



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Compromiso organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del  
Coronavirus (SARS-COV-2) en un hospital público Lima-2020

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

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Br. Sosa Castilla, Erika Margot (ORCID: 0000-0001-7436-549X)

**ASESOR:**

Dr. Vértiz Osores, Jacinto Joaquín (ORCID: 0000-0003-2774-1207)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas de los Servicios de Salud

**LIMA – PERÚ**

**2020**

**Dedicatoria:**

Este trabajo está dedicado a mis hijos Valentino y Stefano por su gran paciencia y a mi querido esposo Edwin por su gran colaboración y entendimiento.

**Agradecimiento:**

A la Universidad por darme las herramientas necesarias para poder elaborar mi tesis.

A mis profesores por sus sabias enseñanzas y experiencias compartidas y sobre todo a Dios por darme salud y las fuerzas necesarias para este recorrido de conocimientos.

## **Página del Jurado**

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Erika Margot Sosa Castilla, 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 mi trabajo académico titulado: “Compromiso Organizacional y Desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima-2020”, en 80 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, 10 de agosto de 2020



.....  
Erika Margot Sosa Castilla

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
<b>I. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>II. Método</b>	<b>15</b>
2.1 Diseño de investigación	15
2.1.1 Enfoque	15
2.1.2 Método	15
2.1.3 Tipo	16
2.1.4 Diseño	16
2.2 Variable y operacionalización	17
2.2.1 Compromiso Organizacional	17
2.2.2 Desempeño Laboral	17
2.3 Población, muestra y muestreo	19
2.3.1 Población	19
2.3.2 Muestra	19
2.3.3 Muestreo	20
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valoración y confiabilidad	20
2.4.1 Técnica e instrumento	20
2.4.2 Validez de instrumento	21
2.4.3 Confiabilidad del instrumento	21

2.5 Método de análisis de datos	23
2.6 Aspectos éticos	23
<b>III. Resultados</b>	24
3.1 Resultados de las variables presenta dimensiones	24
3.2 Resultados inferenciales	28
<b>IV. Discusión</b>	31
<b>V. Conclusiones</b>	34
<b>VI. Recomendaciones</b>	35
<b>Referencias</b>	36

### **Anexos**

	Pág.
Anexo 1 Matriz de consistencia	42
Anexo 2 Instrumentos	
CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	44
DESEMPEÑO LABORAL	45
Anexo 3 Certificados de validez de instrumento compromisos organizacionales y variable desempeño laboral	46
Anexo 4 Base de Datos de Variable Compromiso organizacional y Variable Desempeño Laboral	51
Anexo 5 Base de datos de la variable Compromiso organizacional	60
Anexo 6 Base de datos de la variable Desempeño Laboral	64

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Matriz operacional de variable compromiso organizacional	18
Tabla 2: Matriz operacional de variable Desempeño laboral	18
Tabla 3: Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
Tabla 4: Juicio de Expertos para la validación de ambos instrumentos	21
Tabla 5: Niveles de confiabilidad	22
Tabla 6: Confiabilidad de instrumentos	22
Tabla 7: Escala de valoración Rho Sperman	23
Tabla 8: Descriptivos de la variable compromiso organizacional	24
Tabla 9: Descriptivos de la variable desempeño laboral	26
Tabla 10: Prueba de correlación Rho Sperman compromiso y desempeño laboral	29

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Descriptivos de la variable compromiso organizacional	24
Figura 2: Descriptivos de las dimensiones de compromiso organizacional	25
Figura 3: Descriptivos de la variable desempeño laboral y sus dimensiones	26
Figura 4: Descriptivos de las dimensiones de desempeño laboral	27

## Resumen

El propósito del presente trabajo de investigación fue determinar el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020.

El objetivo de la investigación estuvo dirigido a determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020. Esta investigación fue de tipo básica con diseño no experimental correlacional transversal. La población fue de 150 personas, el muestreo fue probabilístico y la muestra de 109 personales de enfermería expuestos al coronavirus en un Hospital Público Lima 2020. Para recolectar datos se utilizaron los instrumentos de la variable compromiso organizacional y desempeño laboral, se realizó la confiabilidad de Alpha de Crombach para ambas variables. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 25). Realizado el análisis descriptivo y la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de  $r = 0,457$  con un  $(p = 0.000 < 0.05)$ , con el cual se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto los resultados fueron de relación significativa entre compromiso organizacional y desempeño del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020.

**Palabras claves:** compromiso organizacional, desempeño, laboral

## Abstract

The purpose of this research work was to determine the organizational commitment and work performance of the Nursing staff in the face of exposure to the Coronavirus (SARS-COV-2) in a Public Hospital Lima -2020.

The objective of the research was aimed at determining the relationship between the organizational commitment and the work performance of the Nursing staff in the face of exposure to the Coronavirus (SARS-COV-2) in a Public Hospital Lima -2020. This research was of a basic type with a non-experimental cross-sectional correlational design. The population was 150 people, the sampling was probabilistic and the sample of 109 nursing personnel exposed to the coronavirus in a Public Hospital Lima 2020. To collect data, the instruments of the variable organizational commitment and work performance were used, the reliability of Crombach's alpha for both variables. Data processing was carried out with SPSS software (version 25). The descriptive analysis and the correlation were carried out through Spearman's Rho coefficient, with a result of = 0.457 \*\* with a ( $p = 0.000 < 0.05$ ), with which the null hypothesis was rejected; Therefore, the results were of a significant relationship between organizational commitment and performance of the Nursing staff in the face of exposure to the Coronavirus (SARS-COV-2) in a Public Hospital Lima -2020.

**Keywords:** organizational commitment, job, performance

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las entidades necesitan mejorar su grado de competitividad para avalar su victoria, recientemente sus trabajos están dirigidos con destino al proceso más apreciado que será el bien humano, una de las habilidades importantes es producir entornos laborales adecuados que permita impulsar conductas positivas en sus laboriosos con el objetivo que estos puedan desenvolverse tanto personal como de forma colectiva y consiguiendo su meta. (García, 2018)

MINSA (2011) determina el desafío como particularidad personal que se interpreta en conductas visibles en el desempeño laboral adelantan modelos previstos. Se menciona determinadamente a los conocimientos, habilidades y actitudes en los seres humanos que laboran en función al país. Pese a que, el Ministerio de Salud ha ofrecido políticas de estado en dirección a adicionar las perspectivas de competencias en las evoluciones de administración de los seres humanos. Estos reglamentos amparan el planeamiento de una dimensión que colaborará a la ampliación de las habilidades promovidas para lograr las metas sanitarias.

El desempeño laboral se denomina a las apreciaciones divididas por los integrantes de una institución en relación a la ocupación y a los ambientes físicos en donde se permanezca, así mismo de los vínculos interpersonales que tengan espacio en su entorno y las diferentes formas de regulación formal e informal que alteren a referido trabajo. (MINSA, 2006)

Un estudio de investigación realizado en Colombia, debido a condiciones laborales forzados, permitió evaluar el compromiso de las organizaciones con su paciente interno. Los resultados mostraron, que el personal de salud sostiene una noción de compromiso organizacional que se fundamenta en las preventas, desarrollo profesional y la modalidad de contratación. (Rivera, 2017)

En el Nosocomio Dos de Mayo Lima; en servicios de hospitalización, tuvo una población de estudio 202 enfermeras cuyos resultados fueron nivel bajo 21% de enfermeras con respecto al clima organizacional, un medio nivel 75.2% y un nivel alto 3.8%. Esto indica es importante realizar este tipo de estudios en el hospital público; ya que ayudaran a brindar una mejor atención al paciente y tener un mejor compromiso institucional con el nosocomio por el bienestar de los clientes (Vela, 2017)

Como en la mayoría de nosocomios nacionales, el Hospital Nacional Arzobispo Loayza no es la excepción ya que existen reclamos que hacen mención a la inconformidad de los pacientes en cuanto a la atención brindada por la personal enfermería, haciendo énfasis a la falta de compromiso del personal con su institución. También por otro lado el personal de enfermería siente inconveniente con respecto a su desempeño laboral porque existe una programación inestable; también es importante mencionar que frente a esta pandemia el personal de enfermería siente temor y miedo ya que en el mundo el COVID19 ha causado muchas muertes de enfermeras que brindan el cuidado de las personas frente a esta situación no muestran un compromiso con la institución faltando a sus turnos programados y algunos ya no quieren trabajar por miedo o temor de perder su vida.

De esta manera se consideró los **antecedentes nacionales** García (2018) realizó una investigación en Lima al personal de un servicio médico privado para determinar asociación del compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Fue una investigación cuantitativa, descriptiva correlacional. Concluyendo 75.6% nivel medio de compromiso organizacional y 89.7% nivel medio de satisfacción laboral, ya que ambas variables fueron estadísticamente significativas y directas.

También Guillen (2018) investigó en Lima Metropolitana a trabajadores de una empresa de rubro Retail, lo cual dispuso como fin indicar si existe una asociación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral. Fue un estudio descriptivo. Estuvo conformado por 241 trabajadores. Al comparar los promedios de desempeño laboral se obtuvo que no existe diferencias en los promedios de desempeño según sexo, área laboral y condición laboral.

Otros investigadores Ajahuana y Guerra (2017) estudiaron en Arequipa un centro de salud al personal. Dispuso como fin establecer la asociación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral. Fue estudio cuantitativo, en 58 personas. Se obtuvo como resultado que si se mejora o empeora los factores podrían influenciar en el compromiso organizacional y satisfacción.

Avellaneda (2017) en su investigación trabajadores de salud, dispuso como fin establecer la asociación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral. Fue tipo descriptivo, en 50 personas, teniendo como resultado que existe un vínculo entre las variables en el personal de salud, la cual es positiva y débil ( $r = 0,306^*$  y  $p < 0,05$ ).

En cambio Llerena (2017) investigó en Lima a los promotores del “Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual”, su fin fue identificar asociación que existe entre el compromiso institucional y rendimiento laboral. Fue tipo transversal, participaron 123 trabajadores. Se obtuvo como conclusión que en ambas variables de los promotores, se relacionan muy fuertemente.

Mendoza (2017) investigó en Puno al personal del centro quirúrgico del Hospital Manuel Núñez Butrón. Dispuso como fin determinar el nivel de compromiso organizacional y desempeño laboral. Participaron 34 personas. Concluyendo que existe una asociación significativa entre el compromiso medio alto ( $p=0.014$ ) y el desempeño laboral alto.

Pineda (2017) en su investigación realizada en Trujillo al personal del Hospital I La Esperanza, estimo como fin indicar la asociación del clima laboral y compromiso organizacional. Fue tipo transversal, participaron 84 personas. Tuvo como conclusión el clima laboral general (82.1%) en nivel medio. Asimismo, el compromiso organizacional (61.9%) fue un nivel promedio.

Saldaña y Cornejo (2017), apuntaron hacia la asociación entre el compromiso institucional y rendimiento laboral en la Universidad Peruana Unión. Fue de tipo descriptivo, en 280 personas. Concluyeron existe una asociación positiva significativa débil  $r = 0.354^{**}$  entre las variables.

Vargas (2017) en su investigación en Chiclayo en el Hospital Regional docente las Mercedes a médicos residentes el grado de compromiso organizacional según Meyer y Allen, su estudio fue descriptivo tipo no experimental. En 29 residentes. Tuvo como resultados que el estado civil, sexo y edad, influyen con el compromiso organizacional.

Vela (2017) apunto hacia la asociación del clima organizacional y compromiso organizacional de las enfermeras del Nosocomio Dos de Mayo. Fue tipo cuantitativo, en 202 enfermeras, se obtuvo resultados nivel bajo de clima 21.0%, un nivel medio 75.2% y nivel alto 3.8%. Así mismo se determinó 13.3% bajo nivel de compromiso, el 65.7% medio nivel y el 21.0% alto nivel.

Abellaneda (2016), realizó una investigación en la empresa Denim color's en Huachipa, Estimo su fin determinar su motivación y desempeño laboral en sus empleados. Fue tipo descriptivo corte transversal. Tuvo como resultado que existió una asociación entre las variables en los empleados de la empresa.

Condemarin (2016) investigó a los trabajadores de planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud, estimó su fin constituir la asociación compromiso organizacional y desempeño laboral. Realizó un estudio cuantitativo, entrevistó a 75 trabajadores. Se obtuvo que existió relación positiva alta entre ambas variables.

Así también Caparachin (2016) investigó motivación y desempeño laboral en trabajadores de la empresa Festo S.R.L Callao. Fue tipo descriptivo. Entrevistó a 30 trabajadores, concluyendo que existió una asociación significativa débil de 41.1% entre ambas variables, concluyendo que a mayor sea el grado de motivación se obtendrá un mejor desempeño.

Juscamayta (2016) investigó en trabajadores en una Universidad en Lima al compromiso organizacional y el desempeño laboral. Fue descriptivo, entrevistó a 60 personas. Concluyó en una asociación estadísticamente valiosa entre ambas variables de los empleados administrativos, indicando una relación regular positiva al 95% de confianza.

Mendoza (2016) estudió en la dirección regional de educación en Ayacucho. Su fin asociación entre las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional. Fue descriptivo, estuvo constituido por 100 trabajadores. Se concluyó existió asociación significativa para las dos variables y su correlación es moderada baja.

También Torres (2016) investigó a los empleados del programa nacional de saneamiento urbano, estimó como objetivo asociación entre cultura y compromiso organizacional. Fue de corte transversal, en 150 personas. Tuvo como conclusión que existió relación entre las variables en los colaboradores.

En cuanto **antecedentes internacionales** AbWahab & Tatoglu (2020) investigaron el impacto de las demandas de productividad en el bienestar de los trabajadores y el desempeño de una empresa en Malasia. Tuvo una muestra de 213 trabajadores. Este estudio destacó la importancia de los arreglos de trabajo flexibles para superar el impacto negativo de la relación entre perseguir las demandas de productividad y el bienestar de los trabajadores y fortalecer el impacto positivo entre el bienestar de los trabajadores y el desempeño de la institución.

También Feroz, Jabeen, & Saleem, (2020) apuntaron hacia el uso de teléfonos móviles para enriquecer el desempeño del personal de salud comunitarios en países de bajos ingresos y medianos ya que son componentes centrales del sistema de salud actuando como enlace entre las comunidades y las instalaciones sanitarias. La evidencia

sugiere que los servicios ofrecidos por estos trabajadores han ayudado a bajar la tasa de morbilidad y letalidad materna e infantil y el aumento de enfermedades transmisibles y no transmisibles. Los Trabajadores de salud están sobrecargados ya que se espera que logren más, aunque es posible que no obtengan el apoyo requerido para realizar sus tareas.

Joy Haas (2020) investigó las percepciones de los trabajadores para identificar instancias positivas y negativas de apoyo social y su implicancia en el desempeño de los trabajadores. Se realizó una entrevista a 68 trabajadores. Los resultados indicaron que el apoyo tangible en forma de asistencia del supervisor tuvo un mayor impacto en el comportamiento de los trabajadores que ofrecer incentivos u otras recompensas tangibles.

Karimi, Leggat, Bartram & Rada (2020) estudiaron los efectos de la capacitación en inteligencia emocional en el desempeño laboral de los empleados de cuidado a ancianos australianos. Se utilizó un diseño cuasi experimental de 60 participantes. Tuvo como resultados una mejora significativa entre los trabajadores del grupo de capacitación en puntajes de Inteligencia Emocional, calidad de la atención, bienestar general y empoderamiento psicológico. No hubo diferencias significativas para el grupo control.

Saygili, Özer y Öke Karakaya (2020) estudiaron la asociación entre el liderazgo paternalista, el clima ético y el desempeño entre el personal de salud que trabaja en un hospital del estado que tiene lugar en la ciudad de Kırıkkale (Turquía). Se han evaluado los datos obtenidos de 460 participantes. Como resultado de los análisis; Las relaciones entre el liderazgo paternalista y las dimensiones del clima ético (egoísmo, benevolencia, clima principal) fueron positivas y significativas. Además, tanto la relación entre las dimensiones climáticas éticas y el desempeño como entre el liderazgo y el desempeño paternalistas fue significativa.

Así mismo Sarma, et al. (2020) investigaron los factores del entorno de trabajo individual, comunitario que influyen en el desempeño de las trabajadoras voluntarias de salud comunitaria shasthya shebika (SS) de una organización internacional de sede en Bangladesh. Tuvo un método de estudio cualitativo. Tuvieron como conclusión que las trabajadoras requieren un salario digno para obtener ingresos esenciales para su familia y garantizar que reciban un ingreso adecuado para que puedan dedicarse a implementar su intervención de fortificación del hogar.

