



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de
salud en un hospital público de Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Condor Carhuachin, Yuly (ORCID: 0000-0001-5564-6894)

ASESOR:

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (ORCID: 0000-0002-7118-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta investigación, con cariño y amor, a mi hija Mia y a mi esposo Luis, quienes son el motor y motivo de mi vida.

Yuly

Agradecimiento

Agradezco especialmente a la Universidad César Vallejo, a los profesores y a mi asesor, Dr. Germán Vicente Garay Flores.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.4 Procedimientos	19
3.5 Método de análisis de datos	19
3.6 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
4.1 Juicio de expertos	21
4.2 Prueba de confiabilidad	21
4.3 Estadística descriptiva	21
4.4 Estadística inferencial	25
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de Compromiso organizacional	21
Tabla 2. Nivel de Compromiso afectivo	22
Tabla 3. Nivel de Compromiso continuo	22
Tabla 4. Nivel de Compromiso normativo	23
Tabla 5. Nivel de Desempeño laboral	23
Tabla 6. Nivel del Desempeño de la tarea	24
Tabla 7. Nivel de Desempeño contextual	24
Tabla 8. Nivel del Comportamiento laboral contraproductivo	25
Tabla 9. Contrastación de la hipótesis general	33
Tabla 10. Contrastación de la hipótesis específica 1	27
Tabla 11. Contrastación de la hipótesis específica 2	28
Tabla 12. Contrastación de la hipótesis específica 3	29

Índice de figuras

Figura 1. Diseño correlacional

16

Resumen

La presente investigación titulada “Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021”, se planteó como objetivo general, determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima 2021. Se utilizó el diseño no experimental, un nivel descriptivo correlacional y un corte transversal. Además, se empleó la encuesta, como técnica; y como instrumento se emplearon dos cuestionarios. Tuvo como muestra a 20 trabajadores. Como resultados se encontró que el coeficiente de fiabilidad en el instrumento para la medición de la primera variable es 0,970 y la segunda variable es 0,959, por lo tanto, se ha concluido que los instrumentos evaluados muestran confiabilidad muy alta. También se identificó que existe una relación significativa, ($p=0,00$), entre compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima 2021.

Palabras clave: Compromiso organizacional, hospital público, desempeño laboral, salud.

Abstract

The present research entitled "Organizational commitment and work performance of health personnel in a public hospital in Lima, 2021", was raised the general of determining the relationship that exists between organizational commitment and the work performance of health personnel in a public hospital in Lima 2021. The non-experimental design, a correlational descriptive level and a cross-section were used. In addition, the survey was used, as a technique and as an instrument, two questionnaires; and had as a sample 20 workers. As a result it was found that the coefficient of reliability in the instrument for the measurement of the first variable is 0.970 and the second variable is 0.959, therefore, it has been concluded that the instruments evaluated show very high reliability. It was also identified that there is a significant relationship, ($p=0.00$), between organizational commitment and work performance of health personnel in a public hospital in Lima 2021.

Keywords: Organizational commitment, public hospital, work performance, health.

I. INTRODUCCIÓN

El compromiso del trabajador que se desempeña en un entorno sumamente complicado y activo, como en las instituciones que brindan servicios de salud, son un tema de mucho interés, considerando proponer estrategias de solución para mejorar el compromiso organizacional y por ende el desempeño laboral en los servicios de salud, ya que actualmente este sector está pasando por una crisis y a ello se suma la pandemia mundial por COVID-19 (Betanzos, 2011).

A nivel mundial la OMS, señala que los hospitales son considerados como instituciones médicas, pero también deben tenerse en cuenta como organizaciones sociales, pues este debe desarrollarse en un entorno de trabajo saludable en el que los empleados pueden alcanzar el rendimiento esperado mediante el desarrollo de una actitud de trabajo, en el cual satisfagan sus necesidades y deseos para servir el mejor interés de la organización y los pacientes (Rahiman y Kodikal, 2017).

