplicación	:	A los Licenciados en Enfermería
Objetivo	:	Medir el compromiso organizacional del personal de enfermería en un hospital público – puente piedra 2019.durante el año 2019
Dimensiones	:	Compromiso Afectivo, Compromiso Continuo y Compromiso Normativo
Conocimiento, Habilidades, Actitudes	:	
Ítems	:	21
Escala	:	Ordinal
Niveles/Rango	:	Malo , Regular, Bueno

### **Instrumento para medir:** Competencias profesionales

Autor origina	l:	Spencer y Spencer (1993), citado en Mertens (1996).
Administración	:	Individual.
Duración	:	10 a 15 minuto
Aplicación	:	A los Licenciados en Enfermería
Objetivo	:	Medir las competencias profesionales que tienen el personal de enfermería en un hospital público – puente piedra 2019 durante el año 2019
Dimensiones	:	Conocimiento, Habilidades, Actitudes
Ítems	:	22
Escala	:	Ordinal
Niveles/Rango	:	Malo , Regular, Bueno

## 2.5. Procedimiento

Se analizarán los datos mediante software estadístico SPSS versión 25.0, y Excel para lo cual se ubicarán de acuerdo a los niveles presentados para cada variable. Asimismo, para establecer la correlación entre las variables, se utilizará la correlación de Spearman. Se concluirá con la observación de los resultados a través de tablas y gráficos con sus respectivos comentarios.

## 2.6. Método de análisis de datos

Se considerará los siguientes métodos:

Análisis descriptivo: en este caso se usó la estadística descriptiva para hallar la tabla de frecuencia, graficas estadísticas y las interpretaciones correspondientes.

Análisis inferencial: Para el contraste de hipótesis se empleó la prueba de correlación de Rho Spearman con una significancia del 0.05 ó 0,01 dependiendo de los valores que sea proporcionado por el SPSS.

## Validación y confiabilidad del instrumento

Validez significa que “las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Arias (2012, p. 79). “Designa coherencia con que unos conjuntos de puntaje de una prueba miden aquellos que deben medir” Fuentes,1989, p.103

El instrumento de medición de la variable compromiso organizacional y las competencias profesionales fue sometido a criterio de un grupo de jueces de expertos, integrado por 3 especialistas, quienes estuvieron de acuerdo que el instrumento de investigación era aplicable.

Tabla 4. *Validez de contenido del instrumento sobrecarga y calidad de vida laboral por juicio de expertos*

Experto	Nombre y Apellido	Aplicable
1	Dr. Vertiz Osoreo Joaquín	Aplicable
2	Mg. Lopez vega Maria Jesus	Aplicable
3	Mg. Torres Morillo Juana Estefania	Aplicable

Confiabilidad “designa la exactitud con que un conjunto de puntajes de pruebas mide lo que tendrían que medir de un instrumento” Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 277).

“Es la consistencia en un conjunto de medidas de un atributo. Es la proporción de la variabilidad verdadera respecto de la variabilidad obtenida” Argibay (2006, p.15).

En la presente investigación se hizo la correspondiente Prueba de fiabilidad, obteniéndose, los siguientes valores de confiabilidad:

Tabla 5. *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	21

Acorde con lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) el valor obtenido del coeficiente Alfa de Cronbach se categoriza como de un buen nivel de confiabilidad.

Tabla 6. *Análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach para el instrumento de la variable Competencias profesionales.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	22

Acorde con lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) el valor obtenido del coeficiente Alfa de Cronbach se categoriza como de un buen nivel de confiabilidad.

## **2.7. Aspectos éticos**

En la presente investigación, se utilizarán citas bibliográficas de teóricos, de los cuales se respetará su creación académica, pero se los interpretara citándolos.

Además, al aplicarse los instrumentos, se conservará la privacidad de los encuestados, es decir serán anónimas, pero se respetará lo que hayan contestado, es decir que no se registrara los datos personales de identificación de los trabajadores.

### III. Resultados

Después de haberse obtenido la validación del instrumento, mediante el juicio de expertos y la confiabilidad de los instrumentos, mostrados en el capítulo anterior, se continuó con el proceso de informaciones, mostrados a continuación:

#### 3.1. Resultados descriptivos

Tabla 7. *Descriptivos de la variable Compromiso organizacional y sus dimensiones*

		Recuento	% de N tablas
<b>D1: Compromiso Afectivo</b>	<b>Malo</b>	19	12%
	<b>Regular</b>	137	85%
	<b>Bueno</b>	4	3%
<b>D2: Compromiso Continuo</b>	<b>Malo</b>	20	13%
	<b>Regular</b>	133	83%
	<b>Bueno</b>	7	4%
<b>D3: Compromiso Normativo</b>	<b>Malo</b>	16	10%
	<b>Regular</b>	133	83%
	<b>Bueno</b>	11	7%
<b>Compromiso organizacional</b>	<b>Malo</b>	16	10%
	<b>Regular</b>	138	86%
	<b>Bueno</b>	6	4%

Se notó que la variable Compromiso organizacional tuvo un contundente dominio en su nivel “Regular” observado al final de la Tabla 5 con un 86% de los 160 encuestados; mientras que en el caso de las dimensiones se observó que para la D1 (Compromiso Afectivo) fue ese mismo nivel el que predominó sobre los demás, ostentando un 85% del total. En la D2 y D3 (Compromiso Continuo y Compromiso Normativo) respectivamente, se obtuvo el mismo porcentaje de 83% para el Nivel “Regular”; es decir que para este Nivel se obtuvieron los más altos porcentajes en todas las dimensiones. En contraste que para el Nivel “Bueno” se obtuvieron los menores porcentajes, correspondiéndole a la variable Compromiso organizacional un 4% que es el resultado de 6 enfermeros(as) del que optaron por dicha opción, de un total de 160 enfermeros(as) de un hospital público de Puente Piedra, durante el año 2019

Tabla 8. *Descriptivos de la variable Competencias Profesionales y sus dimensiones.*

		<b>Recuento</b>	<b>% de N tablas</b>
<b>D1: Conocimientos</b>	<b>Malo</b>	52	33%
	<b>Regular</b>	101	63%
	<b>Bueno</b>	7	4%
<b>D2: Habilidades</b>	<b>Malo</b>	22	14%
	<b>Regular</b>	133	83%
	<b>Bueno</b>	5	3%
<b>D3: Actitudes</b>	<b>Malo</b>	10	6%
	<b>Regular</b>	147	92%
	<b>Bueno</b>	3	2%
<b>Competencias Profesionales</b>	<b>Malo</b>	12	8%
	<b>Regular</b>	144	90%
	<b>Bueno</b>	4	2%

Se notó que la variable Competencias Profesionales tuvo un contundente dominio en su nivel “Regular” observado al final de la Tabla 6 con un 90% de los 160 encuestados; mientras que en el caso de las dimensiones se observó que para la D3 (Actitudes) fue ese mismo nivel el que predominó sobre los demás, ostentando un 92% del total; para D2 y D1 para el mismo nivel, se obtuvieron los mas altos porcentajes ( de 83% y 63%) respectivamente con relación a las demás niveles; es decir que para el nivel “Regular” se obtuvieron los más altos porcentajes en todas las dimensiones. En contraste que para el Nivel “Bueno” se obtuvieron los menores porcentajes, correspondiéndole a la variable Competencias Profesionales un 2% que es el resultado de 4 enfermeros(as) que optaron por dicha opción, de un total de 160 enfermeros(as) de un hospital público de Puente Piedra, durante el año 2019.