Así también, Tisu, Lupşa, Virga y Rusu (2020) apuntaron hacia un modelo sobre las características de la personalidad proactiva, autoevaluación central y capital psicológico en donde preside directamente el compromiso laboral e indirectamente, el desempeño laboral de los trabajadores y estado mental. 365 trabajadores rumanos. Las características de personalidad mostraron una asociación con el compromiso laboral, que a su vez predice el desempeño y la salud mental de los empleados. Sin embargo, las autoevaluaciones centrales y el capital psicológico también mostraron un vínculo directo con los resultados medidos.

Al Kalaldehy, *et al* (2019) investigaron la evaluación del desempeño laboral (AWP) en enfermeras que trabajan en los departamentos de emergencias (DE) de atención médica en Jordania. Realizaron un diseño descriptivo de corte transversal. En 179 enfermeras. Las enfermeras asociadas mostraron un mayor comportamiento de evitación que las enfermeras registradas en ambos sectores ( $p = .031$ ). Este estudio encontró discrepancias mínimas en el desempeño laboral entre el sector público y privado, además el modelo de funcionamiento del trabajo es útil para obtener una comprensión profunda del AWP.

Duclos, Faye, Ndoye y Penn-Kekana (2019) investigaron, el desempeño en donde basaron en reflexiones metodológicas sobre la realización de la etnografía en el campo de la salud global se cruzan con los hallazgos de las prácticas cotidianas de trabajar bajo contratos basados en el desempeño en la cadena de suministro de Senegal para la planificación familiar. Concluyeron deben hacer espacio para que surjan nuevos espacios de posibilidades significa ubicar la antropología dentro de la investigación cualitativa en salud global.

Fetene, *et al* (2019) investigaron Gestión de la salud a nivel de distrito y desempeño del sistema de salud y fortalecer las gestiones a nivel del distrito puede ser importante para mejorar los resultados de salud pública en entornos de bajos ingresos. Fue un estudio transversal de 36 distritos rurales y 226 centros de salud en Etiopía, un país que ha realizado una ambiciosa inversión para ampliar el acceso a las atenciones primarias durante la última década. La capacidad de gestión de los centros de salud estaba fuertemente asociada ( $p < 0.05$ ) con el rendimiento de KPI. Los resultados sugieren que la gestión a nivel de distrito puede brindar una oportunidad para enriquecer el rendimiento del sistema de salud dentro de los países de bajos ingresos.

Kane, *et al.* (2019) en este estudio investigaron la motivación y el rendimiento de los profesionales de la salud en los acuerdos de financiamiento basados en resultados

depende de sistemas de salud sólidos y adaptables. Se realizó un estudio cualitativo Este estudio demostró la importancia de analizar las instituciones, la gestión y la gobernanza existentes. Para un cambio amplio del sistema, se deben implementar procesos explícitos de gestión del cambio organizacional en todo el sistema de procesos cuidadosamente diseñados, que tienen en cuenta el interés y la voluntad de varios actores para cambiar, y que son conscientes y se comprometen constructivamente con posibles cuellos de botella y puntos de resistencia, deben acompañar a cualquier iniciativa de cambio del sistema de salud.

Kinouchi, Takayama, Sato y Suzuki (2019) investigaron el compromiso laboral en donde los recursos individuales y laborales se establecieron como factores el compromiso laboral como factor mediador y el desempeño laboral como resultado, para aclarar las diferencias entre las enfermeras registradas (RN) y las enfermeras prácticas con licencia (LPN) que trabajan en contextos de cuidados a largo plazo. Realizaron una encuesta de 1.269 enfermeras. Los resultados demostraron que para mejorar el rendimiento entre las LPN que trabajan en contextos de atención a largo plazo, es importante proporcionar apoyo de recursos laborales, así como facilitar la emoción positiva a través del orgullo en el trabajo de uno.

Mikkelsen y Olsen. (2019) tuvieron como propósito examinar los mecanismos a través de los cuales el liderazgo orienta al cambio en los hospitales e influye en el desempeño laboral y la satisfacción laboral de empleados en salud en Noruega. Su estudio fue de tipo transversal. Tuvieron como resultados que los niveles más altos de liderazgo están orientados al cambio en donde disminuyen las demandas de aprendizaje y aumentan la participación laboral, el rendimiento laboral y la satisfacción laboral. La relación más fuerte en el modelado estructural es entre liderazgo orientado al cambio y participación laboral.

Ramos, Barrada, Fernández & Koopmans (2019) investigaron la función de un nivel auto informado en una encuesta, valora las dimensiones del desempeño laboral en una amplia variedad de trabajos. En 368 personas. Se llegó a la conclusión que es un instrumento apropiado para valorar concisamente y auto informado el desempeño laboral.

Razzaq et al (2019) hicieron un análisis del compromiso en la relación gestión del conocimiento y el desempeño del trabajador. Los datos se obtuvieron de 341 trabajadores de salud de la provincia de Punjab, Pakistán. Este estudio amplió la literatura sobre gestión del conocimiento en el sector público que es tema en desarrollo en la disciplina

de gestión del conocimiento al tiempo que agrega la gestión del conocimiento como un juego de herramientas para aumentar el conocimiento de los trabajadores, compromiso organizacional y el desempeño del trabajo.

Por otro lado Tisu, Lupsa, Virga & Rusu (2019) estudiaron características de la personalidad que puede predecir directamente el compromiso laboral e indirectamente, el desempeño laboral de empleados y su salud mental. Recopilamos datos de una muestra de trabajadores rumanos (N = 365) Las características de personalidad muestran una asociación con el compromiso laboral, que a su vez predice el desempeño y la salud mental de los empleados. Sin embargo, las autoevaluaciones centrales y el capital psicológico también mostraron un vínculo directo con los resultados medidos.

Vainieri, Ferrè, Giacomelli & Nuti (2019) apuntaron sobre la relación entre las competencias de la alta gerencia, el intercambio de información y el desempeño organizacional en el sistema de atención de salud pública y analizar el papel de la gerencia para asegurar el intercambio de información sobre estrategias organizacionales para lograr la participación de los profesionales en la región de Toscana (Italia). Los resultados muestran que las competencias gerenciales están positivamente asociadas al desempeño organizacional. Además, están fuertemente vinculadas al proceso de intercambio de informaciones desarrolladas en las organizaciones, como la evaluación comparativa de los resultados del desempeño.

Cernas, Mercado & León (2018) en su investigación midieron una prueba de equivalencia entre México y Estados Unidos, la satisfacción y compromiso organizacional. Obtuvieron como resultado que los grados observados no pueden cambiar entre costumbres. Una participación de este descubrimiento es que las investigaciones transculturales de las variables pueden contener resultados inválidos en cuanto a la comparación directa de sus niveles.

Crespo (2016) investigó en una empresa la asociación clima y compromiso organizacional, en 80 trabajadores. Concluyó que no existe vínculo significativo con las características de edad, antigüedad, si tienen trabajadores a cargo y con el grado escolar de los entrevistados.

En cuanto a **las teorías relacionadas** a las variables muchos autores han brindado distintas definiciones, según las bases teóricas el **compromiso organizacional** se describe en diversos temas, para Meyer y Allen (1997, P. 150), indican que es el vínculo del ser humano con la institución, se interpreta a la etapa mística y un comportamiento que se manifiesta en un vínculo espiritual del que trabaja en torno a la institución que

impide que abandone el empleado.

Según Aamodt (2010, p.287) define al compromiso organizacional como la fase que el empleado se relaciona con la institución, sus metas y ganas, con el fin de mantener su permanencia dentro de la institución. Contribuir lo mayor posible con su trabajo, el cual simboliza la complicidad con su trabajo. También se define a la filiación con su institución. Los estudios indican que el compromiso organizacional contribuye también a disminuir la falta al trabajo y cambio de área del empleado dentro de la institución.

Se puede definir que el compromiso organizacional como un criterio que continúa progresando acorde va avanzando en los estudios y posiblemente continuará desarrollando el intervalo del periodo así también, en los años setentas Porter, Steers, Modway y Boulian (1974 p.224), describieron como la fuerza concerniente al reconocimiento de una persona con la institución .Según estos fundadores, tienen tres dimensiones: el anhelo de permanecer en la institución, la creencia , aprobación en los valores y objetivos de la institución y el anhelo de empeñarse en nombre de la organización.

Por otro lado la Teoría de los tres factores de los deberes de la organización según O'Reilly y Chatman (1986 p.492-499) indicaron que el compromiso revela la relación psicológica que liga a la persona y la institución, sin embargo la esencia de esta fusión podría aplazar. Podría ser de tres formas esta unión: conformidad, que se otorga en el tiempo se admiten posturas y comportamientos para lograr retribuciones; identificación, que sucede cuando los trabajadores sienten orgullo de conformar una institución; e interiorización, se generan cuando se aprecia a la persona con la institución armonizan.

Por último, Meyer y Allen (1991 p.61) describieron el deber institucional como dominio psicológico decidirá el vínculo de la persona con la institución que labora y que resultara en la determinación en éste de seguir o finalizar la estancia en la institución además cada elemento posee distintas intervenciones hacia la conducta en el quehacer.

En la presente hipótesis se indica el compromiso organizacional está conformado por tres dimensiones: en la **dimensión correspondiente a compromiso afectivo** es el nivel donde un trabajador establecido aspira desea mantenerse en la institución, le interesa la institución y está preparado para desarrollar integrar sacrificio por ella (Meyer. y Allen, 1991, p. 61). También se podría decir que es la fuerza de identificación personal del empleado en una empresa. Aunque las personas tuvieran lazos emocionales que sostienen a la institución. El compromiso afectivo cuenta con dos componentes: identificación e involucramiento con la institución.

En la **dimensión correspondiente a compromiso de continuidad**, es el nivel donde se estableció que el trabajador piensa que tiene que mantenerse en la institución conveniente al tiempo, dinero y esfuerzo que ha influido a ello, o al obstáculo que poseerá para conseguir otro trabajo. También se considera que es el vínculo que constituye el empleado con su institución como producto de reducidas financiaciones que hizo en el transcurso del tiempo; por ello el empleado permanece en la institución porque modificar su condición implicaría resignar las adquisiciones elaboradas. También está vinculado a la amplitud de la persona para evaluar el valor de su partida en la institución. El compromiso de continuidad tiene dos componentes: La noción de inversiones, son los hechos de capacidad de que algo se dejará si la persona abandonaría su trabajo; y la percepción de disponibilidad de opciones.

En la **dimensión correspondiente a compromiso normativo**, es el nivel en donde se estableció que el empleado siente obligación con su institución, por lo que asegura que debe mantenerse en ello. También es la integridad de la fuerza sistemática que la persona internaliza para ejecutar en su institución. Se podría indicar que es un compromiso que la persona obtiene como producto de ejecutar ciertos hechos que son espontáneos, evidentes e inapelables.

De acuerdo a las bases teóricas de **la variable desempeño laboral**. Reynaga (2016, p.41), la definió como la esperanza del trabajador, sus conductas, sus destrezas y conocimientos se fusionan para alcanzar las metas de la institución. Pero si bien estos componentes individuales y actividades grupales son muy sustanciales en el desempeño laboral existe otra causa importante que serán los instrumentos de trabajo, el abastecimiento, recursos de mantenimiento, configuración. El Desempeño Laboral evidencia con efectividad del trabajador dentro de las instituciones, ya que es la manera como los socios de una institución laboran con efectividad.

Robbins y Judge (2013, p. 324), indican que las instituciones solamente valoran la manera como los empleados ejecutan su trabajo y estos introducen una especificación del lugar de ocupación, a pesar de ello las empresas menos jerárquicas van orientadas a la ayuda, se necesita más comunicación, actualmente se reconocen tres formas primordiales de comportamiento donde indican el desempeño laboral como son desempeño de tareas, civismo y falta de productividad.

Según la teoría organizacional de sistemas indica que el desempeño es un conglomerado de hechos que realiza las personas en integración con otros y un elemento establecido, en un ambiente y durante una labor con el fin de lograr una meta y así

reconocer, valorar y transformar la existencia próxima (Pérez, 2009, p. 16)

Para Nina (2011, p.39) hace un planteamiento basado en la existencia y en el comportamiento señala que el desempeño debiera distinguirse de la efectividad. Desempeño es sinónimo de comportamiento; en realidad son las acciones que las personas realizan y podrían ser estudiado: El desempeño tiene acciones que son resaltantes para llegar a la meta de las instituciones y podrá ser valorado en términos que realmente se realiza. La efectividad se define a la evaluación del resultado del desempeño que se encontrara lejos del manejo de la persona.

Chiavenato (2009, p. 257), indica en término general es la percepción de la recompensa y el esfuerzo realizado sustentados en las habilidades y competencias del personal y su percepción de las autoridades que ejecutan.

En el estudio de la teoría de la administración de la capacidad humana se propuso al desempeño como una conducta estimada en encontrar los fines fijados. Constituye la estrategia personalizada para realizar los fines ansiados. Así mismo indicó que es el desarrollo objetivo y confiable de la forma como una persona realiza su trabajo, observando la individualización del cargo. Se consideró también como una ocupación real donde el trabajador manifiesta lo eficiente e ineficiente que es frente a una acción que produce las personas están presentes colaborando permanentemente a determinaciones, realizando tareas e innovando para conseguir metas y fines recomendados. (Chiavenato, 2009, p.278).

Se presenta que la variable desempeño laboral en la dimensión de ejecución de tareas. Es una verdadera diligencia para la realización de labores compromete a un avance de aspectos, como la planificación, la estructuración, la gestión, la dirección y el monitoreo. Por ello, el trabajador debería estar dispuesto para ejecutar en absoluto de estos ambientes por lo tanto, necesita fortificar sus talentos para desarrollarse favorablemente en los mismos dado que el servidor público según el manual de funciones tiene sus deberes. (Pérez, 2009, p. 89)

Así mismo en la Dimensión de Actitud y compromiso es conseguir una responsabilidad, convenio, pacto o acuerdo, evidencia que ha ocupado la determinación de constituir y ejecutar valores establecidos e indispensables, que conllevan a su culminación. Esto nos transporta a conocer lo que ofrecemos debe ser ejecutado ya que al no realizarlo se desperdicia verosimilitud y esto conlleva una fatal representación de nosotros hacia los otros. Un compromiso nos conlleva a practicar

nuestras competencias para resaltar todo lo que tenemos y nuestro conocimiento ha reconocido. Una persona que consigue un compromiso ejecuta sus responsabilidades y ofrece más de su competencia a la altura de asombrar, de destacar y planear potencias para sacar adelante a sus familiares, su trabajo, su estudio y todo aquello que aprecia. (Poblete 2007, p. 13)

El compromiso es un hecho. También es concebir algo que precedentemente no se encontraba. En el instante donde se adquiere, un compromiso es un suceso creativo, distinto a cuales sean los argumentos o razones para realizarlo. Este hecho es realizado por personas consecutivamente. Indica también vínculo frente un futuro que es totalmente definido por hechos trascendentales y que podría ser influenciado, cambiado o creado en las personas. En el momento en que no nos involucramos conscientemente o condicionalmente, continuamos comprometidos con el statu quo. (Selman 2017, p. 7)

Así mismo en la dimensión logro en productividad, Por ser la institución una edificación sociable en donde las personas y un conjunto simbolizan diferentes circunstancias y objetivos sobre la labor educativa institucional, esta magnitud atiende a la intervención personal y colectiva de los trabajadores. Es por ello, al decir de la productividad nos hallamos con la eficiencia que se intenta la ocupación que debe asumir un empleado acorde al reglamento interno de cada organización.

Según Téllez (2018, p. 30) **Las dimensiones de Desempeño laboral en primer lugar Funciones**, en donde el (MOF), es un documento normativo donde encontramos las funciones básicas y específicas del personal de salud. A la vez su primer indicador Conocimiento del Trabajo, mide cuanto conoce el empleado las funciones de su cargo en la organización, el segundo Calidad del Trabajo, mide tanto la eficacia y eficiencia en las labores que realiza en una institución, el tercer indicador Cumplimiento de normas, el personal debe cumplir con las normas técnicas para los procedimientos a realizar dentro de la organización.

**En segundo lugar, la dimensión Comportamiento** son todas aquellas cualidades y conductas que demuestran los trabajadores en sus centros de trabajo en base las funciones que tiene que desarrollar, tiene como fin evaluar el actuar de los trabajadores en miras al cumplimiento de los objetivos trazados.