La escasez de personal de la salud calificados, las altas tasas de rotación y la escasa retención, son problemas continuos para las organizaciones de atención de servicios de la salud en todo el mundo. Esta alta tasa de rotación ha aumentado la escasez de personal de salud (Nasurdin y Khan, 2018).

La rotación no sólo causa pérdida de personal, sino que también es una de las principales razones detrás de la pérdida de productividad organizacional. Ya que, provoca inestabilidad, reduce la eficiencia y, por lo tanto, impone una pesada carga financiera a las organizaciones (Fardid et al., 2018).

A nivel internacional, se asumió como principal reto dentro de los servicios de salud, asegurar una fuerza laboral calificada y evitar las consecuencias negativas de la escasez de personal. No obstante, muchos factores afectan actualmente en las instituciones donde se brindan servicios de salud, incluidos cambios en los requisitos de personal basados en cambios en las características de los pacientes, personal envejecido, planificación poco óptima de la formación profesional y trayectorias profesionales, empeoramiento de las condiciones laborales y cambios

en los valores laborales de los empleados. A causa de ello, se prevé una escasez de personal de salud en el sector hospitalario en diversos grados e impactos (Winter et al., 2020).

A nivel nacional, se observa en los hospitales un incremento del 50% en la demanda de pacientes, generando así una sobrecarga laboral. Así mismo, se ha estimado que por cada diez mil habitantes hay doce enfermeras. En tal sentido, la situación ha conllevado al personal de salud a duplicar esfuerzos para dar cobertura a la excesiva demanda de pacientes, generando constantemente agotamiento y disconformidad por los escasos beneficios que les han otorgado por los servicios prestados, a tal punto que han mostrado poco compromiso organizacional (Mamani y Atencio, 2020).

Dado que, los colaboradores manifiestan inconformidad con los turnos programados, ya que no perciben compensación merecedora por el trabajo efectuado, menos por las horas extras laboradas, generando así un continuo pensamiento de abandono y falta de compromiso con la organización (Florindez y Florindez, 2019).

Según Mendoza (2017) en el Perú se observa al personal de salud con poco compromiso con el servicio brindado, solicitando rotación constante, dando a entender que no se identifican con la institución y esto afecta claramente a su desempeño laboral. Puesto que, no se les otorgan una compensación e incentivos, lo cual afecta el compromiso con el desenvolvimiento de sus respectivas actividades dentro de la organización. Asimismo, la presión de tipo emocional, generadas por la atención continua de una gran cantidad de pacientes, permitiéndoles permanecer en constante actividad, afectando la salud física y mental, constituyendo así, un continuo agotamiento laboral. (Abanto, 2017).

En este sentido, Tucto (2017) señala que el personal que brinda servicios de salud de los distintos hospitales a nivel nacional, presenta un bajo compromiso a nivel organizacional, afectando directamente a las coberturas de atención, negligencias, conflictos laborales, clima laboral no eficiente, entre otros. En tal

sentido, al tener un bajo compromiso organizacional, trae consecuencias negativas como la falta de adaptación, la constante rotación, el ausentismo laboral y, por ende, el escaso desempeño laboral. Las diversas presiones que afectan al desempeño y a las reacciones de los empleados se denominan carga de trabajo. De modo que, la carga de trabajo es la percepción que tienen los individuos sobre la cantidad de trabajo que tiene que realizar y que está más allá de lo normal (Erat et al.,2017).

A nivel local se presenta las mismas dificultades, en cuanto al compromiso organizacional y desempeño laboral, en vista que se presentan niveles bajos de compromiso hacia sus actividades laborales cotidianas. También los pacientes que están internados presentan disconformidad de la atención recibida, indicando que no sienten compromiso por parte del personal de salud, lo que genera que los pacientes realicen quejas y reclamos hacia el personal de salud, dado que no desempeñan sus funciones de manera adecuada. No obstante, el bajo desempeño del personal está reflejado por las nefastas condiciones de trabajo existentes, tales como: sobrecarga laboral, falta de recursos tecnológicos y materiales para cumplir sus respectivas funciones.