### **3.2. Resultados inferenciales**

Antes de la prueba de contraste se propusieron las hipótesis siguientes:

Hipótesis general

H1: Existe relación directa entre el compromiso organizacional y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – Puente Piedra 2019.

H0: No existe relación directa entre el compromiso organizacional y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – Puente Piedra 2019.

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación directa entre el compromiso afectivo y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – puente piedra 2019,

H0 No existe relación directa entre el compromiso afectivo y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – puente piedra 2019,

Hipótesis específica 2:

H1: Existe relación directa entre existe entre el compromiso de continuidad y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – Puente Piedra 2019.

H0: No existe relación directa entre existe entre el compromiso de continuidad y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – Puente Piedra 2019.

Hipótesis específica 3:

H1: Existe relación directa entre el compromiso normativo y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – Puente Piedra 2019.

H1: No existe relación directa entre el compromiso normativo y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – Puente Piedra 2019.

**Prueba de análisis:**

Se empleó la prueba correlativa Rho Spearman ( $\alpha = 0.05$  y  $\alpha = 0.01$ ) con una confianza de 95% y 99% respectivamente (según sea indicado por la tabla obtenida del SPSS)

**Regla de decisión:**

Si: La significancia que se obtenga (p) es menor que (0.05 ó 0.01) → Se rechaza la Hipótesis nula, consecuentemente, se indicará que el contraste es significativo.

Tabla 9. *Correlación para el compromiso organizacional y competencias profesionales*

		Competencias Profesionales	D1: Compromiso o Afectivo	D2: Compromiso o Continuo	D3: Compromiso o Normativo	Compromiso Organizacional	
Rho de Spearman	Competencias Profesionales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,356**	,318**	,184*	,324**
			.	,000	,000	,020	,000
		N	160	160	160	160	160
	D1: Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,356**	1,000	,386**	,236**	,710**
			,000	.	,000	,003	,000
		N	160	160	160	160	160
	D2: Compromiso Continuo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,318**	,386**	1,000	,264**	,738**
			,000	,000	.	,001	,000
		N	160	160	160	160	160
	D3: Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,184*	,236**	,264**	1,000	,619**
			,020	,003	,001	.	,000
		N	160	160	160	160	160
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,324**	,710**	,738**	,619**	1,000	
		,000	,000	,000	,000	.	
	N	160	160	160	160	160	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa que, en todas las salidas, el valor de la significancia obtenido fue menor que la propuesta ( $p < 0.05$ ), teniendo suficiente evidencia para rechazar todas las hipótesis nulas, teniendo que anotar lo siguiente:

Hipótesis general: Existe relación directa entre el compromiso organizacional y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – Puente Piedra 2019, observando que la relación fue directa y de nivel bajo ( $r = 0,324$ ;  $p=0.000<0.001$ ), indicando que, a mayor compromiso organizacional, ascienden las competencias profesionales.

Hipótesis específica 1: Existe relación directa entre el compromiso afectivo y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – puente piedra 2019, observando que la relación fue directa y de nivel bajo ( $r = 0,357$ ,  $p=0.000<0.01$ ), indicando que, a mayor compromiso afectivo, ascienden las competencias profesionales.

Hipótesis específica 2: Existe relación directa entre existe entre el compromiso de continuidad y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – Puente Piedra 2019, observando que la relación fue directa y de nivel bajo ( $r = 0,318$ ;  $p=0.001<0.01$ ), indicando que, a mayor compromiso de continuidad, ascienden las competencias profesionales.

Hipótesis específica 3: Existe relación directa entre el compromiso normativo y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – Puente Piedra 2019, observando que la relación fue directa y de nivel muy bajo ( $r = 0,184$ ;  $p=0.001<0.05$ ), indicando que, a mayor compromiso organizacional normativo, ascienden las competencias profesionales.

#### **IV. Discusión**

*En contraste con los resultados de la presente investigación, indicados en la Tabla 6 (Descriptivos de la variable Compromiso organizacional y sus dimensiones), se tienen porcentajes semejantes a los resultados de: Alomía y Contreras (2019) en su trabajo Compromiso organizacional e intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada de Lima quien en sus conclusiones fue que un 90.1% de colaboradores tienen la intención de permanecer en su institución; además con la metodología empleada por Condemarín (2017) quien realizó la investigación: Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016, su objetivo fue determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud- 2016. El enfoque de esta investigación es cuantitativo, método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo, el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal hallando una correlación de 0,841 con un valor calculado para  $p = 0.000$  a un nivel de significancia determinada de 0,05; lo cual indica que la correlación es alta.*

*asimismo los resultados indicados en la Tabla 9 de la presente investigación, son semejantes a la investigación de García (2018) en su investigación compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado en Lima quien obtuvo como resultados que los trabajadores se ubican en un nivel medio correspondiente al compromiso y satisfacción con un 75.6% y 89.7% respectivamente; además, que la correlación entre compromiso y satisfacción es significativa y directa, con un Rho de Spearman de 0.619 ( $p < 0.01$ ), en cuanto a la relación de las dimensiones halló que el compromiso afectivo y la satisfacción laboral están relacionados de forma directa con un  $Rho = 0.662$  y  $p = 0.000$  (menor a 0.05) esta correlación es la más fuerte, en cuanto al compromiso de continuidad y la satisfacción se halló relación directa con un  $Rho = 0.412$  con un valor de  $p = 0.000$  (menor a 0.05) por último el compromiso normativo y la satisfacción laboral están relacionados de forma directa con un  $Rho = 0.579$  con un valor de  $p = 0.000$  (menor a 0.05).*

*También las conclusiones de la Tabla 9 de la presente investigación son semejantes a las conclusiones (inclusive las muestras con cantidades semejantes) a las obtenidas por Abanto (2017) realizó un estudio en una institución pública de salud en la ciudad de Sullana, cuyas variables son, compromiso organizacional y satisfacción laboral, con una muestra de 151 colaboradores, quien concluyó que existe correlación entre ambas variables muy significativa ( $p > .005$ ;  $r = .639$ ), positiva y en grado medio. En cuanto a las dimensiones, se observa que la dimensión Compromiso Afectivo y las dimensiones de la Satisfacción Laboral (condiciones de trabajo, remuneraciones y beneficios laborales, supervisión, relaciones humanas, promoción y capacitación, comunicación, puesto de trabajo) obtuvieron una correlación muy significativa ( $p < 0,01$ ) positiva y en grado medio donde los valores del Coeficiente de correlación de Spearman oscilaron entre .355 y .616; lo mismo se observa en la correlación entre la dimensión Compromiso de Continuidad y las dimensiones de la Satisfacción con una correlación muy significativa ( $p < 0,01$ ) positiva y en grado medio donde los valores del Coeficiente de correlación de Spearman oscilaron entre 0.355 y 0.616 también son concordantes con las conclusiones de Portilla (2017) quien realizó una investigación en ciudad de Lima, quien investigó el compromiso organizacional y la satisfacción de los trabajadores de un hospital de salud mental, se trabajó con una muestra de 200 colaboradores, cuyos resultados fueron positivos entre ambas variables con una correlación significativa obteniendo un valor de coeficiente de correlación de ( $r = 0.22$ )*

## V. Conclusiones

**Primera:** Se demostró que hubo relación significativa, directa y de nivel bajo ( $r = 0,324$ ;  $p=0.000<0.001$ ), indicando que, a mayor compromiso organizacional, ascienden las competencias profesionales del personal asistencial de Enfermería de un Hospital Público, Puente piedra. 2019.