Los indicadores del comportamiento: Indicador Disponibilidad para el trabajo, disponibilidad que tiene el empleado para realizar sus funciones y otras que su jefe inmediato lo indique. Iniciativa, capacidad de los trabajadores de realizar sus labores dando a conocer alternativas para mejora de la organización. Oportunidad, el empleado

realice sus actividades en forma oportuna y si es posible antes de lo indicado. Responsable, este indicador mide el grado de responsabilidad de los empleados. Colaborador, evalúa el grado de participación voluntaria en las actividades de la organización. Involucrarse en trabajo en equipo, capacidad que presenta el empleado para laborar coordinadamente y en equipo con los demás compañeros en su centro laboral, teniendo en consideración las decisiones, así mismo respetando los ideales de cada uno de ellos. Cumplimiento de tareas y objetivos de la organización, mide cuanto el personal cumple sus obligaciones y lograron los objetivos de la organización. Confiabilidad y discreción, guardar los principios éticos y deontológicos dentro de la organización. Relaciones interpersonales, relaciones personales que se presentan en una organización.

**En tercer lugar, compromiso** actuar de los empleados en comprometerse con su institución logrando concretar las metas y propósitos trazados por la organización. El trabajador es eficaz cuando actúa correctamente al afrontar situaciones y problemas que se presenten con nuevas ideas y muestra originalidad al hacer frente y manejar situaciones de trabajo. Los indicadores de la dimensión Compromiso: Deberes del trabajador, evalúa el cumplimiento de sus obligaciones en su puesto de trabajo. Mejora de la productividad, cantidad de trabajo útil de un individuo en beneficio de una organización. Uso de los recursos, los empleados usen los recursos de la organización. Buen uso y manejo de equipos, los empleados hagan buen uso de los equipos, así como lo manejen correctamente de acuerdo a manual de procedimientos.

Al realizar la investigación se formuló **problema general**: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020? Se formuló como problemas específicos: **la primera** ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020?, **segunda** ¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020? , **tercera**: ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020?

Esta presentación tuvo justificación teórica porque abordará el vínculo que existe entre ambas variables, de este modo el trabajo ayudará a futuros estudios que obtengan en su investigación las mismas variables. Para el proceso de este estudio se ha citado conceptos concisos con el fin de obtener fundamentación teórica y conceptual. Para el

compromiso organizacional, se cogió de los investigadores Meyer y Allen y en cuanto al desempeño laboral se tomó del Ministerio de Salud de Perú para brindar solidez a nuestro estudio de investigación.

En la justificación práctica, los hallazgos obtenidos, ayudaran a mejorar la dirección en la institución también a una nueva gestión que permitirá un desarrollo organizacional más armónico e integrado. La trascendencia o proyección del estudio está en que nos permitirá adoptar la estrategia más adecuada para guiar, la carencia de conocimientos y habilidades de forma eficiente y eficaz, desarrollando y estimulando su autoaprendizaje para resolver el problema planteado.

Como justificación metodológica, Permite conducir la carencia de competencia y habilidades de forma eficiente y eficaz buscando mejorar, desarrollando en los estudiantes su pensamiento creativo y crítico de acuerdo a un fundamento de conocimiento integrado y flexible. Estimula el autoaprendizaje, porque, es el estudiante quien está en la búsqueda del aprendizaje que estima indispensable para resolver el problema planteado, ya que, toda la información que obtiene es buscada, aportada y generada por ellos mismos.

Se presentó como **Hipótesis general:** Existe una relación directa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020

Se presentaron como **Hipótesis específicas:** Existe una relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020; Existe una relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020; Existe una relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020.

También se presentó **objetivo general:** determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020. Y se presentaron como **objetivos específicos:** Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020. Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020. Determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020.

## II. Método

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

#### 2.1.1 Enfoque

En el presente estudio desarrollado fue cuantitativo ya que analizó la relación de las variables: compromiso organizacional y desempeño laboral, implicó usar un instrumento de evaluación para analizar la información que se aplicó a una muestra significativa de trabajadores de salud de un hospital público en Lima.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) consideran la técnica se centra en lo siguiente: “El uso de la recolección de datos para probar la hipótesis, con la base en la medición numérica y el análisis estadístico, se mide las variables se analiza las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos y se extrae una serie de conclusiones para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.120)

#### 2.1.2 Método

Se realizó utilizando el **Método Hipotético deductivo**. El cual radicó en practicar formas que comienzan de afirmaciones en atributo a una hipótesis general y otras tres hipótesis específicas en donde se inquirió contrastar los mismos, infiriendo ejecuciones que estuvieron comparadas con los resultados obtenidos.

Según Rojas (2004) quien indica al método deductivo “toma en cuenta la forma como se define los conceptos y se analiza en varias etapas de intermediación que permite pasar de afirmaciones generales a mas particulares hasta acercarse a la realidad a través de referentes empíricos. Este procedimiento es necesario para comprobar la hipótesis con base empírica obtenida de la practica científica.”(p.85)

#### 2.1.3 Tipo

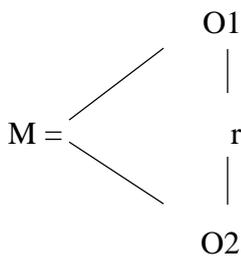
Este estudio fue tipo **básico de nivel descriptivo**; porque no emplea intencionalmente las variables y no ejecuta cambios intencionados de la variable independiente acerca de la otra variable, percibiendo el suceso que acontece en su entorno natural, con el objetivo de estudiarlos.

Es **básica**, para Carrasco (2009), cuando tiene resultados que sean aplicados de inmediato, por lo que la meta es buscar, ampliar y profundizar los conocimientos existentes respecto a la realidad. Finalmente es **descriptiva** ya que su objetivo es investigar la incidencia de los límites de las variable para ello se usó una muestra aleatoria significativa para obtener resultados. Su proceso es aplicar las variables a un grupo de

personas, situaciones, objetos” (p. 151-152)

#### 2.1.4 Diseño

El estudio realizado fue **no experimental y transversal**. No experimental porque no se emplearon ninguna de las variables y fue transversal por cuanto el proyecto se desarrolla en una sola fase de tiempo. Según Hernández, Fernández y Batista (2014), refieren “Es la recopilación de datos en un lapso personal. El objetivo es delimitar aquellas variables y de igual manera examinar su interrelación e incidencia en un tiempo determinado”. (p.152)



Dónde:

M= Muestra Personal de enfermería

O1= Observación compromiso organizacional

O2= Observación de desempeño laboral

r = Relación entre las variables. Coeficiente de correlación.

## 2.2 Variable y operacionalización

### 2.2.1 Compromiso organizacional

#### Definición conceptual

Para O'Reilly y Chatman (1986), es la relación psicológica que une a una persona con la institución, sus metas y esfuerzo con el fin de mantener su permanencia dentro de la organización. (p.492)

#### Definición operacional:

El compromiso organizacional consta de un cuestionario de 16 preguntas dividido en 3 dimensiones los cuales son la dimensión compromiso afectivo (6 preguntas), compromiso normativo (5 preguntas) y compromiso.

## 2.2.2 Desempeño laboral

### Definición conceptual:

Para Pérez (2009), es un conglomerado de hechos que realizan las personas en integración con otros y un elemento establecido, en un ambiente y durante una labor con el fin de lograr su meta y así reconocer, valorar y transformar la existencia próxima. (p. 16)

### Definición operacional:

Consta de un cuestionario de 18 preguntas, dividido en 3 dimensiones las cuales son la dimensión funciones (5 preguntas), dimensión comportamiento (9preguntas) y la dimensión compromiso (4preguntas).

**Tabla 01**

*Matriz operacional de variable compromiso organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles/rangos
1.Compromiso afectivo	Integración emocional Sentimiento de pertenencia	1-6		Bajo(6-13) Medio(14-22) Alto (21-30)
2. compromiso continuo	Permanencia Interés económico Opciones laborales	7-11	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Bajo (5-11) Medio(12-18) Alto(19-25)
3.compromiso normativo	Lealtad Obligación Personal de permanencia			Bajo(5-11) Medio(12-18) Alto(19-25)
Variable compromiso Organizacional		12-16		Bajo (16-37) Medio(38-58) Alto(59-80)

**Tabla 02***Matriz operacional de variable Desempeño laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>de Niveles y rangos</b>
1.Funciones	Conocimiento del trabajo	1-5		Bajo(5-11) Medio(12-18) Alto (19-25)
2.Comportamiento	Calidad del trabajo		1=Nunca	
	Cumplimiento de normas		2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	
3.Compromiso	Disponibilidad	6-14		Bajo(9-20) Medio(21-33) Alto (34-45)
	Iniciativa			
	Oportunidad			
Variable desempeño laboral	Responsable Colaborador Relaciones interpersonales			
	Cumplimiento de tareas			Bajo(4-9) Medio(10-14) Alto (15-20)
	Deberes del trabajador	15-18		Bajo(18-41) Medio(42-66) Alto(67-90)
	Mejora de la productividad			
	Uso de los recursos			

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### 2.3.1 Población

La población fue establecida por 150 Enfermeras y Técnicas que laboraban en pabellones de hospitalización COVID en un Hospital público de Lima en turnos rotativos, brindando atención las 24 horas del día, prestando servicios integrales e individualizados actualmente tiene una alta demanda de pacientes ya sean pacientes con SIS o particulares.

### 2.3.2 Muestra

La muestra es el subconjunto de la población del cual se recaudan los datos y deben ser característico de ésta. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 173). En el análisis se realizó con una parte de la población en donde se extrajeron 109 personales de salud como tamaño muestral. Se obtuvo según la aplicación AEN que es una calculadora online.



Asesoría Económica & Marketing  
Copyright 2009

## Calculadora de Muestras

Margen de error:  
10% ▾  
Nivel de confianza:  
99% ▾  
Tamaño de Poblacion:  
150  
Calcular

**Margen: 5%**  
**Nivel de confianza: 95%**  
**Poblacion: 150**

**Tamaño de muestra: 109**

### Ecuacion Estadística para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra  
Z= Nivel de confianza deseado  
p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)  
q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)  
e= Nivel de error dispuesto a cometer  
N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Fuente: [https://www.corporacionaem.com/tools/calc\\_muestras.php](https://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php)

### 2.3.3 Muestreo

Al ser una población conformada por 109 personas y con el objetivo de garantizar la información y en particular disponer con los resultados de la valoración con respecto al compromiso organizacional y el desempeño laboral en un hospital público, se desconoce la probabilidad o posibilidad del personal de enfermería de una población. En tal sentido el muestreo fue no probabilístico de una manera premeditada.

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

### 2.4.1 Técnica e Instrumentos:

Se dispuso un sondeo para saber la opinión del personal de salud sobre determinado problema y el instrumento fue el cuestionario para la selección de la información, se efectuaron en forma personal in situ y directa. Se realizó la recolección de datos en un tiempo de 20 minutos por persona.

**Tabla 3**

*Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

<b>Variables</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
Compromiso organizacional	Encuesta	Compromiso organizacional
Desempeño laboral	Encuesta	Desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia

**Nombre del instrumento:** Escala de compromiso organizacional

**Autor(a):** Meyer y Allen

**Adaptado por:** Br. Sosa Castilla, Erika Margot

**Lugar:** Lima

**Fecha de aplicación:** 2020

**Objetivo:** Medir compromiso organizacional.

**Administrado a:** Personal de enfermería.

**Tiempo:** 20 min

**Margen de error:** 5 %

**Observación:**

**Nombre del instrumento:** Escala de desempeño laboral

**Autor(a):** Téllez López Gina

**Adaptado por:** Br. Sosa Castilla, Erika Margot

**Lugar:** Lima

**Fecha de aplicación:** 2020

**Objetivo:** Medir desempeño laboral.

**Administrado a:** Personal de enfermería.

**Tiempo:** 20 min

**Margen de error:** 5 %

**Observación:**

### 2.4.2 Validez del Contenido

La validez fue establecido por juicio de expertos, al analizar los instrumentos buscan que las preguntas estén correlacionadas con el ítem que lo genera; y el ítem con su dimensión; y esta con la variable, en donde se indica que las preguntas comprenden la información solicitada en relación con las teorías de las variables, dando inicio a los objetivos del estudio; ya que el propósito de todo estudio es que el objetivo general como los específicos se ejecuten.

**Tabla 4**

*Juicio de Expertos para la validación de ambos instrumentos*

<b>Grado académico</b>	<b>Nombres y Apellidos del experto</b>	<b>Dictamen</b>
Doctora	Juana Yris Díaz Mujica	Aplicable
Magister	Edwin Zambrano Ninahuanca	Aplicable
Magister	Elizabeth Castañeda Montes	Aplicable

### 2.4.3 Confiabilidad del instrumento

El instrumento Compromiso institucional y desempeño profesional se efectuó según el **Alfa de Cronbach**, dicha forma indica el nivel de resistencia y determinación. La escala de confiabilidad fue indicada por tales valores:

**Tabla 5**

*Niveles de confiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Nivel</b>
Por debajo de .60	Inaceptable
De .60 a .65	Indeseable
Entre .65 y .70	Mínimamente
De .70 a .80	Respetable
De .80 a .90	Buena
De .90 a 1.00	Muy buena

Fuente: De Vellis (2006)

Para calcular el factor de confiabilidad Alfa de Cronbach, se pretende solamente de una dirección de la herramienta de medida. (Hernández y Baptista, 2018).

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Dónde:  $\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = número de ítems

Vi = varianza inicial

Vt = varianza total

**Tabla 6**

*Confiabilidad de los instrumentos*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso organizacional	,949	16
Desempeño laboral	,932	18

Confiabilidad Muy buena

## 2.5 Método de análisis de datos

Fue empleado al método estadístico SPSS versión 25 y la hoja de cálculo para el instrumento cuestionario, se introdujo a Microsoft Excel 2016 los cuales se utilizaron después de la recolección de datos, donde se vaciaron todos los datos recolectados y se procedió al análisis de estos. Los análisis de datos se realizaron primero, el análisis descriptivo; mediante las tablas de frecuencias, tablas de porcentaje y grafica de barras de cada objetivo formulado en la investigación con sus respectivas interpretaciones. Luego se realizó los análisis inferenciales para la demostración de hipótesis, comprobándola mediante el factor de correlación de Rho Spearman ( $\alpha= 0.05$ ).

Nivel de significación: El nivel del alcance teórica  $\alpha = 0.05$ ; retribuye a un nivel de confiabilidad de 95%. Se utilizó el instrumento A y B, para el contraste de las hipótesis.

Según Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009) indican la siguiente escala de valoración del coeficiente de correlación Rho Sperman

**Tabla 7**

*Escala de valoración Rho Sperman*

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
0 – 0,25:	Escasa o nula
0,26-0,50:	Débil
0,51- 0,75:	Entre moderada y fuerte
0,76- 1,00:	Entre fuerte y perfecta

Fuente: Martínez, Tuya, Pérez y Cánovas (2009)

## **2.6 Aspectos éticos**

Con pleno conocimiento de las atribuciones de la propiedad intelectual para el trabajo de investigación que han sido considerados en referencia a los autores, así como las referencias correspondientes, se deriva usando la norma APA, sexta edición estándar, de modo que no se trasgreda las reglas establecidas por los derechos del autor y aquellos impuestos por la Universidad Cesar Vallejo.