En tal sentido, es necesario incidir en la facilitación del trabajo, preocupación por las personas, formación de equipos, toma de decisiones, participación, comunicación, servicio al cliente, relaciones interpersonales y compensación. Hay que resaltar que los entornos laborales insalubres son un determinante importante de varios resultados relacionados con el trabajo, como el agotamiento y, en consecuencia, la insatisfacción laboral. Debido al papel que cumple el personal de salud en la atención al paciente, el incumplimiento de sus funciones de manera inadecuada trae consigo consecuencias irreversibles. Por esta razón, es fundamental abordar el capital humano del sistema de salud y el vínculo que hay en su compromiso organizacional y desempeño laboral. Por tanto, si persiste la situación problemática de estudio, los resultados seguirán siendo nefastas para el personal, sino se aplica estrategias de afrontamiento positivas, las cuales permitirán disminuir resultados desfavorables por la falta de compromiso organizacional y el escaso desempeño laboral.

Por lo que se formuló el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021? y como problemas específicos se formuló: 1. ¿Qué relación existe entre compromiso afectivo y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021?; 2. ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021?; 3. ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021?

Planteándose como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021, como objetivos específicos se tiene: 1. Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021; 2. Determinar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021; 3. Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021

La hipótesis general fue: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021, como hipótesis específicas se tuvo: 1. El compromiso afectivo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021; 2. El compromiso de continuidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021; 3. El compromiso normativo se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021.

Posee una justificación teórica, porque aportará una base de información teórica para los investigadores que realicen estudios similares en este tipo de organizaciones públicas, con temas relacionados al del presente estudio. Se amplió

la teoría para ofrecer consistencia teórica, mientras que los resultados y recomendaciones podrán ser empleados para una constante mejora.

Mantiene una justificación práctica, porque los resultados serán socializados con todo el personal, a fin de desarrollar las competencias necesarias en el personal de salud, a su vez servirá como material de consulta y apoyo para la institución y para otros investigadores que se encuentren interesadas en esta problemática. De igual manera, para las organizaciones que se encuentran buscando alternativas de solución sobre el tema, utilizando los conocimientos obtenidos en la presente investigación y así mejorar las estrategias planteadas como solución.

La justificación metodológica, se efectuó por medio de la adaptación de los instrumentos para las variables; los cuales podrán ser utilizados por investigadores en un futuro. Asimismo, se plantearon hipótesis que respaldan los supuestos teóricos

II. MARCO TEÓRICO

Con referencia a los antecedentes internacionales, Andrew (2017) en su artículo tuvo como metodología un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional; teniendo como objetivo, identificar el impacto del Compromiso de los empleados en el Desempeño Organizacional en la Secretaría Divisional de Eravurpatru en el distrito de Batticaloa, Sri Lanka. De este modo, la población de estudio fue de 100 funcionarios, administrativos y empleados, a los cuales se les aplicó una encuesta; con la cual, como resultado se obtuvo un valor de Rho de Pearson = 0,886, esto revela que existe una fuerte correlación entre ambas variables. Concluyendo que el Compromiso de los empleados (Afectivo, Normativo, Continuo) están significativamente relacionados con el Desempeño Organizacional en la Secretaría Divisional de Eravurpatru.

Lee y Kim (2017), en su artículo, tuvo como metodología un tipo de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional; teniendo como objetivo definir los efectos de los vínculos relacionales y la autoridad profesional en el compromiso organizacional de las enfermeras de la Unidad de Cuidado Intensivos. De este modo, la población de estudio fue de 200 enfermeras que trabajan en 3 hospitales terciarios, a los cuales se les aplicó una encuesta, y como herramienta se empleó un cuestionario que incluyó el compromiso organizacional, vínculos relacionales y escala de autonomía profesional de enfermería de Shuztsenhofer. Concluyendo que el compromiso organizacional se relacionó con los vínculos relacionales. Así mismo, estos factores explican el 21.6% de la variabilidad del compromiso organizacional. De esta manera, el compromiso organizacional podría mejorarse mediante el aumento de los vínculos relacionales y la retención de las enfermeras con experiencia, lo que sugiere la necesidad de desarrollar sistemas de trabajo diseñados para aumentar y mantener altos vínculos relacionales entre el personal.