**Segunda:** Se demostró que hubo relación significativa directa entre existe entre el compromiso de continuidad y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – Puente Piedra 2019, observando que la relación fue directa y de nivel bajo ( $r =0,318$ ;  $p=0.001<0.01$ ), indicando que, a mayor compromiso de continuidad, ascienden las competencias profesionales.

**Tercera:** Se demostró que hubo relación significativa directa entre el compromiso afectivo y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – puente piedra 2019, observando que la relación fue directa y de nivel bajo ( $r =0,357$ ,  $p=0.000<0.01$ ), indicando que, a mayor compromiso afectivo, ascienden las competencias profesionales

**Cuarta:** Se demostró que hubo relación significativa directa entre el compromiso normativo y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – Puente Piedra 2019, observando que la relación fue directa y de nivel muy bajo ( $r = 0,184$ ;  $p=0.001<0.05$ ), indicando que, a mayor compromiso organizacional normativo, ascienden las competencias profesionales.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera :** A los directivos de la institución se recomienda que, en atención a los resultados de este informe de investigación, se implementen estrategias de afrontamiento frente a la problemática más frecuente dentro de una institución hospitalaria como es el compromiso organizacional y las competencias profesionales para la atención de los usuarios de los servicios de salud, de acuerdo a la demanda diaria con mejoramiento y concientización del compromiso organizacional para optimizar las competencias profesionales del personal de salud, debido a que los resultados de la interrelación obtenidos en la presente investigación fue una interrelación débil.

**Segundo:** A los gestores en salud, se recomienda la ampliación de estudios en el compromiso organizacional y las competencias profesionales, de manera independiente porque en ambos casos se tuvo porcentajes bajos para la opción “Buena” o “Alta”

**Tercero:** A los profesionales de enfermería de esta institución se recomienda capacitarse con mayor ahínco para mejorar sus competencias profesionales, lo que repercutirá en su calidad de vida asumiendo de manera positiva sus responsabilidades en su centro de labores

**Cuarta:** A los investigadores en salud se recomienda tomar en cuenta estos resultados profundizando en las dimensiones estudiadas con la finalidad de mejorar los servicios y la calidad de vida del trabajador y así desarrollen sus competencias profesionales y su compromiso organizacional en su respectivo centro de labores.

## Referencias

- Aamodt, M. (2010) *Psicología industrial/organizacional Un enfoque aplicado*. Virginia: Radford University y DCI Consulting.
- Abanto S. (2017) *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de sullana*. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2881>
- Ajahuana G, Kriss G; Guerra Pari (2017) *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del centro de salud Ampliación Paucarpata de Arequipa*. URI: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3613>
- Aldana, Tafur, Leal (2017) Organizational commitment as a successor of the quality of the health sector in Colombia. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/18391113.html>
- Alomía. I. (2019). *Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima, 2016*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1269?show=full>
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. Contaduría y administración, 1 - 8.
- Abdullah, W., & Mohammed, N. (2019). The Relationship between Nurses' Job Satisfaction and Nurses' Performance in the Public Health Care Sector in Yemen. *International Journal of Management and Human Science*, 23-43.
- Barra, T. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Betanzos, N. & Paz, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. *Anales de Psicología*, 207-215.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.

- Condemarín (2017) *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016*.
- Costa, I. & Palucci, H. (2003). El Liderazgo De Enfermería En El Cuidado A La Salud: Orientaciones Estratégicas De La Oms Para Los Servicios De Enfermería De Enfermería Y Partería. *Rev Latino-am Enfermagem* .
- De la cruz, R. (2016). *Estres laboral y desempeño profesional servicio de emergencia hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuas 2016*. Retrieved from Tesis de maestria , Universidad de San Martín de Porres:  
[http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3488/3/delacruz\\_rym.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3488/3/delacruz_rym.pdf)
- Dubrin, A. (2003). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Mexico: International Thomson Editores.
- Foroughameri G, Karami A, Farokhzadian (2017) *Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management*.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0187863>
- Flores F. (2017) *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016*.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6139/Flores\\_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- García I. (2018) *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado en Lima*.  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14196>
- Gil, A. M. & Delgado, A. (2008). *El liderazgo transformativo en el ámbito escolar*. *Sapiens*. Revista Universitaria de Investigación.
- Grande, E., & Abascal, F. E. (2014). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. Madrid: ESIC.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

- Herrera, M. ., (2018). *Factores personales e institucionales relacionados con la aplicacion del proceso de atencion de enfermeria en los servicios de medicina y emergencia del hospital III Jose Cayetano Heredia, Febrero 2018*. Retrieved from (Tesis de Licenciatura ,Universidad Nacional de Piura ,Piura ,Peru):  
<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1146/CIE-HER-MAJ-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lawler, P. y. (1965). *Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior*. California: University of California.
- Intecap: *Instituto Técnico de Capacitación y Productividad*. (2003). Gestión por Competencia Laboral. (2ª ed.). Guatemala.
- Hernán E. García et al (2015) *Health Care Reform and human resources for health*  
 Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832015000100002](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000100002)
- Lapo y Bustamante (2018) *Organizational Climate Incidence and Labor Attitudes in the Prosocial Behavior of Guayas (Ecuador) Health-Care Professionals*  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642018000500245](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642018000500245)
- Ledezma (2016) *compromiso laboral y satisfacción del personal de salud de la microred de San Juan Bautista-Ayacucho*, 2014.
- Lobo, P. ., (2016). *Factores personales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermeria en el servicio de Neurocirugia del Instituto Nacional del Niño de San Borja, Agosto-Noviembre 2017*. Retrieved from (Tesis de maestria, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima,Peru):  
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1792>.
- Meyer, J., & Allen, N. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology, 1-19.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational*. *Human Resources Management Review*, 61 - 89.

- MINSA (2011) “*Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud*” Ministerio de Salud. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos en Salud. Dirección de Gestión del Trabajo en Salud – Lima: Ministerio de Salud; 2011. 177 pág.; ilus.; tab. – (Serie Documentos Técnicos Normativos de Recursos Humanos en Salud; 2)
- Neves, T., Graveto, J., Rodríguez, V. (2018) *Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the Meyer and Allen Questionnaire for Portuguese Nurses*. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-11692018000100345&lng=en&nrm=iso&tlng=en&ORIGINALLANG=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692018000100345&lng=en&nrm=iso&tlng=en&ORIGINALLANG=en)
- Ortiz, M. (2017) *Competencias laborales de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé - Lima – 2015*. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6723/Ortiz\\_SMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6723/Ortiz_SMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A. & y Sánchez, C. (2016). *El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas*. Revista Internacional Administración & Finanzas, 95-105.
- Pérez (2018) *compromiso y la satisfacción laboral en personal asistencial de salud en el Hospital Nacional Dos de Mayo*.
- Perez, C. (2015). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital Público*. México: Universidad Autónoma Nueva León.
- Portilla R. (2017) *Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental*. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621718>
- Quispe, Z. ., (2017). *Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales Médicos del Hospital III , ESSALUD, Puno , 2016*. Retrieved from

(Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima,Peru ):

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1145>

Ramirez, A. & Dominguez, L. (2012). *El clima Organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta*. Investigacion Administrativa, 21-30.

Ramos G, López F, Fonseca G (2017) *Conocimientos y competencias profesionales específicas: una muestra en enfermería quirúrgica en la UNIANDES, Ecuador*.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412018000200021](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412018000200021)

Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relacion con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de ingles de la universidad de colima*. Mexico: Universidad de Colima.