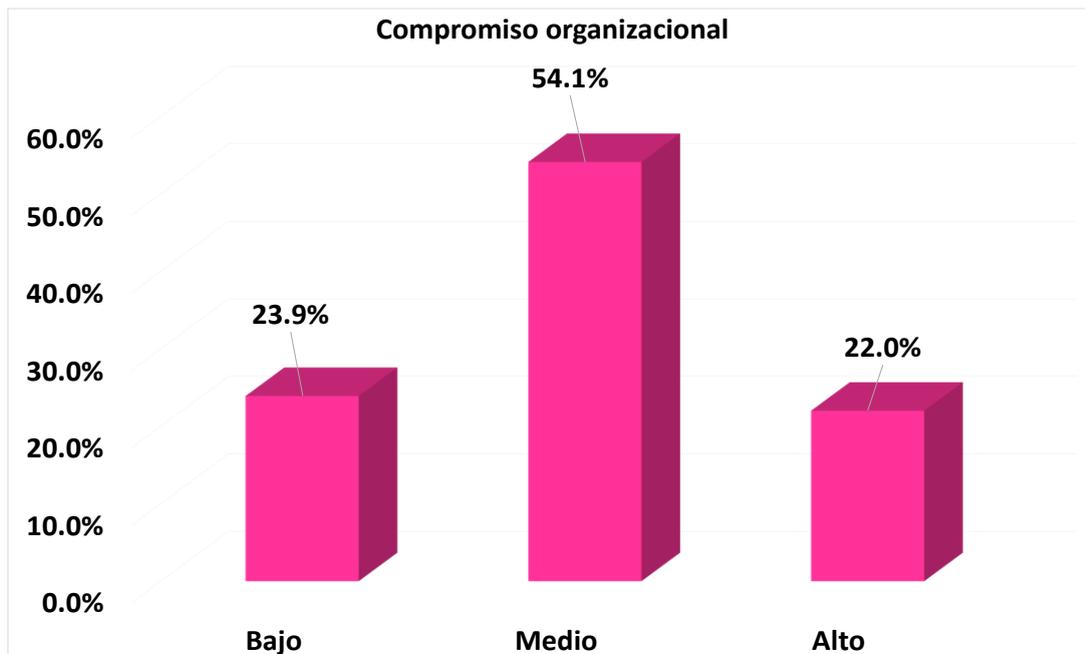
### III. Resultados

#### 3.1 Resultados descriptivos de las variables presenta dimensiones

**Tabla 8**

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

		<b>Recuento</b>	<b>% de N tablas</b>
Compromiso organizacional	Bajo	26	23,9%
	Medio	59	54,1%
	Alto	24	22,0%
Compromiso afectivo	Bajo	21	19,3%
	Medio	74	67,9%
	Alto	14	12,8%
Compromiso continuo	Bajo	19	17,4%
	Medio	68	62,4%
	Alto	22	20,2%
Compromiso normativo	Bajo	10	9,2%
	Medio	70	64,2%
	Alto	29	26,6%



*Figura 1.* Descriptivos de la variable Compromiso organizacional y sus dimensiones

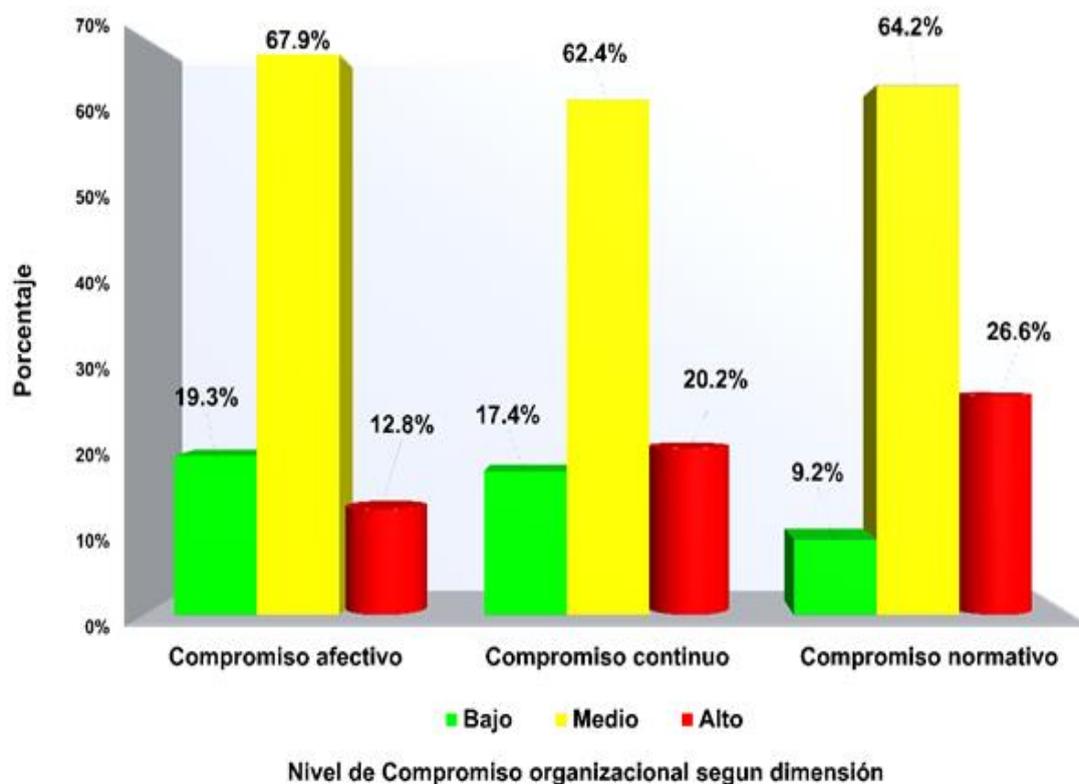


Figura 2. Descriptivos de las dimensiones de Compromiso organizacional

Se notó que la variable Compromiso organizacional tuvo un contundente dominio en su nivel Medio con un 54,1% de 109 encuestados, mientras que en el caso de las dimensiones se observó que para:

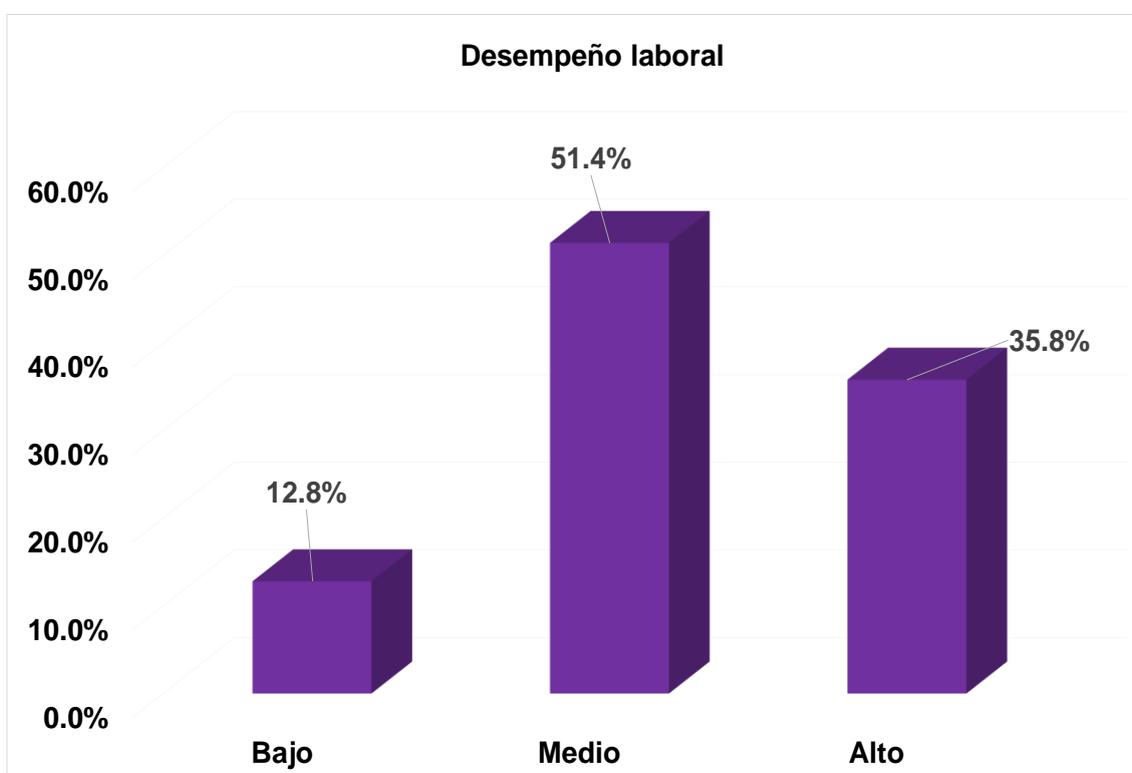
Compromiso afectivo tuvo un mayor predominio el nivel Medio con un 67,9%.

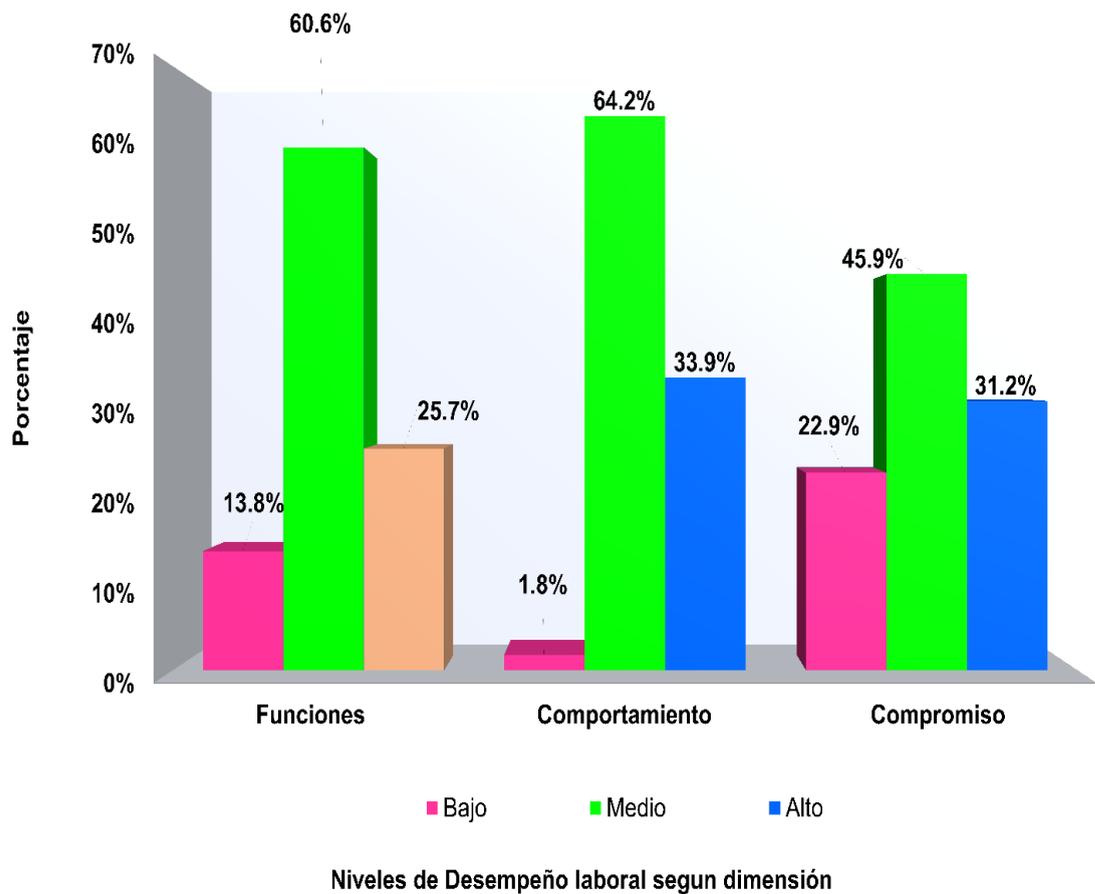
Compromiso continuo tuvo un mayor predominio el nivel Medio con un 62,4%.

Compromiso normativo tuvo un mayor predominio el nivel Medio con un 64,2%.

**Tabla 9***Descriptivos de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones.*

		<b>Recuento</b>	<b>%de N tablas</b>
Desempeño laboral	Bajo	14	12,8%
	Medio	56	51,4%
	Alto	39	35,8%
Funciones	Bajo	15	13,8%
	Medio	66	60,6%
	Alto	28	25,7%
Comportamiento	Bajo	2	1,8%
	Medio	70	64,2%
	Alto	37	33,9%
Compromiso	Bajo	25	22,9%
	Medio	50	45,9%
	Alto	34	31,2%

*Figura 3. Descriptivos de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones*



*Figura 4.* Descriptivos de las dimensiones de Desempeño laboral

Se notó que la variable Desempeño laboral tuvo un contundente dominio en su nivel Medio con 51,4% de 109 encuestados, mientras que en el caso de las dimensiones se observó que para:

Funciones tuvo un mayor predominio el nivel Medio con un 60,6%.

Comportamiento tuvo un mayor predominio el nivel Medio con un 64,2%.

Compromiso tuvo un mayor predominio el nivel Medio con un 45,9%.

### **3.2 Resultados inferenciales.**

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

#### **Hipótesis general:**

H1: Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020.

Ho: No existe una relación directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020.

Regla de decisión:

Si:  $p < 0.05$  → Rechazo la Hipótesis Nula

#### **Hipótesis específica 1:**

Ho: No existe una relación directa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020.

Ha: Existe una relación directa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020.

#### **Hipótesis específica 2:**

Ho: No existe una relación directa entre el compromiso continuo y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020.

Ha: Existe una relación directa entre el compromiso continuo y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020.

### Hipótesis específica 3:

Ho: No existe una relación directa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020.

Ha: Existe una relación inmediata entre el compromiso reglamentario y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público -2020.

### Prueba de análisis:

Se utilizó la prueba correlativa Rho Spearman ( $\alpha = 0.05$ ) con una confianza de 95%.

### Regla de decisión:

Si: La significancia que se obtenga (p) es mayor que 0.05  $\rightarrow$  No se declina la Hipótesis inválida, consecuentemente, se indicará el contraste no es significativo.

Sí  $p \leq 0.05$  se deniega Ho.

**Tabla 10**

*Prueba de correlación de Rho Spearman para el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020.*

		Correlaciones					
		Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Compromiso continuo	Compromiso normativo	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,841**	,908**	,816**	,457**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	109	109	109	109	109
	Compromiso afectivo	Coefficiente de correlación	,841**	1,000	,695**	,580**	,419**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	109	109	109	109	109
	Compromiso continuo	Coefficiente de correlación	,908**	,695**	1,000	,824**	,424**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	109	109	109	109	109
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,816**	,580**	,824**	1,000	,453**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	109	109	109	109	109
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,457**	,419**	,424**	,453**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	109	109	109	109	109

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

Se nota 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:**

Si existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima-2020, observando que la relación fue positivo y de nivel Moderado ( $R_s = ,457$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ), indicando que, a mayor compromiso organizacional, el rendimiento laboral mejora en el Hospital.

**Hipótesis específica 1:**

Si hay relación sobre el compromiso afectivo y el desempeño profesional frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020, observando que la relación fue positivo y de nivel Moderado ( $R_s = ,419$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ), indicando que, a mayor compromiso afectivo, el ambiente laboral mejora en el Hospital.

**Hipótesis específica 2:**

Si existe vínculo entre el compromiso continuo y el desempeño profesional frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020, observando que la relación fue positivo y de nivel Moderado ( $R_s = ,424$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ), indicando que, a mayor compromiso continuo, el desempeño laboral mejora en el Hospital.

**Hipótesis específica 3:**

Si hay vínculo entre el compromiso reglamentario y el desempeño profesional frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020, observando que la relación fue positivo y de nivel Moderado ( $R_s = ,453$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ), indicando que, a mayor compromiso normativo, el cumplir laboral mejora en el Hospital.

#### **IV. Discusión**

En el presente estudio de investigación señala la asociación sobre el compromiso institucional y el desempeño profesional, frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2), en un Hospital público Lima-2020.

Con respecto a los resultados descriptivos en la variable Compromiso organizacional sostuvo contundente dominio en su nivel Medio con un 54,1% de 109 encuestados, mientras que en sus dimensiones compromiso afectivo tuvo un mayor predominio el nivel Medio con un 67,9%, compromiso continuo tuvo un mayor predominio el nivel Medio con un 62,4% y el compromiso normativo tuvo un mayor predominio el nivel Medio con un 64,2%. Mientras que en la variable Desempeño laboral tuvo un contundente dominio en su nivel Medio con 51,4% de 109 encuestados, mientras que en sus dimensiones como: Funciones tuvo un mayor predominio el nivel Medio con un 60,6%, Comportamiento tuvo un mayor predominio el nivel Medio con un 64,2% y el Compromiso tuvo un mayor predominio el nivel Medio con un 45,9%. Contrastado con Kinouchi, Takayama, Sato & Suzuki (2019) investigaron compromiso laboral en donde los recursos individuales y laborales se establecieron como factores el compromiso laboral como factor mediador y el desempeño laboral como resultado, para aclarar las diferencias entre las enfermeras registradas (RN) y las enfermeras prácticas con licencia (LPN) que trabajan en contextos de cuidados a largo plazo. Realizaron una encuesta de 1.269 enfermeras. Los resultados demostraron que para mejorar el rendimiento entre las LPN que trabajan en contextos de atención a largo plazo, es importante proporcionar apoyo de recursos laborales, así como facilitar la emoción positiva a través del orgullo en el trabajo de uno. En mi opinión personal yo estoy de acuerdo con estos autores ya que en esta época de pandemia que nuestro país atraviesa el personal de salud se siente abandonado y deberíamos obtener apoyo en los recursos laborales, terapias de coaching fortaleciendo el orgullo en el trabajo y como resultado mayor compromiso y desempeño laboral.