Bhatti - Mat et al. (2018) en su artículo tuvo como metodología un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional; teniendo como objetivo examinar el papel mediador del compromiso laboral (vigor y dedicación) y el desempeño laboral (desempeño de tareas) calificado. En tal sentido, la población de estudio fue de 364

enfermeras, quienes se sometieron a una evaluación mediante encuestas. En efecto, como resultado del estudio se obtuvo que existe correlación moderada entre ambas variables. De este modo, si se desarrolla aún más el entorno de trabajo, se brinda seguridad laboral y oportunidades para que puedan participar los empleados para tomar decisiones, de manera que mejore el compromiso laboral de los empleados, va a potenciar el desempeño laboral de los empleados.

Hendri (2019) en su revista científica tuvo como metodología un enfoque cuantitativo. Además, teniendo como objetivo analizar el efecto directo entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. De este modo, la población fue de 350 funcionarios Central Lampung Regency, municipio de Metro y East Lampung Regency, a los cuales se les aplicó una encuesta explicativa, teniendo como herramienta un cuestionario en escala de nominal. Así pues, los resultados muestran que el compromiso organizacional influye directamente con en el desempeño laboral. Llegando a la conclusión de que el compromiso organizacional, que consiste en la creencia en los valores y metas organizacionales, debe mejorarse para que las habilidades, el esfuerzo y la naturaleza de las condiciones de trabajo mejoren.

Ramli y Novariani (2020), en su artículo científico tuvo como metodología un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional; teniendo como objetivo anatomizar el efecto del compromiso organizacional en el rendimiento laboral. Así pues, la población fue de 251 encuestados de un hospital privado, a los que se les aplicó una encuesta, teniendo como herramienta un cuestionario en escala de Likert. Por ello, como resultado se evidenció que existe una correlación positiva entre las variables. En conclusión, el compromiso organizacional tiene efectos positivos y significativos hacia el rendimiento laboral. De esta manera, la aplicación práctica de una estrategia basada en inteligencia emocional, aumentaría el rendimiento laboral.

En lo que respecta a los antecedentes nacionales; es enfatiza a Juscamayta (2017), quien en su estudio, tuvo como metodología un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional; teniendo como finalidad determinar la relación

existente entre la variable compromiso organizacional y desempeño laboral. Así pues, la población de estudio fue de 526 colaboradores del Área Administrativa de la UNE, a quienes se les aplicó una encuesta. Como resultado del estudio, se demostró que existe una correlación regular positiva entre ambas variables. Además, el 36.7% percibe un nivel medio de Compromiso Organizacional, mientras que el 50% presenta un nivel bajo de desempeño laboral. En conclusión, la alta dirección deberá aumentar los retos y responsabilidades, con el fin de visualizar un futuro dentro de la organización y fomentar el compromiso a largo plazo.

Saldaña y Cornejo (2017), en su estudio, tuvieron como metodología un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional; planteando como finalidad comprobar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral. De este modo, la población de estudio fue de 280 personas de la Universidad Peruana Unión, quienes fueron evaluados por medio de una encuesta. Por ello, como resultado se evidenció que existe correlación positiva significativa débil entre las variables. Obteniendo como conclusión que el compromiso organizacional es imprescindible en el desempeño laboral. No obstante, su significancia baja se debe a la relevancia del nivel de identificación y lealtad de los empleados con la institución.

Ruiz y Ruiz (2019), en su tesis, tuvieron como metodología un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional; teniendo como finalidad determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. Así pues, la población de estudio fue de 60 colaboradores del Centro Médico de la Mujer Corazón de Jesús, quienes fueron evaluados a través de la encuesta. Por ello, como resultado del estudio se obtuvo que existe correlación baja entre ambas variables. En conclusión, el compromiso organizacional es primordial para aumentar el desempeño laboral de los empleados de entidades privadas y públicas. No obstante, se deberá de ejecutar el empoderamiento empresarial para comprometer a los colaboradores con los objetivos y, así, para que se sientan identificados con la organización.