Rios et al (2017) *Compensation strategies and their relationship with the organizational commitment in the teachers of the institutions of higher education in Mexico* Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3312/331251654007.pdf>

Rivera, I. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2015*. Lima - Peru: Universidad Mayor de San Marcos.

Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: McGraw Hill.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Prentice Hall.

Sanclemente, Saso, Íñiguez y Berrozpe (2017) *Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales asociadas* , Zaragoza,España. <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/259541>

Sánchez, C., & Reyes, H. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima, Peru: Universidad Ricardo Palma.

Sharma, J. and Dhar, R. (2016), "Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment", *Personnel Review*, Vol. 45 No. 1, pp. 161-182. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>

- Steers, R., Porter, L., & Bigley, G. (s.f.). *Motivation and leadership at work*. New York, USA: Mc Graw Hill.
- Sopla, A. A. (2017). *Desempeño laboral del profesional de enfermería de Hospital de apoyo "Gustavo Lanatta Lujan", Bagua y del Hospital de apoyo "Santiago Apostol" Utcubamba, Amazonas-2017*. Retrieved from (Tesis, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Mazonas):  
<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1288/Vidfal%20A.%20Sopla%20Alvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soria, T. R., & Avila, R. E. (2016). *Malestares físicos y Psicológicos y ambiente de trabajo en enfermería*. Revista Electronica de Psicología de Iztacala, 1400-1411
- Sanclemente, Saso, Íñiguez y Berrozpe (2017) *Engagement o compromiso en profesionales de enfermería: variables socio-demográficas y laborales*:  
<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/259541/21316>.
- Spencer y Spencer (1996). *Evaluación de competencias en el trabajo*, Boston massachusset.
- Tucto, V. (2017). *Liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la microrred Aparicio Pomares Huánuco; 2017*. Huánuco, Perú: Universidad de Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/858;jsessionid=940A7F7E808C837178CB7B69D23D2CDB>
- Vela, M. (2018) *Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima-2017*

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	ESCALA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL		ESCALA
¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y las competencias profesionales del personal de enfermería en hospital Público– Puente Piedra 2019?	Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital Público– Puente Piedra 2019	Existe relación directa entre el compromiso organizacional y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – Puente Piedra 2019.	<b>Compromiso organizacional</b> Dimensión 1: Compromiso Afectivo Dimensión 2: Compromiso Continuo Dimensión 3: Compromiso Normativo	Totalmente en desacuerdo = 1  En desacuerdo = 2  Indiferente = 3  De acuerdo = 4  Totalmente de acuerdo = 5
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		Niveles
¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso afectivo y las competencias profesionales del personal de enfermería en hospital Público– Puente Piedra 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso de continuidad y las competencias profesionales del personal de enfermería en hospital Público– Puente Piedra 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso normativo y las competencias profesionales del personal de enfermería en hospital Público– Puente Piedra 2019?.	Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público– Puente Piedra 2019 Determinar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público– Puente Piedra 2019. Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público.	Existe relación directa entre el compromiso afectivo y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – puente piedra 2019. Existe relación directa entre existe entre el compromiso de continuidad y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – Puente Piedra 2019. Existe relación directa entre el compromiso normativo y las competencias profesionales del personal de enfermería en un hospital público – Puente Piedra 2019.	<b>Competencias laborales</b> Dimensión 1: Conocimiento Dimensión 2: Habilidades Dimensión 3: Actitudes	Buenas  Regulares  Malas
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICAS A UTILIZAR
<b>tipo de estudio:</b> Basico Alcance descriptivo correlcional El diseño no fue experimental. Metodo hipotetico deductivo.	Muestra Se tomó de base al total de personal, siendo 160 personas, Muestra no probabilística	<b>Técnica:</b> encuesta	Encuesta dirigida a los profesionales de enfermería.	Tablas y graficas descriptivas. <b>Pruebas inferenciales:</b> Coeficiente de Rho de Spearrman. SPSS Version 25

## Anexo 2. Instrumentos de toma de datos.

### Cuestionario para medir el Compromiso organizacional

Estimada(o) enfermero (a). El presente instrumento es anónimo; tiene como objetivo conocer el Compromiso organizacional laboral en el área de enfermería, que le brinda su centro laboral; y con la intención de elaborar estrategias e indicadores para mejorar las condiciones de trabajo, es por ello que se solicita responder los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

Servicio: ..... Edad: .....

Sexo: ( ) Femenino ( ) Masculino      Años trabajando en la institución:

Con relación a las siguientes preguntas, **marque con un aspa (x) sobre el código que corresponda a las siguientes preguntas (que representan la forma en que Ud se siente):**

N°	Opciones
1	Muy de acuerdo
2	De acuerdo
3	Indiferente
4	En Descuerdo
5	Muy en Desacuerdo

	Preguntas					
		1	2	3	4	5
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.					
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
4	En esta organización me siento como en familia.					

5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización					
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.					
7	Me siento parte integrante de esta organización.					
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.					
9	Creo que debo mucho a esta organización.					
10	Esta organización se merece mi lealtad.					
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización					
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.					
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí					
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.					
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería					
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.					

## Cuestionario para medir competencias laborales

Estimada(o) enfermero (a). El presente instrumento es anónimo; tiene como objetivo conocer la calidad de competencias laborales en el área de enfermería, que le brinda su centro laboral; y con la intención de elaborar estrategias e indicadores para mejorar las condiciones de trabajo, es por ello que se solicita responder los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

Servicio: ..... Edad: .....

Sexo: ( ) Femenino ( ) Masculino      Años trabajando en la institución:

Con relación a las siguientes preguntas, **marque con un aspa (x) sobre el código que corresponda a las siguientes preguntas (que representan la forma en que Ud se siente):**

N°	Opciones
1	Muy de acuerdo
2	De acuerdo
3	Indiferente
4	En Descuerdo
5	Muy en Desacuerdo

Preguntas		1	2	3	4	5
	<b>CONOCIMIENTO</b>					
1	Los trabajadores con estudios de posgrado son eficientes en la labor que desempeñan.					
2	El título profesional es suficiente para el buen desempeño laboral.					
3	Las especializaciones ayudan hacer eficiente su trabajo.					
4	Los directivos, colaboran en el desarrollo de los conocimientos necesarios para ser mejores cada día en su puesto de trabajo					
5	Las evaluaciones que se realizan cada cierto tiempo en las instituciones de					

	salud permiten mejorar el desempeño laboral					
6	Ha recibido capacitación de la institución donde labora para la función que desempeña					
7	Los estudios de maestría nutren de conocimientos nuestra profesión.					
	<b>HABILIDADES</b>					
8	La experiencia laboral permite desarrollar un trabajo eficiente.					
9	Las habilidades le permiten programar, coordinar y controlar las diversas actividades de los sistemas administrativos de manera eficiente.					
10	Las destrezas le permiten ejecutar las diferentes Actividades					
11	Las habilidades permiten realizar las actividades técnicas de cierta complejidad					
12	Las habilidades permiten recopilar y analizar					
13	Todos participan en la organización del trabajo					
14	Los trabajadores ejecutan sus tareas de manera eficiente.					
	<b>ACTITUDES</b>					
15	Demuestra solidaridad con algún compañero que requiera ayuda.					
16	Mantiene un compromiso perseverante para con sus compañeros de su centro laboral					
17	Los trabajadores son honrados					
18	Actúa de manera consiente cuando trabaja en equipo.					
19	La comunicación horizontal permite actuar con mayor eficacia.					
20	Considera que es evaluado de manera justa por parte de su jefe inmediato superior.					
21	Los directores valoran los esfuerzos realizados por cada persona que labora en los establecimientos de salud.					
22	Demuestra asertividad en la toma de decisiones.					