En relación a la hipótesis general, alcanzó un factor de correlación fue positiva moderada  $Rho\text{ Spearman} = 0.457$  con un  $p = 0.000 < 0.05$ , donde niega la hipótesis escasa, admitiendo la hipótesis alterna donde se confirma que existe concordancia con el compromiso organizacional con el desempeño indicando que, a mayor compromiso organizacional del personal de Enfermería, el desempeño laboral mejora en un Hospital público Lima-2020; contrastado con Avellaneda (2017) indicó sobre el Compromiso

institucional y Desempeño profesional del personal de salud en Lima. Fue tipo descriptivo, en 50 personas, teniendo como resultado que existe un vínculo entre las variables en el personal de salud, la cual es positiva y débil ( $r = 0,306^*$  y  $p < 0,05$ ). En cambio contrastado con Mikkelsen, & Olsen. (2019) tuvieron como propósito examinar los mecanismos a través de los cuales el liderazgo orienta al cambio en los hospitales e influye en el desempeño laboral y la satisfacción laboral de empleados en salud en Noruega. Su estudio fue de tipo transversal. Tuvieron como resultados que los niveles más altos de liderazgo están orientados al cambio en donde disminuyen las demandas de aprendizaje y aumentan la participación laboral, el rendimiento laboral y la satisfacción laboral. Como solución a mi problema sería mejorar participación laboral y el liderazgo orientado al cambio para obtener un mejor desempeño laboral.

En concordancia a la primera hipótesis específica se logró un factor de correlación fue positivo y nivel moderado Rho Spearman = 0,419;  $p=0.000<0.05$ , en el cual existe vínculo con el compromiso afectivo y el desempeño profesional frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020, indicando que, a mayor compromiso afectivo de Enfermería, el desempeño laboral mejora en el Hospital. Contrastado con Mendoza (2017) investigó en Puno al personal del centro quirúrgico del Hospital Manuel Núñez Butrón. Dispuso como fin comprobar el nivel de compromiso organizacional y desempeño laboral. Participaron 34 personas. Los resultados constatan, que el 52.9% de los profesionales muestran compromiso afectivo medio bajo. Concluyendo que existe una asociación significativa entre el compromiso medio alto ( $p=0.014$ ) y el desempeño laboral alto.

En concordancia a la segunda hipótesis específica, alcanzó un factor de correlación fue positivo y nivel Moderado (Rho de Spearman = 0,424;  $p=0.000<0.05$ ), en el cual existe vínculo del compromiso continuo y el desempeño profesional del personal de salud frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020, indicando que, a mayor compromiso continuo de Enfermería, el desempeño laboral mejora en el Hospital. Contrastado con García (2018) realizó una investigación en Lima al personal de un servicio médico privado con el fin de precisar la asociación entre el compromiso institucional y la satisfacción profesional. Fue una investigación cuantitativa, descriptiva correlacional; en donde el valor  $p=0,000$  fue menos que el nivel de certeza  $p=0,05$ , se declina la hipótesis inválida, por lo tanto hay asociación representativa con el compromiso de constancia y la satisfacción profesional, existiendo

una correlación directa y moderada ( $Rho= 0,413$ ); por lo tanto a la dimensión que aumente el compromiso de continuidad enriquecerá la satisfacción profesional. Concluyendo que el 75.6% de grado medio es sobre el compromiso institucional y un nivel medio indica que el 89.7% es sobre la satisfacción profesional, porque ambas variables fueron estadísticamente significativas y directas, obteniendo Rho de Spearman de 0.619 ( $p<0.01$ ).

En concordancia a la tercera hipótesis específica, el factor de la correlación fue positivo y de nivel Moderado ( $Rho$  Spearman = 0,453;  $p=0.000<0.05$ ), en la cual existe vínculo con el convenio normativo y el desempeño profesional frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020, observando que, a mayor compromiso normativo, el desempeño laboral mejora en el Hospital. Contrastando con Llerena (2017) investigó en Lima, su fin fue la asociación con el compromiso organizacional y desempeño laboral. Fue tipo transversal, participaron 123 trabajadores. En la dimensión normativo el 0,0% indica un nivel bajo, el 51,2% muestra un nivel controlado y el 48,8% revela un nivel alto. Se obtuvo como conclusión ambas variables de promotores, se relacionan muy fuertemente con un Rho de Spearman de 0,970 y una significatividad estadística de 0,000. También contrastado con Razzaq et al (2019) hicieron un análisis del compromiso en la relación gestión del conocimiento y el desempeño del trabajador. Los datos se obtuvieron de 341 trabajadores de salud de la provincia de Punjab, Pakistán. Este estudio amplió la literatura sobre gestión del conocimiento en el sector público que es tema en desarrollo en la disciplina de gestión del conocimiento. Con respecto al estudio realizado deberíamos brindar herramientas para aumentar el conocimiento los trabajadores y por ende el conocimiento, compromiso y desempeño laboral.

## **V. Conclusiones:**

### **Primera:**

El resultado obtenido en la contrastación de la hipótesis general, se relevó que hay una relación significativa entre el compromiso institucional y el desempeño corporativo del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020, con un  $p=0.000 < 0.05$  y un nivel de Rho de Spearman=0.457, en la que indican una relación positiva. A mayor el nivel de compromiso organizacional, mejora el desempeño laboral.

### **Segunda:**

El resultado obtenido en la contrastación de la hipótesis específica 1, se demostró que hay una relación significativa del compromiso afectivo y el desempeño corporativo del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020, con un  $p=0.000 < 0.05$  y un nivel de Rho de Spearman=0.419, señalando una correlación afirmativa moderada. A mayor el nivel de compromiso afectivo, mejora el desempeño laboral.

### **Tercera:**

El resultado obtenido en la contrastación de la hipótesis específica 2, se demostró una relación significativa del compromiso continuo y el desempeño laboral del corporativo de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020, con un  $p=0.000 < 0.05$  y un nivel de Rho de Spearman=0.424, lo cual señala una relación positiva. A mayor el nivel de compromiso continuo, mejora el desempeño laboral.

### **Cuarta:**

El resultado obtenido en la contrastación de la hipótesis específica 3, se demostró que hay una relación significativa entre el compromiso establecido y el desempeño corporativo del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020, con un  $p=0.000 < 0.05$  y un nivel de Rho de Spearman=0.453, señalando una relación positiva prudente. A mayor el nivel de compromiso normativo, mejora el desempeño laboral.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** En cuanto al compromiso institucional se indica fortalecer los proyectos de mejora ya que se observa un buen nivel de compromiso, aprovechar esta situación con proyectos creativos de participación activa en los trabajadores de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del sistema de Salud que permitan optimizar su eficiencia.

**Segunda:** Respecto al desempeño laboral se sugiere realizar analizar y reflexionar en talleres de inter aprendizaje aquellas debilidades en los trabajadores de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo sistema de Salud que hace se perciba un desempeño regular.

**Tercera:** Habiendo demostrado la correlación existente entre las variables de estudio, se sugiere que el Señor Director fortalezca estas variables en la institución, toda vez que obtendremos una mayor eficiencia y eficacia en los servicios prestados.

**Cuarta:** Se recomienda que los directivos del MINSa con respecto al desempeño laboral generen actividades que permitan otorgar beneficios a los trabajadores de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro de Salud, mediante estímulos creativos de acuerdo a la realidad que permitan promocionar y desarrollar el desempeño laboral.

**Quinta:** Comunicar los resultados obtenidos a la comunidad científica para que se utilicen como base de los investigadores de salud, con el fin que realicen una investigación experimental con una propuesta de fortalecimiento del compromiso organizacional para evaluar el desempeño laboral con el objetivo que este aumente.

## REFERENCIA

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional: un enfoque aplicado*. México D.F., México: Cengage Learning Editores.
- Ab Wahab, M. y Tatoglu, E. (2020) Chasing productivity demands, worker well-being, and firm performance: The moderating effects of HR support and flexible work arrangements. *Personnel Review Emerald Publishing Limited*. Doi <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0026>
- Abellaneda, L. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Denim Color´s de Huachipa*. (Tesis de licenciatura) (Universidad Cesar Vallejo)
- Ajahuana, G.K. y Guerra,P.B. (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción laboral en Trabajadores del centro de Salud Ampliación Paucarpata*. (Tesis para obtener título profesional) (Universidad de San Agustín)
- Al Kalalkeh, Mahmoud, Khamis, Samah *et al* (2019). The Performance of Emergency Department Nurses Across Sectors in Jordan: An Application of the Work Functioning Model. *Research and Theory for Nursing Practice*. 33(4). Doi <https://doi.org/10.1891/1541-6577.33.4.344>
- Avellaneda, D.J. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de salud. San Juan de Miraflores 2017*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud) (Universidad Cesar Vallejo)
- Caparachin, W. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Festo S.R.L – Callao* (Tesis de Licenciatura)(Universidad Cesar Vallejo)
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

- Cernas, D., Mercado, P. and León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: Prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contad. Adm.* 63(2).  
Doi <https://doi.org/10.2201/fca.24488410e.2018.986>.
- Condomarín, C. (2016). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según Personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud 2016*. (Tesis de Maestría en Gestión Pública) (Universidad César Vallejo)
- Crespo, C. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis Potosí, S.L.P.* (Tesis de Maestría)(Universidad Autónoma de San Luis Potosí)- Mexico.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. Colombia. McGraw Hill
- Dessler, G. y Verela, R. (2013). Administración de Recursos Humanos un enfoque latinoamericano. México. Recuperado de <https://bit.ly/37CrSEV>
- De Vellis, G. (2006). *Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Duclos, D., Faye, S.L., Ndoye, T., Penn-Kekana, L. (2019). Envisioning, Evaluating and Co-Enacting Performance in Global Health Interventions. *Anthropology in Action*, 26(1);21-30. Doi <https://doi.org/10.3167/aia.2019.260103>
- Feroz, A., Jabeen, R. y Saleem, S. (2020). Using mobile phones to improve community health workers performance in low-and-middle-income countries. *BMC Public Health*. 20 (49). Doi <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8173-3>
- Fetene, N., Canavan, M.E., Megentta, A., Linnander, E., Tan, A.X., Nadew, K *et al* (2019). District-level health management and health system performance. *PLOS ONE* 14(2). Doi <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0210624>
- García, I.A. (2018). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de un servicio médico privado en Lima - 2018*. (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud)(Universidad cesar vallejo).

- Guillen, E.M. (2018) .Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de una empresa del rubro Retail de Lima metropolitana 2018. (Tesis para obtener el título de Licenciada en Psicología) (Universidad San Agustín)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México. D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Joy Hass, E. (2020). The Role of Supervisory Support on Workers' Health and Safety Performance, *Health Communication*.35 (3); 364-374. Doi <https://doi.org/10.1080/10410236.2018.1563033>
- Juscamayta, L.A. (2016) *Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los empleados administrativos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle* 2016. (Tesis de Maestría en Administración)(Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle)
- Kane, S., Gandidzanwa, C., Mutasa, R., Moyo, I., Sismayi, C., *et al* (2019). Coming Full Circle: How Health Worker Motivation and Performance in Results-Based Financing Arrangements Hinges on Strong and Adaptive Health Systems. *International journal of health policy and management*. 8(2), 101–111. Doi <https://doi.org/10.15171/ijhpm>
- Karimi, L., Leggat, S.G., Bartram, T y Rada, J. (2018). The effects of emotional intelligence training on the job performance of Australian aged care workers. *Health Care Management Review*.45 (1); 41-51. Recuperado de <https://bit.ly/3jBYHnX>
- Kinouchi, Ch., Takayama, Y., Sato, M. y Suzuki, E. (2019). Causal Model of Work Engagement among Registered Nurses and Licensed Practical Nurses Working in Long-Term Care Contexts in Japan. *Journal of Nursing and Health Care*. 4(1). Recuperado de <https://bit.ly/3jrJ5Dd>
- Llerena, Y.C. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual* 2017. (Tesis de Maestría en Gestión Pública)(Universidad Cesar Vallejo)
- Martínez, M., Tuya, L., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Rev. Habanera de Ciencias Médicas*. 7(2). Recuperado de: <https://bit.ly/35xuukD>

- Mendoza, J.W. (2017) *Influencia del grado de compromiso organizacional en el desempeño laboral en profesionales de la salud del centro quirúrgico del Hospital Manuel Núñez Butrón – Puno 2016*. (Tesis de Maestría de Salud Pública)(Universidad Nacional de San Agustín)
- Mendoza, W. (2016). *Relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho 2015* (Tesis de Maestría)(Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga).
- Meyer, J & Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: theory, research and application. *California Sage-Publications*. Recuperado de <https://bit.ly/3otoxOj>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment on the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1) 1-18. Recuperado de <https://bit.ly/34q9v46>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1, 61-89. Recuperado de: [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mikkelsen A., and Olsen, E. (2019). The influence of change-oriented leadership on work performance and job satisfaction in hospitals- the mediating roles of learning demands and job involvement. *Leadership in Health Services* 32 (1)37-53. Doi <https://doi.org:10.1108/LHS-12-2016-0063>
- MINSA (2011). *Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud*. Recuperado de : <https://bit.ly/2HvckYy>
- Nina, D. (2011). *Desempeño docente y rendimiento escolar el área de matemática en los estudiantes de secundaria de las instituciones educativas “Carlos Gutiérrez Merino” de Ancón*. (Tesis de Maestría en Docencia)(Universidad Cesar Vallejo)
- O'Reilly, C. y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*.71(1) 492-499.  
Recuperado de <https://bit.ly/31H0odu>
- Pineda, M. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza de Trujillo*. (Tesis de Maestría en Gestión de los Servicios de la salud) (Universidad Privada del Norte)

- Porter, L., Steers, R., Mowday, R. y Boulian, R. (1974). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*. 14; 224-247. Recuperado de: <https://bit.ly/35viVKQ>
- Ramos, V. P. J., Barrada, J. R., Fernández del Río, E y Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 35; 195 - 205. Recuperado de <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M. and Tehseen, S. (2019). Knowledge management, organizational commitment and Knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector. *Business Process Management Journal*. 25(5); 923-947. Recuperado de <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de: <https://bit.ly/35vUehr>
- Rivera, E. A., Castillo, J. T., & Guerra, M. L. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del sector salud en Barranquilla- Colombia. *Revista Espacios*. 39(11);13. Recuperado de <https://bit.ly/3jAjHLO>
- Robbins, S. y Judge, T. (2004). *Comportamiento organizacional*. México D.F: Pearson educación. Recuperado de : <https://bit.ly/2TrzPo9>
- Rojas, R. (2004). El proceso de la Investigación Científica. Editorial Trillas México. Recuperado de: <https://bit.ly/3kGfsPO>
- Saldaña, C. y Cornejo, F. (2017). *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión 2017*. (Tesis de Licenciatura)(Universidad Peruana Unión)
- Sarma, H., Tariqujjaman, Md., Mbuya, M *et al* (2020). Factors associated with home visits by volunteer community health workers to implement a home-fortification intervention in Bangladesh: A multilevel analysis. *Public Health Nutrition*. 1-14. Doi <https://doi.org/10.1017/S1368980019003768>
- Saygili, M., Özer, O y Öke, K.P. (2020). Paternalistic Leadership, Ethical Climate and Performance in Health Staff. *Journal Hospital Topics*. 98(1);26-35. Doi <https://doi.org/10.1080/00185868.2020.1726848>

- Tellez, G. (2018). *Clima Organizacional relacionado al desempeño laboral del personal del Centro de Salud “La Natividad”, Tacna-2018*. (Tesis para optar el grado académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud) (Universidad Cesar Vallejo)
- Tisu, L., Lupşa, D., Virga, D., y Rusu, R., (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *ELSEVIER*, 153(15). Doi <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Torres, N.L. (2016). *Cultura y compromiso organizacional en los trabajadores del Programa Nacional de Saneamiento Urbano en el año 2015*. (Tesis de Maestría en Gestión Pública) (Universidad Cesar Vallejo)
- Vainieri, M., Ferrè, F., Giacomelli, G., Nuti, S. (2019). Explaining performance in health care: How and when top management competencies make the difference. *Health Care Manage Rev.* 44(4); 306-317. Doi: [10.1097/HMR.000000000000164](https://doi.org/10.1097/HMR.000000000000164)
- Vargas, S. (2017). *Compromiso organizacional según el modelo de Meyer y Allen en los médicos residentes del Hospital Regional docente “las Mercedes”, Chiclayo*. (Tesis de Maestría en Docencia) (Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo).
- Vela, M. (2017). *Clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en las enfermeras de los servicios de hospitalización del Hospital Nacional Dos de Mayo en el año 2017*. (Tesis de Maestría en Gestión de los servicios de la salud)(Universidad César Vallejo).

Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Compromiso Organizacional y Desempeño laboral frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital público Lima-2020							
<b>Autor:</b> Br. Sosa Castilla, Erika Margot							
<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e Indicadores</b>				
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe una relación directa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b> Existe una relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020</p> <p>Existe una relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020</p> <p>Existe una relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal de Enfermería frente a la exposición del Coronavirus (SARS-COV-2) en un Hospital Público Lima -2020.</p>	<b>Variable I: Compromiso Organizacional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o Rangos</b>
			D1: Compromiso afectivo	Integración emocional. Sentimiento de pertinencia.	1- 6	1- Nunca 2-casi nunca 3- A veces 4-Casi siempre 5-Siempre	Bajo: 6-13 Medio: 14-22 Alto: 21-30
			D2: Compromiso continuo	Permanencia Interés económico Opciones laborales	7 - 11		Bajo: 5-11 Medio: 12-18 Alto: 19-25
			D3: Compromiso normativo	Lealtad Obligación Personal de permanencia	12- 16		Bajo: 5-11 Medio: 12-18 Alto: 19-25
<b>Variable II: Desempeño Laboral</b>							
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o Rangos</b>			

			D1: Funciones  D2: Comportamiento  D3: Compromiso	Conocimiento del trabajo Calidad del trabajo Cumplimiento de normas.  Disponibilidad Iniciativa Oportunidad Responsable Colaborador Relaciones interpersonales Cumplimientos de tarea  Deberes del trabajador Mejora de la productividad Uso de los recursos	1-5  6-14  15-18	1- Nunca 2- casi nunca 3- A veces 4- Casi siempre 5- Siempre	Bajo: 5-11  Medio: 12-18 Alto: 19-25  Bajo: 9-20 Medio: 21-33 Alto: 34-45  Bajo: 4-9 Medio: 10-14 Alto: 15-20
<b>Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnica e instrumentos</b>	<b>Estadística a utilizar</b>				
<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Investigación básica  <b>Nivel:</b> Descriptiva y correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental, correlacional, transversal	<b>Población:</b> Personal de enfermería que trabaja con pacientes COVID.  <b>Población objetivo:</b> 109 Personal de salud  <b>Muestreo:</b> No probabilístico	<b>Variable I:</b> Compromiso organizacional <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Variable II:</b> Desempeño laboral <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario	<b>Descriptiva:</b> Tablas de frecuencia y gráficos <b>Inferencial:</b>  Prueba estadística SPSS versión 25 para comprobación de hipótesis.				

## Anexo2. Instrumentos

### CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Buenos días estoy realizando un estudio con personal de salud para conocer mejor sus necesidades y poder mejorar el compromiso con la institución. Esta encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales le agradeceré ser lo más sincero posible. Llene los espacios en blanco y marque con un aspa la alternativa que crea más conveniente.

#### DATOS GENERALES:

1. **Edad** \_: \_\_\_\_\_ años.

2. **Condición Laboral:** Nombrado ( ) Contratado( ) Terceros ( )

3. **Tiempo de servicio en el establecimiento:**

De 1 - 2 años ( ) De 2-5 años ( ) De 5 -10 años Mas de 10años ( )

A continuación tiene una serie de preguntas que permitían medir el compromiso organizacional. Deberá responderlas según la siguiente tabla de valores:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	A	CS	S

#### COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	<u>Dimensiones / ítems</u>	N	CN	A	CS	S
	<u>I.COMPROMISO AFECTIVO</u>					
<u>1</u>	Actualmente trabajo en este hospital más por gusto que por necesidad					
<u>2</u>	Una de las principales razones por las que continué trabajando en este hospital es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
<u>3</u>	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi hospital					
<u>4</u>	No espero un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi hospital.					
<u>5</u>	Me sentiría culpable si dejase ahora mi hospital considerándolo todo lo que me ha dado					
<u>6</u>	Este hospital tiene un gran significado para mi					
	<u>II. COMPROMISO CONTINUO</u>	N	CN	A	CS	S
<u>7</u>	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual					
<u>8</u>	Ahora mismo no abandonaré el hospital porque me siento obligado con toda su gente					
<u>9</u>	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en este hospital, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo					
<u>10</u>	Disfruto hablando de mi hospital con gente que no pertenece a ella.					
<u>11</u>	Si continuo en este hospital es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí					

	<b>III. COMPROMISO NORMATIVO</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<u>12</u>	Me siento como parte de una familia en este hospital					
<u>13</u>	Realmente siento como si los problemas de este hospital fueran mis propios problemas					
<u>14</u>	En el hospital donde trabajo merece mi lealtad					
<u>15</u>	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en el hospital donde trabajo					
<u>16</u>	Ahora mismo sería duro para mi dejar el hospital donde trabajo, incluso si quiera hacerlo					

### **DESEMPEÑO LABORAL**

<b>N°</b>	<b>Dimensiones / ítems</b>					
	<b>DIMENSIÓN 1: FUNCIONES</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<u>1</u>	Conoce las actividades y funciones específicas a desarrollar según el cargo					
<u>2</u>	Organiza sus propio trabajo					
<u>3</u>	Elabora sus actividades en tiempo y forma					
<u>4</u>	Cumple con los pasos establecidos según las norma y especificaciones del trabajo					
<u>5</u>	Elabora su trabajo con calidad y calidez					
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<u>6</u>	Tiene disponibilidad para trabajar					
<u>7</u>	Enfrenta los problemas y acciones concretas para solucionarnos					
<u>8</u>	Cumple con oportunidad en función a estándares e indicadores					
<u>9</u>	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando obstáculos que se presentan					
<u>10</u>	Asume la responsabilidad por sus resultados					
<u>11</u>	Se involucra en trabajar en equipo					
<u>12</u>	Ejerce un buen comportamiento en el grupo de trabajo					
<u>13</u>	Sabe mantener la información con fines discretos					
<u>14</u>	Interactúa con otros de un modo efectivo y adecuado					
	<b>DIMENSION 3: COMPROMISO</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<u>15</u>	Cumple los deberes y compromisos asignados					
<u>16</u>	Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad					
<u>17</u>	Verifica que los equipos funciones correctamente					
<u>18</u>	Utilización adecuada de los recursos disponibles					

### Anexo 3: Certificado de validez



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE 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>DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO</b>								
1	Actualmente trabajo en este hospital más por gusto que por necesidad	✓		✓		✓		
2	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en este hospital es porque siento la obligación moral de permanecer en ella	✓		✓		✓		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi hospital	✓		✓		✓		
4	No espero un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi hospital	✓		✓		✓		
5	Me sentiría culpable si dejase ahora mi hospital considerándolo todo lo que me ha dado	✓		✓		✓		
6	Este hospital tiene un gran significado para mí	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN COMPROMISO CONTINUO</b>								
7	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual	✓		✓		✓		
8	Ahora mismo no abandonaría el hospital porque me siento obligado con toda su gente	✓		✓		✓		
9	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en este hospital, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo	✓		✓		✓		
10	Disfruto hablando de mi hospital con gente que no pertenece a ella	✓		✓		✓		
11	Si continuo en este hospital es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO</b>								
12	Me siento como parte de una familia en este hospital	✓		✓		✓		
13	Realmente siento como si los problemas de este hospital fueran mis propios problemas	✓		✓		✓		
14	En el hospital donde trabajo merece mi lealtad	✓		✓		✓		
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en el hospital donde trabajo	✓		✓		✓		
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar el hospital donde trabajo, incluso si quiera hacerlo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Castañeda Montes Elizabeth DNI: 41706327

Especialidad del validador: Maestra en Gestión de los servicios de la salud

13 de 07 del 2020

<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

Elizabeth Luz Castañeda Montes  
 Lic. en Enfermería  
 C.E.P. 074508

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: FUNCIONES</b>								
1	Conoce las actividades y funciones específicas a desarrollar según el cargo	✓		✓		✓		
2	Organiza sus propio trabajo	✓		✓		✓		
3	Elabora sus actividades en tiempo y forma	✓		✓		✓		
4	Cumple con los pasos establecidos según las norma y especificaciones del trabajo	✓		✓		✓		
5	Elabora su trabajo con calidad y calidez	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO</b>								
6	Tiene disponibilidad para trabajar	✓		✓		✓		
7	Enfrenta los problemas y acciones concretas para solucionarnos	✓		✓		✓		
8	Cumple con oportunidad en función a estándares e indicadores	✓		✓		✓		
9	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando obstáculos que se presentan	✓		✓		✓		
10	Asume la responsabilidad por sus resultados	✓		✓		✓		
11	Se involucra en trabajar en equipo	✓		✓		✓		
12	Ejerce un buen comportamiento en el grupo de trabajo	✓		✓		✓		
13	Sabe mantener la información con fines discretos	✓		✓		✓		
14	Interactúa con otros de un modo efectivo y adecuado	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: COMPROMISO</b>								
15	Cumple los deberes y compromisos asignados	✓		✓		✓		
16	Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad	✓		✓		✓		
17	Verifica que los equipos funciones correctamente	✓		✓		✓		
18	Utilización adecuada de los recursos disponibles	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Castañeda Montes Elizabeth DNI: 41706327

Especialidad del validador: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

13 de 07 del 2020

  
 Elizabeth Luz Castañeda Montes  
 Uc. en Enfermería  
 C.E.P. 074508

<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 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>DIMENSION COMPROMISO AFECTIVO</b>							
1	Actualmente trabajo en este hospital más por gusto que por necesidad	X		X		X		
2	Una de las principales razones por las que continué trabajando en este hospital es porque siento la obligación moral de permanecer en ella	X		X		X		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi hospital	X		X		X		
4	No espero un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi hospital	X		X		X		
5	Me sentiría culpable si dejase ahora mi hospital considerándolo todo lo que me ha dado	X		X		X		
6	Este hospital tiene un gran significado para mí	X		X		X		
	<b>DIMENSION COMPROMISO CONTINUO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual	X		X		X		
8	Ahora mismo no abandonaría el hospital porque me siento obligado con toda su gente	X		X		X		
9	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en este hospital, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo	X		X		X		
10	Disfruto hablando de mi hospital con gente que no pertenece a ella	X		X		X		
11	Si continuo en este hospital es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	X		X		X		
	<b>DIMENSION COMPROMISO NORMATIVO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Me siento como parte de una familia en este hospital	X		X		X		
13	Realmente siento como si los problemas de este hospital fueran mis propios problemas	X		X		X		
14	En el hospital donde trabajo merece mi lealtad	X		X		X		
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en el hospital donde trabajo	X		X		X		
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar el hospital donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente  después de corregir  No aplicable  Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dra. Juana Yris Díaz Mujica

DNI 09396072

Especialidad del validador: Lic. en Obstetricia/ Metodóloga.

<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 EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: FUNCIONES</b>							
1	Conoce las actividades y funciones específicas a desarrollar según el cargo	X		X		X		
2	Organiza su propio trabajo	X		X		X		
3	Elabora sus actividades en tiempo y forma	X		X		X		
4	Cumple con los pasos establecidos según las normas y especificaciones del trabajo	X		X		X		
5	Elabora su trabajo con calidad y calidez	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Tiene disponibilidad para trabajar	X		X		X		
7	Enfrenta los problemas y acciones concretas para solucionarlos	X		X		X		
8	Cumple con oportunidad en función de estándares e indicadores	X		X		X		
9	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando obstáculos que se presentan	X		X		X		
10	Asume la responsabilidad por sus resultados	X		X		X		
11	Se involucra en trabajar en equipo	X		X		X		
12	Ejerce un buen comportamiento en el grupo de trabajo	X		X		X		
13	Sabe mantener la información con fines discretos	X		X		X		
14	Interactúa con otros de un modo efectivo y adecuado	X		X		X		
	<b>DIMENSION 3: COMPROMISO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Cumple los deberes y compromisos asignados	X		X		X		
16	Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad	X		X		X		
17	Verifica que los equipos funcionen correctamente	X		X		X		
18	Utilización adecuada de los recursos disponibles	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente  Opinión de aplicabilidad: Aplicable  / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Juana Yris Díaz Mujica

DNI 09395072

Especialidad del validador: Lic. en Obstetricia/ Metodóloga.



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 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>DIMENSION COMPROMISO AFECTIVO</b>								
1	Actualmente trabajo en este hospital más por gusto que por necesidad	x		x		x		
2	Una de las principales razones por las que continué trabajando en este hospital es porque siento la obligación moral de permanecer en ella	x		x		x		
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi hospital	x		x		x		
4	No espero un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi hospital	x		x		x		
5	Me sentiría culpable si dejase ahora mi hospital considerándolo todo lo que me ha dado	x		x		x		
6	Este hospital tiene un gran significado para mí	x		x		x		
<b>DIMENSION COMPROMISO CONTINUO</b>								
7	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual	x		x		x		
8	Ahora mismo no abandonaría el hospital porque me siento obligado con toda su gente	x		x		x		
9	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en este hospital, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo	x		x		x		
10	Disfruto hablando de mi hospital con gente que no pertenece a ella	x		x		x		
11	Si continuo en este hospital es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	x		x		x		
<b>DIMENSION COMPROMISO NORMATIVO</b>								
12	Me siento como parte de una familia en este hospital	x		x		x		
13	Realmente siento como si los problemas de este hospital fueran mis propios problemas	x		x		x		
14	En el hospital donde trabajo merece mi lealtad	x		x		x		
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en el hospital donde trabajo	x		x		x		
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar el hospital donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Zambrano Ninahuanca Edwin DNI: 41585524

Especialidad del validador: Lic. En Enfermería /Esp. Nefrología /Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

23 de junio .del 2020



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



ESCUELA DE POSTGRADO

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: FUNCIONES</b>								
1	Conoce las actividades y funciones específicas a desarrollar según el cargo	x		x		x		
2	Organiza sus propio trabajo	x		x		x		
3	Elabora sus actividades en tiempo y forma	x		x		x		
4	Cumple con los pasos establecidos según las norma y especificaciones del trabajo	x		x		x		
5	Elabora su trabajo con calidad y calidez	x		x		x		
<b>DIMENSION 2: COMPORTAMIENTO</b>								
6	Tiene disponibilidad para trabajar	x		x		x		
7	Enfrenta los problemas y acciones concretas para solucionarnos	x		x		x		
8	Cumple con oportunidad en función a estándares e indicadores	x		x		x		
9	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando obstáculos que se presentan	x		x		x		
10	Asume la responsabilidad por sus resultados	x		x		x		
11	Se involucra en trabajar en equipo	x		x		x		
12	Ejerce un buen comportamiento en el grupo de trabajo	x		x		x		
13	Sabe mantener la información con fines discretos	x		x		x		
14	Interactúa con otros de un modo efectivo y adecuado	x		x		x		
<b>DIMENSION 3: COMPROMISO</b>								
15	Cumple los deberes y compromisos asignados	x		x		x		
16	Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad	x		x		x		
17	Verifica que los equipos funciones correctamente	x		x		x		
18	Utilización adecuada de los recursos disponibles	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Zambrano ~~Ninshuanca~~ Edwin DNI: 41585524

Especialidad del validador: Lic. en Enfermería /Esp. Nefrología /Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

23 de junio del 2020

-----  
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

Anexo 4: Base de Datos de variable compromisos organizacionales y variable desempeño laboral

	V1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL															V2. DESEMPEÑO LABORAL																			
	D1. Compromiso afectivo					D2. Compromiso continuo					D3. Compromiso normativo					D1. Funciones					D2. Comportamiento					D3. Compromiso									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
ENC 1	2	3	4	1	3	5	3	1	3	2	4	3	3	5	3	5	3	5	5	4	3	4	3	3	3	3	5	5	4	3	5	2	3	2	4
ENC 2	3	3	3	1	3	1	5	5	1	1	1	5	5	1	3	1	2	3	3	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	3	5	3	5	3	
ENC 3	2	5	3	1	5	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	4	4	5	2	1	2	2	4	4	1	5	5	4	2	2	4	1	
ENC 4	1	1	1	5	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	5	3	1	5	1	5	2	2	3	2	3	3	1	3	4	2	2	3	
ENC 5	3	3	4	1	5	1	4	4	1	2	4	4	5	1	1	1	3	5	3	3	5	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	
ENC 6	1	2	1	2	4	2	1	3	1	2	1	4	4	2	1	2	4	3	1	5	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	5	1	1	2	1