Godoy y Cabrera (2020), en su tesis, tuvieron como metodología un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional; planteando como finalidad determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y desempeño laboral. Así pues, la población de estudio fue de 51 colaboradores del *Molino San Nicolás SAC*, quienes fueron sometidos a la aplicación de una encuesta. Por ello, como resultado del estudio se obtuvo que existe correlación positiva débil entre ambas variables. Llegando a la conclusión de que a mayor compromiso organizacional, mejor será el desempeño laboral. De modo que, la empresa deberá analizar los aspectos que influyen en el compromiso de los colaboradores, tomar medidas correctivas a algunas prácticas que no desfavorecen el aumento del compromiso afectivo en la organización.

Moran (2021), en su tesis tuvo como metodología un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional; teniendo como finalidad determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. De esta manera, la población de estudio fue de 108 colaboradores de una empresa de transporte de valores en Chorrillos, quienes fueron evaluados a través de una encuesta. Por ello, como resultado del estudio se obtuvo que existe una correlación positiva moderada entre las variables.

Para entender el problema de la investigación, se expone la teoría de la primera variable, compromiso organizacional, la cual es definida por Meyer y Allen (2001) como un estado psicológico, el cual es representado como el vínculo entre la organización y el individuo, la cual influirá en la decisión de abandonar o permanecer en la organización.

Carpio (2003) indica que para que una persona pueda competir en un mundo globalizado marcado por transformaciones profundas, aceleradas y dinámicas, va a necesitar de cambios radicales en sus creencias, hábitos y comportamientos en relación con su entorno. Asimismo, para que asuma desafíos y formule acciones concretas en la búsqueda del bienestar, primero debe internalizar una visión que corresponda al hecho de que cada individuo busca la mejor versión de sí mismo en pro de los objetivos de la organización.

Díaz y Montalbán (2002), lo definen como el apego emocional de un individuo a la organización en la que trabaja. Para estar seguros, consideran que los principios que sustentan el desarrollo de la participación de un individuo en la organización, contribuyen no sólo a la identificación psicológica, así también a la identificación moral en el proceso.

Chiavenato, (1992) refiere; el compromiso organizacional es compartir y comprender las metas de una institución, por todos sus integrantes. En otras palabras, el empleado genera un sentimiento que crea identificación e involucramiento para con su organización.

Neves et al. (2018) indica que es un constructo multidimensional manifestado en un estado psicológico acompañado de la relación afectiva de los trabajadores de la organización, la percepción de obligación moral de pertenencia de lealtad de costo-beneficio, está asociada a la permanencia o salida de la organización. La rotación del personal tiene un impacto significativo en el comportamiento organizativo, que a su vez afecta al rendimiento, productividad, satisfacción e inversión profesional.

Por otro lado, Palomino (2021) menciona que es caracterizado por la sensación de pertenencia que tiene un colaborador por las actividades que realiza en su lugar de trabajo, lo que le permite llevar a cabo sus funciones con la mayor eficiencia y calidad posible, dando lo mejor de sí mismo para lograr el cumplimiento de sus objetivos personales y organizativos; también le permite hacer uso de sus habilidades y capacidades en el ejercicio de sus funciones. El compromiso de los empleados es importante porque contribuye a un aumento del nivel de rendimiento que pueden alcanzar dentro del centro de trabajo, lo que beneficiará a la organización como resultado de sus esfuerzos. Los empleados deben comprometerse, porque hacerlo motivará a sus compañeros de trabajo.

Paz y Rafael (2020) refieren que la importancia radica en que permite a la persona sentirse comprometida con la organización donde labora, con el propósito de alcanzar y cumplir con los objetivos planificados por la organización. Para esto,

se establecen condiciones que fomenten el compromiso en el desempeño de cada trabajador, está a su vez ayudará a que las organizaciones alcancen las metas y logren el éxito deseado.