### Anexo 3. Base de datos

CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8	CP9	CP10	CP11	CP12	CP13	CP14	CP15	CP16	CP17	CP18	CP19	CP20	CP21	CP22
1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3
1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1
3	3	1	4	1	3	2	1	3	3	4	1	1	3	2	3	1	2	2	4	2	1
3	3	2	1	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1
3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
5	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3
3	3	2	5	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3
3	3	2	5	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
5	1	2	4	2	3	2	2	1	1	1	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3
1	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
5	3	2	4	5	3	2	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
1	3	2	4	2	3	2	1	5	3	4	3	1	3	2	3	4	2	2	4	2	5
5	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	4	2	1	2	2	5	2	1
1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	5	5	1	2	2	4	2	2
1	4	2	2	5	2	3	2	4	2	2	5	2	3	5	2	4	2	2	4	2	1
1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	5	5	2	4	2	2	5	2	1
5	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2
1	4	2	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	5	4	1
1	4	2	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	5	2	5	2	2	4	2	2
1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	5	2	3	4	2	4	2	2	4	2	3
5	4	2	3	2	2	3	2	4	5	2	3	2	3	3	2	5	2	2	2	2	1
1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	4	2	5
3	4	2	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	5	2	4	2	2	4	2	1
1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	2	1
1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	4	2	5
5	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	4	2	1
1	4	2	5	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	5	2	4	2	3	4	2	1
1	5	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	4	3	3	2
5	4	2	3	3	5	3	2	4	5	5	3	2	3	5	2	5	5	5	3	3	5
2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	5	4	2	4	2	2	3	3	2
2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	2
2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	2
1	3	3	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	1
1	3	4	4	4	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	1
1	3	1	1	4	5	2	4	3	1	2	2	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4
4	3	2	4	4	3	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	4	4	4	4	5	4
4	3	2	4	4	3	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	4	4	4	4	4	5
4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	1	2	4	4	4

4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	5	2	2	2	4
4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	5	2	5	2	2	2	4
1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4
1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	5	3	4	2	4	2	4	4	4
1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4
1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	5	2	5	2	4	2	4
1	3	2	2	5	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4
1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	5
1	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	1
1	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	4	2	4	4	1
1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	4	4
1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	4	4
1	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	3	3	2	4	4	1
2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2
2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	5
2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
2	2	2	3	1	3	5	3	2	3	3	2	2	4	1	4	4	4	4	2	2	2
2	1	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2
2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	4	3	5	5	4	5	4	4	3	1	1	3
2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	5	5	4	4	3	2	4	4	3	4	1	3
2	2	4	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1	5	5	3	4	4	4	2	4	3
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	4	3	1	5	5	3	4	4	3	4	5	3
2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	5	5	5	5	3	2	4	4	3	2	1	3
2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	1	3	5	5	3	3	2	2	3	3	5	3
4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	5	1	2	4	4	3	4	1	3
4	2	4	2	2	1	2	2	2	3	4	3	2	5	1	2	2	4	3	4	4	3
1	2	4	2	1	2	2	1	2	2	5	5	3	3	3	2	4	4	3	2	5	3
4	2	4	2	3	1	3	2	2	2	5	5	1	5	3	2	2	4	3	2	1	3
4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	3	1	4	3	2	4	3	3	4	1	3
1	4	4	4	1	4	2	4	2	1	3	3	2	4	3	2	1	4	3	4	2	3
4	3	1	3	3	3	2	4	2	1	3	2	1	4	5	2	4	4	3	3	1	3
1	2	2	2	2	2	2	4	4	1	1	5	5	5	5	3	3	3	2	4	2	1
1	3	3	3	3	3	2	4	4	1	2	2	5	3	2	2	3	3	2	3	2	5
1	3	3	3	3	3	2	4	4	5	1	5	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3
1	1	2	3	3	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	1
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	1
1	2	2	3	4	3	1	3	3	2	1	4	1	3	2	3	3	3	2	4	4	4
1	2	2	3	4	3	1	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4
1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4
1	3	2	4	2	3	4	1	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	1

1	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	5	5	5	3	1	2	2	4	2	3
1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3
1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	
1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1
3	3	1	4	1	3	2	1	3	3	4	1	1	3	2	3	1	2	2	4	2	1
3	3	2	1	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1
3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
5	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3
3	3	2	5	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3
3	3	2	5	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
5	1	2	4	2	3	2	2	1	1	1	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3
1	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
5	3	2	4	5	3	4	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
1	3	2	4	2	3	2	1	5	3	4	3	1	3	2	3	4	2	2	4	2	5
5	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	4	2	1	2	2	5	2	1
1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	5	5	1	2	2	4	2	2
1	4	2	2	5	2	3	2	4	2	2	5	2	3	5	2	4	2	2	4	2	1
1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	5	5	2	4	2	2	5	2	1
5	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2
1	4	2	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	5	4	1
1	4	2	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	5	2	5	2	2	4	2	2
1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	5	2	3	4	2	4	2	2	4	2	3
5	4	2	3	2	2	3	2	4	5	2	3	2	3	3	2	5	2	2	2	2	1
1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	4	2	5
3	4	2	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	5	2	4	2	2	4	2	1
1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	2	1
1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	4	2	5
5	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	4	2	1
1	4	2	5	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3	4	2	1
2	4	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	2
5	4	5	3	4	2	3	2	4	2	2	3	2	3	4	2	5	2	1	3	3	2
2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	5	4	2	4	2	2	3	3	2
2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	2
2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	2
1	3	3	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	1
4	3	4	4	4	3	4	3	3	1	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	2	1
1	3	1	1	4	5	2	4	3	1	2	2	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4
4	3	2	4	4	3	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	4	4	4	4	5	4
4	3	2	4	4	3	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	4	4	4	4	4	5
4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	1	2	4	4	4
4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	5	2	2	2	4

4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	5	2	5	2	2	2	4
1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	4	4
1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	5	3	4	2	4	2	4	2	4
1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4
1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	5	2	5	2	4	2	4
1	3	2	2	5	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4
1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	5
1	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	1
1	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	4	2	4	4	1
1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	4	4
1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	4	4
1	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	3	3	2	4	4	1
2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2
2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	5
2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2
2	2	2	3	1	3	5	3	2	3	3	2	2	4	1	4	4	4	4	2	2	2
2	1	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2
2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	4	3	5	5	4	5	4	4	3	1	1	3
2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	5	5	4	4	3	2	4	4	3	4	1	3
2	2	4	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1	5	5	3	4	4	4	2	4	3
2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	4	3	1	5	5	3	4	4	3	4	5	3
2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	5	5	5	5	3	2	4	4	3	2	1	3
2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	1	3	5	5	3	3	2	2	3	3	5	3
4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	5	1	2	4	4	3	4	1	3
4	2	4	2	2	1	2	2	2	3	4	3	2	5	1	2	2	4	3	4	4	3
1	2	4	2	1	2	2	1	2	2	5	5	3	3	3	2	4	4	3	2	5	3
4	2	4	2	3	1	3	2	2	2	5	5	1	5	3	2	2	4	3	2	1	3
4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	3	1	4	3	2	4	3	3	4	1	3
4	4	4	4	4	4	2	4	2	1	3	3	2	4	3	2	1	4	3	4	2	3
4	3	1	3	3	3	2	4	2	1	3	2	1	4	5	2	4	4	3	3	1	3
4	2	2	2	2	2	2	4	4	1	1	5	5	5	5	3	3	3	2	4	2	1
4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	2	2	5	5	2	2	3	3	2	3	2	5
4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3
1	1	2	3	3	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	1
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	1
1	2	2	3	4	3	1	3	3	2	1	4	1	3	2	3	3	3	2	4	4	4
1	2	2	3	4	3	1	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4
1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4
1	3	2	4	2	3	4	1	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	1
1	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	5	5	5	3	1	2	2	4	2	3

CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	CO19	CO20	CO21
1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	3	1	3	1	3	2
2	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2
1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	2
2	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2	1	3	3	2	4	3	2
1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	4	3	2
1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	4	2	1	2
1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	3	2	4	2	3	2
1	3	2	1	2	1	2	3	2	3	3	1	1	3	2	3	2	4	2	3	2
1	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2
3	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	4	2
1	4	2	3	2	4	1	1	2	2	3	2	1	3	5	4	2	3	2	4	2
1	4	5	3	2	3	2	3	5	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	4	2
3	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2
1	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	4	2
4	4	2	3	2	5	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2
1	4	2	3	2	2	3	2	4	5	2	3	2	3	4	4	2	3	2	4	2
5	5	2	5	2	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2
4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2
1	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4	2	3	5	2	4	2	3	2	2
1	3	5	3	3	2	4	2	3	3	2	5	2	3	2	2	4	2	3	2	2
4	2	3	3	5	4	4	2	5	4	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2
1	2	3	3	2	4	3	2	5	4	2	3	5	2	3	4	3	4	2	3	2
4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2
1	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	2	3	4	1	4	2	3	2
4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	2	3	2
3	3	3	4	2	3	4	2	5	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2
2	3	2	4	2	3	4	2	3	4	5	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2
2	5	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2
3	1	3	2	4	2	4	5	3	4	5	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2
2	1	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	1	2	2
4	1	3	5	4	2	5	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	2
4	3	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	2
4	1	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2
4	1	3	2	4	2	5	2	1	3	3	4	3	1	3	3	4	2	3	2	2
4	3	3	2	4	2	3	1	3	2	4	2	3	2	1	2	4	2	3	2	1
3	5	3	2	5	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	2
4	1	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	1
4	1	3	2	4	2	3	2	5	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	1
3	1	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	1	2	4	2
4	5	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	4	2
4	1	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	4	2
4	1	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	5	2	3	2	1	3	1	4	2
3	1	5	2	5	2	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	4	2	3	2
4	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	1	3	2
4	2	2	4	2	2	5	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	5
3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	2
4	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	2
4	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	4	1	2	4	2

3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	3	1	3	3	4	4	3	2	4	2
4	2	4	1	2	4	2	3	2	2	1	1	1	3	3	2	4	3	2	4	2
4	2	2	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	2
4	5	2	3	2	4	2	3	2	5	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	2
4	2	2	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	1	2	4	4	2	3	2
2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	5	2	4	4	2	3	2
2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2
3	2	2	5	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2
2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2
3	1	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2
2	1	2	4	2	3	2	2	3	5	4	3	2	3	5	2	5	5	2	5	2
3	1	2	4	5	3	2	2	3	2	4	3	2	5	2	2	3	4	2	3	2
2	5	2	4	2	3	2	2	3	5	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
3	1	2	4	2	3	2	2	1	5	5	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2
2	3	2	4	2	3	2	5	3	3	1	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2
2	3	2	5	2	3	2	1	3	5	3	2	4	2	3	1	3	2	4	2	3
3	3	5	4	2	3	2	5	3	3	3	2	4	2	3	1	1	2	4	2	3
2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	4	2	3	5	3	2	4	2	3
2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	5	2	3	2	4	2	3
2	4	2	5	2	2	3	2	5	4	4	5	3	2	2	2	3	2	4	2	3
2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	2	3	5	2	2	4	2	3	2	2
3	4	2	3	2	2	3	2	4	5	4	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2
2	4	2	3	2	2	3	2	5	3	5	2	3	2	3	2	5	2	3	5	2
4	4	2	3	5	5	3	4	4	5	3	2	3	5	2	2	4	2	3	2	2
4	4	2	5	2	5	3	4	4	5	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2
4	4	2	3	2	5	3	4	4	5	5	3	3	4	2	4	4	5	5	2	2
4	3	3	2	3	5	3	4	3	5	4	2	3	4	5	4	3	5	4	5	2
4	3	3	5	3	5	3	4	5	5	3	2	4	4	3	4	5	5	3	5	2
4	5	3	2	2	5	5	4	5	5	4	3	5	4	2	4	5	5	4	2	2
4	3	3	2	2	2	3	4	3	1	4	2	3	2	2	2	5	3	5	5	3
2	1	3	2	2	2	3	4	3	3	4	2	3	2	2	5	4	3	4	2	3
2	1	3	2	4	2	3	2	1	3	4	2	3	2	5	2	4	3	4	2	3
1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	3	1	3	1	3	2
2	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2
1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	3	2
2	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1	3	3	2	4	3
1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	4	3	2
1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	4	2	1	2
1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	3	2	4	2	3	2
1	3	2	1	2	1	2	3	2	3	3	1	1	3	2	3	2	4	2	3	2
1	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2
3	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	4	2
1	4	2	3	2	4	1	1	2	2	3	2	1	3	5	4	2	3	2	4	2
1	4	5	3	2	3	2	3	5	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	4	2
3	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2
1	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	4	2
4	4	2	3	2	5	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2
1	4	2	3	2	2	3	2	4	5	2	3	2	3	4	4	2	3	2	4	2
5	5	2	5	2	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2
4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2
1	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4	2	3	5	2	4	2	3	2	2
1	3	5	3	3	2	4	2	3	3	2	5	2	3	2	2	4	2	3	2	2
4	2	3	3	5	4	4	2	5	4	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2
1	2	3	3	2	4	3	2	5	4	2	3	5	2	3	4	3	4	2	3	2
4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2
1	2	3	3	2	4	3	2	4	3	2	3	2	2	3	4	1	4	2	3	2
4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	2	3	2