ENC 7	3	2	2	3	4	2	4	3	1	2	5	5	4	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	1	5	4	1	2	1	5	1	2	1	2
ENC 8	2	3	4	1	2	5	1	1	3	3	4	3	5	1	2	5	1	4	3	3	4	4	3	2	5	2	4	2	5	5	2	5	2	4
ENC 9	1	1	3	4	1	1	2	2	1	3	4	4	1	1	5	1	3	5	3	3	3	3	1	3	3	1	3	4	1	3	3	3	1	3
ENC 10	1	4	5	1	1	5	5	1	2	5	4	5	1	5	1	5	4	1	3	1	4	5	5	5	2	5	3	2	5	1	3	5	5	4
ENC 11	5	2	2	5	5	1	5	2	5	1	4	5	5	1	1	5	3	3	3	5	3	2	3	1	5	1	5	5	3	5	1	2	4	5
ENC 12	2	3	4	1	1	4	4	4	1	5	2	5	1	4	3	4	5	5	5	1	1	5	2	4	2	5	3	3	3	2	3	3	5	3
ENC 13	3	2	2	5	4	2	1	3	4	5	5	1	4	5	1	5	3	1	1	4	3	5	1	5	3	3	4	3	5	5	3	4	5	3
ENC 14	4	2	1	1	5	1	4	5	1	4	1	4	5	1	3	1	5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	5	3	4	3	5	3
ENC 15	2	3	3	5	1	5	4	2	5	2	5	3	5	1	4	5	3	5	4	5	5	4	2	3	5	2	4	5	4	2	2	4	1	1
ENC 16	2	4	3	1	3	1	2	4	1	5	4	4	3	1	5	1	4	5	5	3	4	2	1	2	5	4	5	2	4	5	2	3	2	3
ENC 17	4	2	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	4	3	3	4
ENC 18	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	4	3	1	5	1	1	3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	2	3	4	1	1	4	1
ENC 19	4	2	1	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	2	4	4	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	5	4	1

ENC 20	3	2	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	3	1	5	1	1	2	2	4	4	1	5	5	4	2	5	2	4	
ENC 21	5	2	2	5	3	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	2	5	2	5	3	4	3	3	5	1	5
ENC 22	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	1	5	1	5	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4
ENC 23	1	1	2	2	2	1	4	1	1	3	4	4	2	3	2	1	3	2	3	5	1	4	5	1	1	4	1	5	4	5	1	5	1	2
ENC 24	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	1	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5
ENC 25	2	3	2	5	1	5	1	2	5	5	1	1	1	5	5	5	3	1	3	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	5	2	4
ENC 26	1	4	1	3	3	2	5	1	1	5	5	5	3	2	3	2	1	1	3	1	4	3	1	3	3	1	3	4	1	2	1	3	1	2
ENC 27	5	5	3	4	3	3	5	2	5	4	2	4	3	3	5	5	3	2	3	5	3	5	5	5	1	5	3	2	5	1	5	4	5	5
ENC 28	4	2	5	2	1	5	1	2	4	5	1	3	1	5	2	5	5	5	5	1	1	2	3	1	5	1	2	5	3	4	1	5	1	2
ENC 29	2	4	4	1	3	5	5	1	4	2	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	3	5	4	4	2	5	3	2	5	2	4	3	5	4
ENC 30	4	3	3	1	5	1	5	5	1	1	1	4	5	1	3	1	5	4	3	3	3	5	1	5	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4
ENC 31	2	5	3	5	3	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	3	3	2	5	1	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3
ENC 32	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4

ENC 33	4	3	4	1	5	1	4	4	1	2	4	4	5	1	1	1	3	5	3	5	3	5	1	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	
ENC 34	1	2	1	2	4	2	1	3	1	2	1	4	4	2	1	2	1	2	3	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	1	3	
ENC 35	3	2	2	5	4	2	4	3	1	2	5	5	4	2	5	2	2	1	1	1	2	5	3	1	4	1	3	2	3	4	3	1	1	3	
ENC 36	2	3	4	1	2	5	1	1	5	5	4	3	2	5	2	5	5	3	1	5	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
ENC 37	1	1	3	4	1	1	2	2	2	4	2	4	1	1	5	1	3	5	3	3	5	1	2	2	4	4	1	5	5	4	2	4	4	4	
ENC 38	1	4	5	1	1	5	5	1	2	5	4	5	1	5	1	5	4	3	1	5	1	5	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	
ENC 39	3	2	2	5	5	1	5	2	5	1	4	1	5	5	2	5	3	2	2	2	1	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	
ENC 40	2	3	4	1	1	4	4	4	1	5	2	5	1	4	3	4	1	4	3	3	4	4	5	1	1	4	1	5	4	1	1	1	4	1	
ENC 41	3	2	2	5	4	2	1	3	4	5	5	1	4	2	5	5	3	5	3	3	3	1	3	1	5	4	1	2	1	5	1	5	4	1	
ENC 42	4	2	1	1	5	1	4	5	1	4	1	4	5	1	3	1	4	1	3	1	4	4	3	2	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	
ENC 43	2	3	3	5	1	5	4	2	5	2	5	3	1	5	4	5	3	3	3	2	3	3	1	3	2	1	3	4	1	3	5	5	3	3	
ENC 44	2	4	5	1	3	1	2	4	1	5	4	4	3	1	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	3	2	5	1	5	3	5	3	
ENC 45	3	2	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	4	2	2	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4

ENC 46	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	5	4	3	1	5	1	5	4	3	3	3	5	3	4	2	5	3	3	3	2	4	4	5	3
ENC 47	4	4	2	3	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	1	5	1	5	3	3	4	3	5	3	3	1	5	4	
ENC 48	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	
ENC 49	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	
ENC 50	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	1	5	2	4	5	2	4	5	5	2	4	5	
ENC 51	2	3	4	1	3	5	3	1	3	2	4	3	3	5	3	5	3	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	3	5	2	3	2	4	
ENC 52	3	3	3	1	3	1	5	5	1	1	1	5	5	2	3	1	2	3	3	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	3	5	3	5	3	
ENC 53	2	5	3	1	5	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	4	4	5	2	1	2	2	4	4	1	5	5	4	2	2	4	1	
ENC 54	1	1	1	5	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	5	3	1	5	1	5	2	2	3	2	3	3	1	3	4	2	2	3	
ENC 55	3	3	4	1	5	1	4	4	1	2	4	4	5	1	1	1	3	5	3	3	5	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	
ENC 56	1	2	1	2	4	2	1	3	1	2	1	4	4	2	1	2	4	3	1	5	1	4	1	1	1	4	1	1	4	5	1	1	2	1	
ENC 57	3	2	2	3	4	2	4	3	1	2	5	5	4	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	1	5	4	1	2	1	5	1	2	1	2	
ENC 58	2	3	4	1	2	5	1	1	3	3	4	3	5	2	2	5	1	4	3	3	4	4	3	2	5	2	4	2	5	5	2	5	2	4	
ENC 59	1	1	3	4	1	1	2	2	1	3	4	4	1	1	5	1	3	5	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	4	1	3	3	3	1	3

ENC 60	1	4	5	1	1	5	5	1	2	5	4	5	1	5	1	5	4	1	3	1	4	5	5	5	2	5	3	2	5	1	3	5	5	4	
ENC 61	5	2	2	5	5	1	5	2	5	1	4	5	5	1	2	5	3	3	3	5	3	2	3	1	5	1	5	5	3	5	1	2	4	5	
ENC 62	2	3	4	1	1	4	4	4	1	5	2	5	1	4	3	4	5	5	5	1	1	5	2	4	2	5	3	3	3	2	3	3	5	3	
ENC 63	3	2	2	5	4	2	1	3	4	5	5	1	4	5	5	2	3	1	1	4	3	5	1	5	3	3	4	3	5	5	3	4	5	3	
ENC 64	4	2	1	1	5	1	4	5	1	4	1	4	5	1	3	1	5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	5	3	4	3	5	3	
ENC 65	2	3	3	5	1	5	4	2	5	2	5	3	5	2	4	2	3	5	4	5	5	4	2	3	5	2	4	5	4	2	2	4	1	1	
ENC 66	2	4	3	1	3	1	2	4	1	5	4	4	3	1	5	1	4	5	5	3	4	2	1	2	5	4	5	2	4	5	2	3	2	3	
ENC 67	4	2	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	4	3	3	4	
ENC 68	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	5	4	3	1	5	1	1	3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	2	3	4	1	1	4	1	
ENC 69	4	2	2	3	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	5	4	1
ENC 70	3	2	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	1	5	1	1	2	2	4	4	1	5	5	4	2	5	2	4	
ENC 71	5	2	2	5	3	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	2	5	2	5	3	4	3	3	5	1	5	
ENC 72	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	1	5	1	5	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	
ENC 73	1	1	2	2	2	1	4	1	1	3	4	4	2	3	2	1	3	2	3	5	1	4	5	1	1	4	1	5	4	5	1	5	1	2	
ENC 74	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	1	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5	

ENC 75	2	3	2	5	1	5	1	2	5	5	1	1	1	5	5	5	3	1	3	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	5	2	4	
ENC 76	1	4	1	3	3	2	5	1	1	5	5	5	3	2	3	2	1	1	3	1	4	3	1	3	3	1	3	4	1	2	1	3	1	2	
ENC 77	5	5	3	4	3	3	5	2	5	4	2	4	3	3	5	5	3	2	3	5	3	5	5	5	1	5	3	2	5	1	5	4	5	5	
ENC 78	4	2	5	2	1	5	1	2	4	5	1	3	1	5	2	5	5	5	5	1	1	2	3	1	5	1	2	5	3	4	1	5	1	2	
ENC 79	2	4	4	1	3	5	5	1	4	2	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	3	5	4	4	2	5	3	2	5	2	4	3	5	4	
ENC 80	4	3	3	1	5	1	5	5	1	1	1	4	5	1	3	1	5	4	3	3	3	5	1	5	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4	
ENC 81	2	5	3	5	3	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	3	3	2	5	1	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	
ENC 82	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	
ENC 83	4	3	4	1	5	1	4	4	1	2	4	4	5	1	1	1	3	5	3	5	3	5	1	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	
ENC 84	1	2	1	2	4	2	1	3	1	2	1	4	4	2	1	2	1	2	3	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	1	3	
ENC 85	3	2	2	5	4	2	4	3	1	2	5	5	4	5	2	2	2	1	1	1	2	5	3	1	4	1	3	2	3	4	3	1	1	3	
ENC 86	2	3	4	1	2	5	1	1	5	5	4	3	2	5	2	5	5	3	1	5	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
ENC 87	1	1	3	4	1	1	2	2	2	4	2	4	1	1	5	1	3	5	3	3	5	1	2	2	4	4	1	5	5	4	2	4	4	4	
ENC 88	1	4	5	1	1	5	5	1	2	5	4	5	1	5	1	5	4	3	1	5	1	5	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	
ENC 89	3	2	2	5	5	1	5	2	5	1	4	1	5	2	5	5	3	2	2	2	1	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	

ENC 90	2	3	4	1	1	4	4	4	1	5	2	5	1	4	3	4	1	4	3	3	4	4	5	1	1	4	1	5	4	1	1	1	4	1
ENC 91	3	2	2	5	4	2	1	3	4	5	5	1	4	5	5	2	3	5	3	3	3	1	3	1	5	4	1	2	1	5	1	5	4	1
ENC 92	4	2	1	1	5	1	4	5	1	4	1	4	5	1	3	1	4	1	3	1	4	4	3	2	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5
ENC 93	2	3	3	5	1	5	4	2	5	2	5	3	1	5	4	5	3	3	3	2	3	3	1	3	2	1	3	4	1	3	5	5	3	3
ENC 94	2	4	5	1	3	1	2	4	1	5	4	4	3	1	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	3	2	5	1	5	3	5	3
ENC 95	3	2	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	4	2	2	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
ENC 96	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	5	4	3	1	5	1	5	4	3	3	3	5	3	4	2	5	3	3	3	2	4	4	5	3
ENC 97	4	4	2	3	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	1	5	1	5	3	3	4	3	5	3	3	1	5	4
ENC 98	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3
ENC 99	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4
ENC 100	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	1	5	2	4	5	2	4	5	5	2	4	5
ENC 101	2	3	4	1	3	5	3	1	3	2	4	3	3	5	3	5	3	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	3	5	2	3	2	4
ENC 102	3	3	3	1	3	1	5	5	1	1	1	5	5	2	3	1	2	3	3	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	3	5	3	5	3
ENC 103	2	5	3	1	5	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	4	4	5	2	1	2	2	4	4	1	5	5	4	2	2	4	1
ENC 104	1	1	1	5	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	5	3	1	5	1	5	2	2	3	2	3	3	1	3	4	2	2	3

ENC 105	3	3	4	1	5	1	4	4	1	2	4	4	5	1	1	1	3	5	3	3	5	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	
ENC 106	1	2	1	2	4	2	1	3	1	2	1	4	4	2	1	2	4	3	1	5	1	4	1	1	1	4	1	1	4	5	1	1	2	1	
ENC 107	3	2	2	3	4	2	4	3	1	2	5	5	4	2	2	2	3	2	3	1	1	1	2	1	5	4	1	2	1	5	1	2	1	2	
ENC 108	2	3	4	1	2	5	1	1	3	3	4	3	5	2	2	5	1	4	3	3	4	4	3	2	5	2	4	2	5	5	2	5	2	4	
ENC 109	1	1	3	4	1	1	2	2	1	3	4	4	1	1	5	1	3	5	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	4	1	3	3	3	1	3

## Anexo 5. Base de datos

Base de datos de la variable Compromiso organizacional

	V1 COMPROMISO ORGANIZACIONAL															
	D1 Compromiso afectivo						D2 Compromiso continuo					D3 Compromiso normativo				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
ENC 1	2	3	4	1	3	5	3	1	3	2	4	3	3	5	3	5
ENC 2	3	3	3	1	3	1	5	5	1	1	1	5	5	1	3	1
ENC 3	2	5	3	1	5	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1
ENC 4	1	1	1	5	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1
ENC 5	3	3	4	1	5	1	4	4	1	2	4	4	5	1	1	1
ENC 6	1	2	1	2	4	2	1	3	1	2	1	4	4	2	1	2
ENC 7	3	2	2	3	4	2	4	3	1	2	5	5	4	2	2	2
ENC 8	2	3	4	1	2	5	1	1	3	3	4	3	5	1	2	5
ENC 9	1	1	3	4	1	1	2	2	1	3	4	4	1	1	5	1
ENC 10	1	4	5	1	1	5	5	1	2	5	4	5	1	5	1	5
ENC 11	5	2	2	5	5	1	5	2	5	1	4	5	5	1	1	5
ENC 12	2	3	4	1	1	4	4	4	1	5	2	5	1	4	3	4
ENC 13	3	2	2	5	4	2	1	3	4	5	5	1	4	5	1	5
ENC 14	4	2	1	1	5	1	4	5	1	4	1	4	5	1	3	1
ENC 15	2	3	3	5	1	5	4	2	5	2	5	3	5	1	4	5
ENC 16	2	4	3	1	3	1	2	4	1	5	4	4	3	1	5	1
ENC 17	4	2	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 18	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	4	3	1	5	1
ENC 19	4	2	1	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2
ENC 20	3	2	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1
ENC 21	5	2	2	5	3	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4
ENC 22	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5
ENC 23	1	1	2	2	2	1	4	1	1	3	4	4	2	3	2	1
ENC 24	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
ENC 25	2	3	2	5	1	5	1	2	5	5	1	1	1	5	5	5
ENC 26	1	4	1	3	3	2	5	1	1	5	5	5	3	2	3	2
ENC 27	5	5	3	4	3	3	5	2	5	4	2	4	3	3	5	5
ENC 28	4	2	5	2	1	5	1	2	4	5	1	3	1	5	2	5
ENC 29	2	4	4	1	3	5	5	1	4	2	4	5	3	5	5	5
ENC 30	4	3	3	1	5	1	5	5	1	1	1	4	5	1	3	1
ENC 31	2	5	3	5	3	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1
ENC 32	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
ENC 33	4	3	4	1	5	1	4	4	1	2	4	4	5	1	1	1
ENC 34	1	2	1	2	4	2	1	3	1	2	1	4	4	2	1	2
ENC 35	3	2	2	5	4	2	4	3	1	2	5	5	4	2	5	2
ENC 36	2	3	4	1	2	5	1	1	5	5	4	3	2	5	2	5
ENC 37	1	1	3	4	1	1	2	2	2	4	2	4	1	1	5	1
ENC 38	1	4	5	1	1	5	5	1	2	5	4	5	1	5	1	5
ENC 39	3	2	2	5	5	1	5	2	5	1	4	1	5	5	2	5
ENC 40	2	3	4	1	1	4	4	4	1	5	2	5	1	4	3	4
ENC 41	3	2	2	5	4	2	1	3	4	5	5	1	4	2	5	5
ENC 42	4	2	1	1	5	1	4	5	1	4	1	4	5	1	3	1
ENC 43	2	3	3	5	1	5	4	2	5	2	5	3	1	5	4	5
ENC 44	2	4	5	1	3	1	2	4	1	5	4	4	3	1	5	1
ENC 45	3	2	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 46	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	5	4	3	1	5	1
ENC 47	4	4	2	3	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5
ENC 48	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3
ENC 49	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4
ENC 50	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5
ENC 51	2	3	4	1	3	5	3	1	3	2	4	3	3	5	3	5
ENC 52	3	3	3	1	3	1	5	5	1	1	1	5	5	2	3	1
ENC 53	2	5	3	1	5	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1
ENC 54	1	1	1	5	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1
ENC 55	3	3	4	1	5	1	4	4	1	2	4	4	5	1	1	1
ENC 56	1	2	1	2	4	2	1	3	1	2	1	4	4	2	1	2
ENC 57	3	2	2	3	4	2	4	3	1	2	5	5	4	2	2	2
ENC 58	2	3	4	1	2	5	1	1	3	3	4	3	5	2	2	5
ENC 59	1	1	3	4	1	1	2	2	1	3	4	4	1	1	5	1
ENC 60	1	4	5	1	1	5	5	1	2	5	4	5	1	5	1	5