Robbins y Judge (citado en Tello, 2021) señalan las características del compromiso organizacional; en primer lugar, que están orientadas a eventos que podrían acontecer en el futuro con posibles consecuencias positivas o negativas para la organización; segundo, que es una disciplina científica aplicada y se encuentra ligada a cuestiones prácticas donde se tiene como finalidad apoyar a las organizaciones y a los colaboradores a conseguir niveles altos de desempeño; y tercero, se emplea para administrar a los trabajadores en las organizaciones, con el propósito de lograr el éxito deseado.

Meyer y Allen (2011). Indican tres dimensiones para analizar la variable “compromiso organizacional”, que se desarrollan a continuación:

La primera dimensión es el Compromiso afectivo, la cual se refiere al deseo descrito como un lazo emocional que une al trabajador con la organización, sintiéndose orgullosos de pertenecer y el deseo de continuar siendo miembro. Es una motivación intrínseca donde el trabajador realiza acciones que desea sin recibir estímulo externo alguno, sintiendo una persistente aspiración personal. Tanjung (2016) refiere que el compromiso afectivo es ejecutado por un empleado en respuesta a sus experiencias en el trabajo, que han aumentado su afecto por la entidad o por el centro. El compromiso se produce cuando existen vínculos emocionales que conectan a un empleado o a una empresa con la que trabaja. También permite al empleado, sentirse cómodo en su lugar de trabajo debido al afecto que tiene por el lugar y por el trabajo que realiza.

La segunda dimensión es el Compromiso continuo, el cual muestra la necesidad que el trabajador siente con respecto a lo que recibe de la organización y con lo que podría perder al dejarlo. Además siente un vínculo con la institución, pues ha invertido esfuerzo, dinero y tiempo, por lo que renunciar indicaría perder todo, y al percibir que sus oportunidades se ven reducidas, aumenta el apego con

la organización. En otras palabras, se vería afectada su estabilidad emocional si se presenta la ruptura del vínculo laboral (Tanjung, 2016).

La tercera dimensión es el Compromiso normativo, el cual hace referencia al nivel con el que el colaborador siente el deber de corresponder a su organización, creando un sentimiento de obligación y lealtad moral al contribuir con los resultados. De igual manera, el autor Tanjung (2016), menciona que es un compromiso que reconoce a la organización por lo que ha invertido en cursos, esfuerzos, diplomas, viajes de formación, entre otros. En consecuencia, el trabajador siente una obligación hacia la entidad y genera un compromiso de trabajar con cuidado y agradecimiento en el futuro.

Robbins y Judge (2013) manifiestan que a través del desempeño laboral se podrán identificar los logros alcanzado por una institución, un colaborador o un proceso, en la persecución de sus tareas, objetivos y metas.

Quintana y Tarqui (2019) indican que el desempeño laboral es la conducta o comportamiento del colaborador para desempeñar competentemente sus obligaciones con respecto a su puesto de trabajo. El desempeño deficiente se atribuyó por muchos años a los pocos conocimientos teóricos y prácticos, sin embargo, hoy por hoy se sabe que el desempeño del profesional de salud, depende de muchos aspectos, tales como las particularidades de la población en atención, los trabajadores, el sistema de salud y el entorno que describe las circunstancias en las que se desempeña el personal.

Kimberlee (2019) señala la importancia del rendimiento reside en el hecho de que las instituciones sanitarias deben comprender los beneficios clave en los que los empleados pueden desarrollar métodos coherentes y objetivos de evaluación, ya que ayuda a la identificación de los puntos fuertes, débiles y posibles de gestión.

De la Cruz y Huamán (2016) sustentan que las características de un buen rendimiento laboral incluyen las habilidades y los conocimientos que se espera que un individuo demuestre y aplique mientras realiza su trabajo. La cuales se basan

en la adaptabilidad y en la facultad de dar a conocer sus ideas de forma segura, ya sea que la información se les proporcione individualmente o en un grupo.