3	3	3	4	2	3	4	2	5	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2
2	3	2	4	2	3	4	2	3	4	5	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2
2	5	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2
3	1	3	2	4	2	4	5	3	4	5	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2
2	1	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	1	2	2
4	1	3	5	4	2	5	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	2
4	3	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	2
4	1	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	3	2	2
4	1	3	2	4	2	5	2	1	3	3	4	3	1	3	3	4	2	3	2	2
4	3	3	2	4	2	3	1	3	2	4	2	3	2	1	2	4	2	3	2	1
3	5	3	2	5	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	2
4	1	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	1
4	1	3	2	4	2	3	2	5	3	2	4	3	2	3	2	4	2	3	2	1
3	1	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	1	2	4	2
4	5	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	4	2
4	1	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	4	2
4	1	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	5	2	3	2	1	3	1	4	2
3	1	5	2	5	2	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	4	2	3	2
4	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	1	3	2
4	2	2	4	2	2	5	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	5
3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	2
4	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	2
4	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	4	1	2	4	2
3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	3	1	3	3	4	4	3	2	4	2
4	2	4	1	2	4	2	3	2	2	1	1	1	3	3	2	4	3	2	4	2
4	2	2	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	4	3	2	4	2
4	5	2	3	2	4	2	3	2	5	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	2
4	2	2	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	1	2	4	4	2	3	2
2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	5	2	4	4	2	3	2
2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2
3	2	2	5	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2
2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2
3	1	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	2
2	1	2	4	2	3	2	2	3	5	4	3	2	3	5	2	5	5	2	5	2
3	1	2	4	5	3	2	2	3	2	4	3	2	5	2	2	3	4	2	3	2
2	5	2	4	2	3	2	2	3	5	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
3	1	2	4	2	3	2	2	1	5	5	3	3	3	2	2	5	2	2	3	2
2	3	2	4	2	3	2	5	3	3	1	2	4	2	3	2	3	2	2	3	2
2	3	2	5	2	3	2	1	3	5	3	2	4	2	3	1	3	2	4	2	3
3	3	5	4	2	3	2	5	3	3	3	2	4	2	3	1	1	2	4	2	3
2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	3	2	4	2	3	5	3	2	4	2	3
2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	5	2	3	2	4	2	3
2	4	2	5	2	2	3	2	5	3	4	5	3	2	2	2	3	2	4	2	3
2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	2	3	5	2	2	4	2	3	2	2
3	4	2	3	2	2	3	2	4	5	4	3	3	2	2	2	4	2	3	2	2
2	4	2	3	2	2	3	2	5	3	5	2	3	2	3	2	5	2	3	5	2
3	4	2	3	5	2	3	2	4	3	3	2	3	5	2	2	4	2	3	2	2
2	4	2	5	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2
2	4	4	3	2	2	3	2	4	3	5	3	3	2	2	4	4	5	5	2	5
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	5	2	4	3	3	5	5
2	3	3	5	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	5	3	5	5
4	5	5	5	2	2	2	2	4	4	5	5	3	2	2	2	4	5	5	5	5
3	5	5	5	2	2	3	4	4	3	5	4	3	5	2	2	5	5	5	5	4
5	5	3	5	2	2	3	4	4	5	5	3	3	5	2	5	5	5	4	5	3
5	5	4	5	4	2	3	4	4	5	5	4	3	5	5	2	5	5	4	5	3

## Anexo 4. Print de resultados

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | H: 85. W: 202 pt | 02:31 a.m. | 30/12/2019

**Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	Válido	13	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	13	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	21

RELIABILITY  
 /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00020 VAR00021 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027  
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
 /MODEL=ALPHA.

Efectúe una doble pulsación para activar

**Fiabilidad**

**Advertencias**

Hay demasiados pocos casos (N = 0) para el análisis.  
 La ejecución de este comando se detiene.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | H: 85. W: 202 pt | 02:11 a.m. | 30/12/2019

NEW FILE.  
 DATASET NAME Conjunto\_de\_datos1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY  
 /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022  
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
 /MODEL=ALPHA.

**Fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos1]

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
	Válido	13	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	13	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	22

Resultado1 Documento1 IBM SPSS Statistics Visor [Modo de compatibilidad] - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Temas Colores Fuentes Efectos Márgenes Orientación Tamaño Área de impresión Saltos Fondo Imprimir títulos Ancho: Automát. Alto: Automát. Escala: 100 % Líneas división Encabezados Traer adelante Enviar atrás Panel de selección Alinear Agrupar Girar

Resultado1 [Documento1] IBM SPSS Statistics Visor

			Recuento	% de N tablas
		Malo	19	12%
		Regular	137	85%
	D1: Compromiso Afectivo	Bueno	4	3%
		Malo	20	13%
		Regular	133	83%
	D2: Compromiso Continuo	Bueno	7	4%
		Malo	16	10%
		Regular	133	83%
	D3: Compromiso Normativo	Bueno	11	7%
		Malo	16	10%
		Regular	138	86%
	Compromiso organizacional	Bueno	6	4%

Hoja2 Pau.80.1sPanlto(2bleBtz),MJ,luz BtzDpanlto,SaraDPau. Hoja6 Hoja3 IBM.SPSS Hoja7 Hoja8

09:45 p.m. 01/01/2020

Resultado1 Documento1 IBM SPSS Statistics Visor [Modo de compatibilidad] - Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Temas Colores Fuentes Efectos Márgenes Orientación Tamaño Área de impresión Saltos Fondo Imprimir títulos Ancho: Automát. Alto: Automát. Escala: 100 % Líneas división Encabezados Traer adelante Enviar atrás Panel de selección Alinear Agrupar Girar

Resultado1 [Documento1] IBM SPSS Statistics Visor

			Recuento	% de N tablas
		Malo	52	33%
		Regular	101	63%
	D1: Conocimientos	Bueno	7	4%
		Malo	22	14%
		Regular	133	83%
	D2: Habilidades	Bueno	5	3%
		Malo	10	6%
		Regular	147	92%
	D3: Actitudes	Bueno	3	2%
		Malo	12	8%
	Competencias Profesionales	Regular	144	90%
		Bueno	4	2%

Hoja1 Hoja2 Pau.80.1sPanlto(2bleBtz),MJ,luz Hoja4 Hoja6 Hoja3 Hoja5 Hoja7

Centro de actividades Ningún problema actualmente 30/12/2019

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.

### Correlaciones no paramétricas

			Competencias Profesionales	D1: Compromiso Afectivo	D2: Compromiso Continuo	D3: Compromiso Normativo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Competencias Profesionales	Coefficiente de correlación	1,000	,356**	,318**	,184*	,324**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,020	,000
		N	160	160	160	160	160
D1: Compromiso Afectivo	D1: Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	,356**	1,000	,386**	,236**	,710**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,003	,000
		N	160	160	160	160	160
D2: Compromiso Continuo	D2: Compromiso Continuo	Coefficiente de correlación	,318**	,386**	1,000	,264**	,738**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,001	,000
		N	160	160	160	160	160
D3: Compromiso Normativo	D3: Compromiso Normativo	Coefficiente de correlación	,184*	,236**	,264**	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	,020	,003	,001	.	,000
		N	160	160	160	160	160
Compromiso Organizacional	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,324**	,710**	,738**	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	160	160	160	160	160

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

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

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Lunes, 30 de diciembre de 2019 02:50 a.m. 30/12/2019

## Anexo 5 Validación de Instrumentos



ESCUELA DE POSTGRADO

### Certificado de validez de contenido del Instrumento que mide el Compromiso organizacional

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Compromiso Afectivo</b>								
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta organización me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	✓		✓		✓		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	✓		✓		✓		
<b>Compromiso Continuo</b>								
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	✓		✓		✓		
<b>Compromiso Normativo</b>								
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	✓		✓		✓		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		

17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

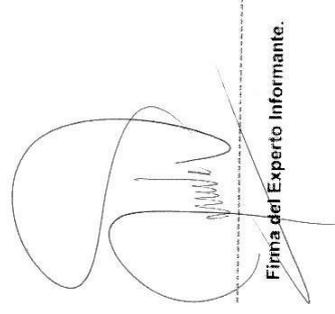
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Sebastián Datz Ormiz    DNI: 16435487

Especialidad del validador: Metodología

15 de Nov del 2019



Firma del Experto Informante.