ENC 61	5	2	2	5	5	1	5	2	5	1	4	5	5	1	2	5
ENC 62	2	3	4	1	1	4	4	4	1	5	2	5	1	4	3	4
ENC 63	3	2	2	5	4	2	1	3	4	5	5	1	4	5	5	2
ENC 64	4	2	1	1	5	1	4	5	1	4	1	4	5	1	3	1
ENC 65	2	3	3	5	1	5	4	2	5	2	5	3	5	2	4	2
ENC 66	2	4	3	1	3	1	2	4	1	5	4	4	3	1	5	1
ENC 67	4	2	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 68	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	5	4	3	1	5	1
ENC 69	4	2	2	3	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5
ENC 70	3	2	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3
ENC 71	5	2	2	5	3	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4
ENC 72	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5
ENC 73	1	1	2	2	2	1	4	1	1	3	4	4	2	3	2	1
ENC 74	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
ENC 75	2	3	2	5	1	5	1	2	5	5	1	1	1	5	5	5
ENC 76	1	4	1	3	3	2	5	1	1	5	5	5	3	2	3	2
ENC 77	5	5	3	4	3	3	5	2	5	4	2	4	3	3	5	5
ENC 78	4	2	5	2	1	5	1	2	4	5	1	3	1	5	2	5
ENC 79	2	4	4	1	3	5	5	1	4	2	4	5	3	5	5	5
ENC 80	4	3	3	1	5	1	5	5	1	1	1	4	5	1	3	1
ENC 81	2	5	3	5	3	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1
ENC 82	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
ENC 83	4	3	4	1	5	1	4	4	1	2	4	4	5	1	1	1
ENC 84	1	2	1	2	4	2	1	3	1	2	1	4	4	2	1	2
ENC 85	3	2	2	5	4	2	4	3	1	2	5	5	4	5	2	2
ENC 86	2	3	4	1	2	5	1	1	5	5	4	3	2	5	2	5
ENC 87	1	1	3	4	1	1	2	2	2	4	2	4	1	1	5	1
ENC 88	1	4	5	1	1	5	5	1	2	5	4	5	1	5	1	5
ENC 89	3	2	2	5	5	1	5	2	5	1	4	1	5	2	5	5
ENC 90	2	3	4	1	1	4	4	4	1	5	2	5	1	4	3	4
ENC 91	3	2	2	5	4	2	1	3	4	5	5	1	4	5	5	2
ENC 92	4	2	1	1	5	1	4	5	1	4	1	4	5	1	3	1
ENC 93	2	3	3	5	1	5	4	2	5	2	5	3	1	5	4	5
ENC 94	2	4	5	1	3	1	2	4	1	5	4	4	3	1	5	1
ENC 95	3	2	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENC 96	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	5	4	3	1	5	1
ENC 97	4	4	2	3	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5
ENC 98	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3
ENC 99	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4
ENC 100	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5
ENC 101	2	3	4	1	3	5	3	1	3	2	4	3	3	5	3	5
ENC 102	3	3	3	1	3	1	5	5	1	1	1	5	5	2	3	1
ENC 103	2	5	3	1	5	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1
ENC 104	1	1	1	5	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1
ENC 105	3	3	4	1	5	1	4	4	1	2	4	4	5	1	1	1
ENC 106	1	2	1	2	4	2	1	3	1	2	1	4	4	2	1	2
ENC 107	3	2	2	3	4	2	4	3	1	2	5	5	4	2	2	2
ENC 108	2	3	4	1	2	5	1	1	3	3	4	3	5	2	2	5
ENC 109	1	1	3	4	1	1	2	2	1	3	4	4	1	1	5	1

Base de datos de la variable Desempeño laboral

V2 DESEMPEÑO LABORAL																		
	D1 Funciones					D2 Comportamiento									D3 Compromiso			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
ENC 1	3	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	3	5	2	3	2	4
ENC 2	2	3	3	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	3	5	3	5	3
ENC 3	2	4	4	5	2	1	2	2	4	4	1	5	5	4	2	2	4	1
ENC 4	5	3	1	5	1	5	2	2	3	2	3	3	1	3	4	2	2	3
ENC 5	3	5	3	3	5	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4
ENC 6	4	3	1	5	1	4	1	1	1	4	1	1	4	5	1	1	2	1
ENC 7	3	2	3	1	1	1	2	1	5	4	1	2	1	5	1	2	1	2
ENC 8	1	4	3	3	4	4	3	2	5	2	4	2	5	5	2	5	2	4
ENC 9	3	5	3	3	3	3	1	3	3	1	3	4	1	3	3	3	1	3
ENC 10	4	1	3	1	4	5	5	5	2	5	3	2	5	1	3	5	5	4
ENC 11	3	3	3	5	3	2	3	1	5	1	5	5	3	5	1	2	4	5
ENC 12	5	5	5	1	1	5	2	4	2	5	3	3	3	2	3	3	5	3
ENC 13	3	1	1	4	3	5	1	5	3	3	4	3	5	5	3	4	5	3
ENC 14	5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	5	3	4	3	5	3
ENC 15	3	5	4	5	5	4	2	3	5	2	4	5	4	2	2	4	1	1
ENC 16	4	5	5	3	4	2	1	2	5	4	5	2	4	5	2	3	2	3
ENC 17	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	4	3	3	4
ENC 18	1	3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	2	3	4	1	1	4	1
ENC 19	2	4	4	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	5	4	1
ENC 20	5	3	1	5	1	1	2	2	4	4	1	5	5	4	2	5	2	4
ENC 21	4	5	4	3	5	5	4	2	5	2	5	3	4	3	2	5	1	5
ENC 22	4	3	1	5	1	5	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4
ENC 23	3	2	3	5	1	4	5	1	1	4	1	5	4	5	1	5	1	2
ENC 24	1	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5
ENC 25	3	1	3	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	5	2	4
ENC 26	1	1	3	1	4	3	1	3	3	1	3	4	1	2	1	3	1	2
ENC 27	3	2	3	5	3	5	5	5	1	5	3	2	5	1	5	4	5	5
ENC 28	5	5	5	1	1	2	3	1	5	1	2	5	3	4	1	5	1	2
ENC 29	3	5	4	4	3	5	4	4	2	5	3	2	5	2	4	3	5	4
ENC 30	5	4	3	3	3	5	1	5	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4
ENC 31	3	3	2	5	1	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3
ENC 32	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4
ENC 33	3	5	3	5	3	5	1	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
ENC 34	1	2	3	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	1	3
ENC 35	2	1	1	1	2	5	3	1	4	1	3	2	3	4	3	1	1	3
ENC 36	5	3	1	5	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
ENC 37	3	5	3	3	5	1	2	2	4	4	1	5	5	4	2	4	4	4
ENC 38	4	3	1	5	1	5	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3
ENC 39	3	2	2	2	1	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
ENC 40	1	4	3	3	4	4	5	1	1	4	1	5	4	1	1	1	4	1
ENC 41	3	5	3	3	3	1	3	1	5	4	1	2	1	5	1	5	4	1
ENC 42	4	1	3	1	4	4	3	2	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5
ENC 43	3	3	3	2	3	3	1	3	2	1	3	4	1	3	5	5	3	3
ENC 44	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	3	2	5	1	5	3	5	3
ENC 45	3	1	1	4	2	2	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
ENC 46	5	4	3	3	3	5	3	4	2	5	3	3	3	2	4	4	5	3
ENC 47	3	3	4	5	1	5	1	5	3	3	4	3	5	3	3	1	5	4
ENC 48	4	5	5	3	4	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3
ENC 49	3	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4
ENC 50	3	3	5	3	5	5	1	5	2	4	5	2	4	5	5	2	4	5
ENC 51	3	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	3	5	2	3	2	4
ENC 52	2	3	3	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	3	5	3	5	3
ENC 53	2	4	4	5	2	1	2	2	4	4	1	5	5	4	2	2	4	1
ENC 54	5	3	1	5	1	5	2	2	3	2	3	3	1	3	4	2	2	3
ENC 55	3	5	3	3	5	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4
ENC 56	4	3	1	5	1	4	1	1	1	4	1	1	4	5	1	1	2	1
ENC 57	3	2	3	1	1	1	2	1	5	4	1	2	1	5	1	2	1	2
ENC 58	1	4	3	3	4	4	3	2	5	2	4	2	5	5	2	5	2	4
ENC 59	3	5	3	3	3	3	1	3	3	1	3	4	1	3	3	3	1	3
ENC 60	4	1	3	1	4	5	5	5	2	5	3	2	5	1	3	5	5	4

ENC 61	3	3	3	5	3	2	3	1	5	1	5	5	3	5	1	2	4	5
ENC 62	5	5	5	1	1	5	2	4	2	5	3	3	3	2	3	3	5	3
ENC 63	3	1	1	4	3	5	1	5	3	3	4	3	5	5	3	4	5	3
ENC 64	5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	5	3	4	3	5	3
ENC 65	3	5	4	5	5	4	2	3	5	2	4	5	4	2	2	4	1	1
ENC 66	4	5	5	3	4	2	1	2	5	4	5	2	4	5	2	3	2	3
ENC 67	3	5	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	4	3	3	4
ENC 68	1	3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	2	3	4	1	1	4	1
ENC 69	2	4	4	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	5	4	1
ENC 70	5	3	1	5	1	1	2	2	4	4	1	5	5	4	2	5	2	4
ENC 71	4	5	4	3	5	5	4	2	5	2	5	3	4	3	3	5	1	5
ENC 72	4	3	1	5	1	5	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4
ENC 73	3	2	3	5	1	4	5	1	1	4	1	5	4	5	1	5	1	2
ENC 74	1	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	5	3	5	4	3	4	5
ENC 75	3	1	3	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	5	2	4
ENC 76	1	1	3	1	4	3	1	3	3	1	3	4	1	2	1	3	1	2
ENC 77	3	2	3	5	3	5	5	5	1	5	3	2	5	1	5	4	5	5
ENC 78	5	5	5	1	1	2	3	1	5	1	2	5	3	4	1	5	1	2
ENC 79	3	5	4	4	3	5	4	4	2	5	3	2	5	2	4	3	5	4
ENC 80	5	4	3	3	3	5	1	5	3	3	4	3	5	4	5	3	3	4
ENC 81	3	3	2	5	1	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3
ENC 82	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4
ENC 83	3	5	3	5	3	5	1	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
ENC 84	1	2	3	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	1	3
ENC 85	2	1	1	1	2	5	3	1	4	1	3	2	3	4	3	1	1	3
ENC 86	5	3	1	5	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
ENC 87	3	5	3	3	5	1	2	2	4	4	1	5	5	4	2	4	4	4
ENC 88	4	3	1	5	1	5	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3
ENC 89	3	2	2	2	1	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
ENC 90	1	4	3	3	4	4	5	1	1	4	1	5	4	1	1	1	4	1
ENC 91	3	5	3	3	3	1	3	1	5	4	1	2	1	5	1	5	4	1
ENC 92	4	1	3	1	4	4	3	2	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5
ENC 93	3	3	3	2	3	3	1	3	2	1	3	4	1	3	5	5	3	3
ENC 94	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	3	2	5	1	5	3	5	3
ENC 95	3	1	1	4	2	2	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4
ENC 96	5	4	3	3	3	5	3	4	2	5	3	3	3	2	4	4	5	3
ENC 97	3	3	4	5	1	5	1	5	3	3	4	3	5	3	3	1	5	4
ENC 98	4	5	5	3	4	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3
ENC 99	3	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4
ENC 100	3	3	5	3	5	5	1	5	2	4	5	2	4	5	5	2	4	5
ENC 101	3	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	3	5	2	3	2	4
ENC 102	2	3	3	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	3	5	3	5	3
ENC 103	2	4	4	5	2	1	2	2	4	4	1	5	5	4	2	2	4	1
ENC 104	5	3	1	5	1	5	2	2	3	2	3	3	1	3	4	2	2	3
ENC 105	3	5	3	3	5	3	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4
ENC 106	4	3	1	5	1	4	1	1	1	4	1	1	4	5	1	1	2	1
ENC 107	3	2	3	1	1	1	2	1	5	4	1	2	1	5	1	2	1	2
ENC 108	1	4	3	3	4	4	3	2	5	2	4	2	5	5	2	5	2	4
ENC 109	3	5	3	3	3	3	1	3	3	1	3	4	1	3	3	3	1	3

## Anexo 6. Base de datos

### Base de datos de la confiabilidad variable Compromiso organizacional

Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
Sujetos																
Enc. 01	2	1	1	4	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5
Enc. 02	5	5	4	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1
Enc. 03	3	3	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
Enc. 04	2	4	3	4	2	5	2	3	2	3	2	5	3	2	3	2
Enc. 05	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3
Enc. 06	1	2	2	4	5	5	3	3	5	3	5	5	2	3	4	3
Enc. 07	5	4	4	2	1	4	2	1	1	1	1	4	2	2	2	2
Enc. 08	3	2	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
Enc. 09	3	2	2	1	2	5	2	3	2	3	2	5	2	2	3	2
Enc. 10	2	2	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	2	2	2
Enc. 11	5	5	4	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	5	4	5
Enc. 12	5	5	1	2	2	4	5	2	2	2	2	4	5	5	1	5
Enc. 13	1	2	5	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	1	2	5
Enc. 14	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3
Enc. 15	4	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	4	1	3	4
Enc. 16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Enc. 17	1	1	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	1	1	5	4
Enc. 18	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	5
Enc. 19	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4
Enc. 20	5	1	4	2	5	5	1	2	5	2	5	5	5	1	4	1
Enc. 21	2	1	1	4	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5
Enc. 22	5	5	4	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1
Enc. 23	3	3	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
Enc. 24	2	4	3	4	2	5	2	3	2	3	2	5	3	2	3	2
Enc. 25	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3

### Base de datos de la confiabilidad variable Desempeño laboral

Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Sujetos																		
Enc. 01	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5
Enc. 02	2	2	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4
Enc. 03	2	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
Enc. 04	5	5	4	2	5	2	3	2	3	2	5	3	2	2	3	2	5	5
Enc. 05	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4
Enc. 06	2	2	2	5	5	3	1	2	5	5	1	2	5	5	5	3	5	5
Enc. 07	2	2	1	1	4	2	4	3	4	1	4	3	4	1	1	1	1	4
Enc. 08	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4
Enc. 09	2	2	1	2	5	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	3	2	5
Enc. 10	2	2	4	3	4	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	4	3	4
Enc. 11	5	4	2	3	4	5	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4
Enc. 12	4	4	2	2	4	5	2	5	5	2	2	2	1	2	2	2	2	4
Enc. 13	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	2
Enc. 14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
Enc. 15	5	5	2	2	1	1	2	2	2	2	1	4	1	2	2	2	2	1
Enc. 16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
Enc. 17	1	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	5	4
Enc. 18	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	2	1	2	3
Enc. 19	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5
Enc. 20	1	4	2	5	5	1	2	5	2	5	5	5	1	5	5	2	5	5
Enc. 21	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5
Enc. 22	2	2	4	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4
Enc. 23	2	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
Enc. 24	5	5	4	2	5	2	3	2	3	2	5	3	2	2	3	2	5	5
Enc. 25	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4