Chiavenato (2011), expresa que el desempeño laboral es la eficiencia y eficacia con la que el trabajador desarrolla su trabajo, y esta actitud hará que la organización se coloque en una posición ventajosa competitivamente ante otras organizaciones en la actualidad.

Koopmans (2013), indica que el desempeño laboral, básicamente se centra en dos aspectos de suma importancia, que son la eficacia y la productividad, porque son actitudes que están encaminadas a alcanzar las metas organizacionales y son controladas por el individuo. Entonces en base a ello, el colaborador tiene comportamientos dirigidos a cumplir la tarea y buscan mejorar esta exigencia.

Gabini (2018) sustenta que comprende los comportamientos inherentes a las actividades técnicas del puesto, indicando que el desempeño de la tarea se refiere a los comportamientos necesarios para completar la producción de un bien o servicio. Asimismo, conceptualmente, la ejecución de la tarea se basa en el cumplimiento de las actividades específicas contempladas en la descripción del puesto.

Es el grado en que un empleado manifiesta competencias en tareas que se reconocen formalmente y que contribuyen al núcleo técnico de la organización, ya sea directa o indirectamente. Por ello, algunos autores lo asocian con las habilidades, y conocimientos formalmente contenidos en la descripción del puesto de trabajo de modo que los aspectos técnicos del trabajador son elementales para que pueda realizar su trabajo. Así que Gabini et al. (2018) establecen las siguientes dimensiones:

La primera dimensión es el Desempeño de la tarea, la cual se refiere a los comportamientos inherentes a las actividades técnicas del puesto, indicando que el comportamiento necesario para completar la producción de un bien o servicio se denomina el cumplimiento de la tarea. Además, la ejecución se basa

conceptualmente en el cumplimiento del deber y en cualquier tarea específica que se contempla en la descripción de la posición.

La segunda dimensión es el desempeño contextual, lo que hace referencia a las actividades que no están directamente relacionadas con la tarea en cuestión, pero tienen un impacto característico en el rendimiento. Los comportamientos adicionales y el papel positivo, son tipos de comportamientos que tiene como objetivo beneficiar a la organización y va más allá de lo que se espera de un papel específico; en otras palabras, son actitudes útiles o cooperativas que tienen impactos beneficiosos, incluso si no se exigen directamente o se recompensan.

La tercera dimensión es el Comportamientos contraproducentes, las cuales tienen un impacto negativo en la eficacia general de la organización, además, son definidos como comportamientos que incumple las normas organizativas y amenazan la bondad de una empresa, sus miembros o una combinación de los dos. Son comportamientos desviantes, es decir, comportamientos intencionados de un miembro de la organización que él percibe como en contraposición a sus intereses legítimos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Mantuvo un enfoque cuantitativo, que según Hernández y Mendoza (2018) consiste en la recopilación de datos porque se utilizan para probar hipótesis contra medidas numéricas y análisis estadísticos para probar con precisión las características del comportamiento de la población de estudio.

Es de tipo básica, porque tuvo como meta el conocer y comprender la realidad, acerca de los fenómenos y hechos observables, sin la obligación de ser aplicados (Frascati, 2015).

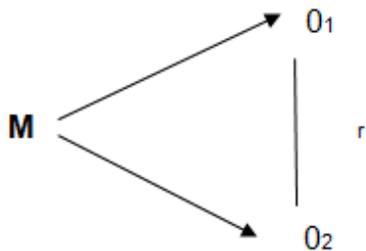
La investigación utiliza el método hipotético deductivo, la cual se forma a partir de que se comparan las predicciones con consecuencias lógicas y con los resultados obtenidos (Hernández y Mendoza, 2018).