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

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

**Certificado de validez de contenido del Instrumento que mide competencias laborales**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>CONOCIMIENTO</b>							
1	Los trabajadores con estudios de posgrado son eficientes en la labor que desempeñan.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	El título profesional es suficiente para el buen desempeño laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Las especializaciones ayudan hacer eficiente su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Los directivos, colaboran en el desarrollo de los conocimientos necesarios para ser mejores cada día en su puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Las evaluaciones que se realizan cada cierto tiempo en las instituciones de salud permiten mejorar el desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Ha recibido capacitación de la institución donde labora para la función que desempeña	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Los estudios de maestría nutren de conocimientos nuestra profesión.							
	<b>HABILIDADES</b>							
8	La experiencia laboral permite desarrollar un trabajo eficiente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Las habilidades le permiten programar, coordinar y controlar las diversas actividades de los sistemas administrativos de manera eficiente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Las destrezas le permiten ejecutar las diferentes Actividades	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Las habilidades permiten realizar las actividades técnicas de cierta complejidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Las habilidades permiten recopilar y analizar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Todos participan en la organización del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Los trabajadores ejecutan sus tareas de manera eficiente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>ACTITUDES</b>							
15	Demuestra solidaridad con algún compañero que requiera ayuda.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Mantiene un compromiso perseverante para con sus compañeros de su centro laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Los trabajadores son honrados	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

18	Actúa de manera consistente cuando trabaja en equipo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	La comunicación horizontal permite actuar con mayor eficacia.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Considera que es evaluado de manera justa por parte de su jefe inmediato superior.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Los directores valoran los esfuerzos realizados por cada persona que labora en los establecimientos de salud.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	Demuestra asertividad en la toma de decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

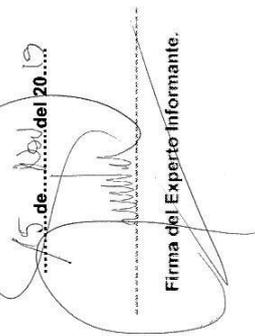
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  Después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: Josquin Jara Diaz DNI: 6835482

Especialidad del validador: Metodólogo

15 de Nov del 2019



Firma del Experto Informante.

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

**Certificado de validez de contenido del Instrumento que mide el Compromiso organizacional**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Compromiso Afectivo</b>							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta organización me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	✓		✓		✓		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	✓		✓		✓		
	<b>Compromiso Continuo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	✓		✓		✓		
	<b>Compromiso Normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	✓		✓		✓		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		

17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería	✓		✓		✓
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓		✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Apoye Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dir/Mg: JUAN ESTEBAN TORRES TORILLO DNI: 76616334  
 Especialidad del validador: Mg. Berencia en Salud Especialidad Salud Mental; Adicciones y Psicología de género

15 de Nov del 2019

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

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

Firma del Experto Informante.

**Certificado de validez de contenido del Instrumento que mide competencias laborales**

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CONOCIMIENTO</b>							
1	Los trabajadores con estudios de posgrado son eficientes en la labor que desempeñan.	✓		✓		✓		
2	El título profesional es suficiente para el buen desempeño laboral.	✓		✓		✓		
3	Las especializaciones ayudan hacer eficiente su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Los directivos, colaboran en el desarrollo de los conocimientos necesarios para ser mejores cada día en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
5	Las evaluaciones que se realizan cada cierto tiempo en las instituciones de salud permiten mejorar el desempeño laboral	✓		✓		✓		
6	Ha recibido capacitación de la institución donde labora para la función que desempeña	✓		✓		✓		
7	Los estudios de maestría nutren de conocimientos nuestra profesión.	✓		✓		✓		
	<b>HABILIDADES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	La experiencia laboral permite desarrollar un trabajo eficiente.	✓		✓		✓		
9	Las habilidades le permiten programar, coordinar y controlar las diversas actividades de los sistemas administrativos de manera eficiente.	✓		✓		✓		
10	Las destrezas le permiten ejecutar las diferentes Actividades	✓		✓		✓		
11	Las habilidades permiten realizar las actividades técnicas de cierta complejidad	✓		✓		✓		
12	Las habilidades permiten recopilar y analizar	✓		✓		✓		
13	Todos participan en la organización del trabajo	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores ejecutan sus tareas de manera eficiente.	✓		✓		✓		
	<b>ACTITUDES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Demuestra solidaridad con algún compañero que requiera ayuda.	✓		✓		✓		
16	Mantiene un compromiso perseverante para con sus compañeros de su centro laboral	✓		✓		✓		
17	Los trabajadores son honrados	✓		✓		✓		

18	Actúa de manera consistente cuando trabaja en equipo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	La comunicación horizontal permite actuar con mayor eficacia.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Considera que es evaluado de manera justa por parte de su jefe inmediato superior.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Los directores valoran los esfuerzos realizados por cada persona que labora en los establecimientos de salud.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	Demuestra asertividad en la toma de decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Juana Estefanía Torres Morillo

DNI: 26616339

Especialidad del validador: Mg. Gerencia en Salud Especialidad: Salud Mental; Atenciones de género

15 de Nov del 2019

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto Informante.

**Certificado de validez de contenido del Instrumento que mide el Compromiso organizacional**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Compromiso Afectivo</b>							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta organización me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	✓		✓		✓		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	✓		✓		✓		
	<b>Compromiso Continuo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓		
10	Esta organización se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	✓		✓		✓		
	<b>Compromiso Normativo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	✓		✓		✓		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		

17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: ROBERTO VEGA SANCHEZ DNI: 8002070

Especialidad del validador: .....

14 de 12 del 2019

- <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 da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

**Certificado de validez de contenido del Instrumento que mide competencias laborales**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>CONOCIMIENTO</b>							
1	Los trabajadores con estudios de posgrado son eficientes en la labor que desempeñan.	✓		✓		✓		
2	El título profesional es suficiente para el buen desempeño laboral.	✓		✓		✓		
3	Las especializaciones ayudan hacer eficiente su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Los directivos, colaboran en el desarrollo de los conocimientos necesarios para ser mejores cada día en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
5	Las evaluaciones de salud permiten mejorar el desempeño laboral	✓		✓		✓		
6	Ha recibido capacitación de la institución donde labora para la función que desempeña	✓		✓		✓		
7	Los estudios de maestría nutren de conocimientos nuestra profesión.	✓		✓		✓		
	<b>HABILIDADES</b>							
8	La experiencia laboral permite desarrollar un trabajo eficiente.	SI	No	SI	No	SI	No	
9	Las habilidades le permiten programar, coordinar y controlar las diversas actividades de los sistemas administrativos de manera eficiente.	✓		✓		✓		
10	Las destrezas le permiten ejecutar las diferentes Actividades	✓		✓		✓		
11	Las habilidades permiten realizar las actividades técnicas de cierta complejidad	✓		✓		✓		
12	Las habilidades permiten recopilar y analizar	✓		✓		✓		
13	Todos participan en la organización del trabajo	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores ejecutan sus tareas de manera eficiente.	✓		✓		✓		
	<b>ACTITUDES</b>							
15	Demuestra solidaridad con algún compañero que requiera ayuda.	SI	No	SI	No	SI	No	
16	Mantiene un compromiso perseverante para con sus compañeros de su centro laboral	✓		✓		✓		
17	Los trabajadores son honrados	✓		✓		✓		

18	Actúa de manera consistente cuando trabaja en equipo.	✓	✓	✓	✓
19	La comunicación horizontal permite actuar con mayor eficacia.	✓	✓	✓	✓
20	Considera que es evaluado de manera justa por parte de su jefe inmediato superior.	✓	✓	✓	✓
21	Los directores valoran los esfuerzos realizados por cada persona que labora en los establecimientos de salud.	✓	✓	✓	✓
22	Demuestra asertividad en la toma de decisiones.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: DR/ MG: LOPEZ VEGA MARIA JESUS DNI: 16022070

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

12 de 12 del 2019

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

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

Firma del Experto Informante.