Fue de alcance descriptivo y correlacional; descriptivo porque va a especificar y describir características de cada variable. Y correlacional porque tiene la finalidad de conocer la relación que existe entre las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Se empleó un diseño no experimental, que según Hernández y Mendoza (2018) se realiza sin manipular intencionalmente las variables lo que permite observarlas y medirlas en su forma natural y luego analizarlas de manera transparente.

Figura 1

Diseño correlacional



Dónde

M = Muestra

O1 = Compromiso organizacional

O2 = Desempeño laboral

r = Relación de las variables

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual

Conjunto de sentimientos y/o creencias relativas de los trabajadores sobre la organización, sentimientos similares que se caracterizan en la relación entre un ser y la organización, expresa una necesidad, deseo y/o obligación de permanecer en una organización (Peña et al., 2016)

Definición operacional

Consta de 18 ítems, divididos en 3 dimensiones, las cuales son: compromiso afectivo, compromiso contino y compromiso normativo, todas compuestas por 6 ítems cada una. Presentan una escala de medición de tipo Likert.

3.2.2 Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Destrezas y habilidades que tiene una persona para realizar funciones y actividades de manera eficiente y puntual ayudando a la organización a alcanzar sus metas (Chiang et al., 2014).

Definición operacional

Consta de 18 ítems, divididos en 3 dimensiones, las cuales son: desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente, todas compuestas por 6 ítems cada una. Presentan una escala de medición de tipo Likert.

3.2. Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo constituida por 200 empleados de la salud del área asistencial del servicio de medicina interna de un hospital público de Lima. Arias (2016) indica que comprender las características que debe tener una persona u objeto de estudio para formar parte del estudio,

Muestra

Es el subconjunto de la población en el que se llevó a cabo el estudio, por lo que se constituyó por 132 empleados de la salud del área asistencial del servicio de medicina interna. Los grupos ocupacionales que se consideraron en esta investigación lo conforman los profesionales de medicina, enfermería y enfermería técnica. A su vez se consideró al personal de salud de ambos sexos y con las diferentes condiciones laborales como son: nombrados, contratados por modalidad CAS y terceros.

Criterios de inclusión

- Personal de salud del área asistencial que pertenecen al hospital público.
- Haber aceptado de manera voluntaria su participación.
- Contar con señal de internet y equipo informático (Tablet, laptop, }Smartphone), para completar el formulario virtual.

Criterios de exclusión

- Personal de salud del área asistencial que no colaboraron voluntariamente.
- Personal de salud del área asistencial que se encuentran de licencia.
- Personal de salud que se encuentren con trabajo remoto.

Unidad de análisis

Conformado por el personal de salud del área asistencial de servicio de medicina interna de un hospital público de Lima 2021.

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico, pues la selección de participantes no obedece a la probabilidad, sino a las particularidades que requirió la tesista.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se empleó la encuesta, definido por Arias (citado en Gallardo, 2017), como la técnica que se ejecuta de forma escrita a través de un instrumento o formato que contiene preguntas, las cuales deben ser respondidas por el participante sin mediación del encuestador.

Instrumento

Se utilizaron dos cuestionarios, uno por cada variable, con 18 preguntas la primera variable compromiso organizacional y 18 preguntas la segunda variable desempeño laboral, las cuales estuvieron sujetas a medición; se elaboraron tomando como referencia, los objetivos. Bernal (2010) sustenta que el cuestionario contiene preguntas ordenadas y organizadas, las que se emplean para conseguir información con respecto a los objetivos de la investigación.

Validez

La validez se logró por medio del juicio de expertos; donde las herramientas miden variables. Hernández et al. (2014) consideran que debe supervisarse, ya que es el grado en el que un instrumento destella un área de contenido particular que debe medirse.

3.4 Procedimientos

El estudio se ejecutó en un hospital público de Lima, seguido con documentación previa del consentimiento informado del jefe del hospital público y de las jefas del área asistencial. La aplicación de los cuestionarios se ejecutó a través de formularios de Google Drive por la situación de restricción social por COVID-19. Así que con las respectivas autorizaciones se aplicaron a un grupo piloto donde se midieron y validaron aquellos. Posteriormente se aplicaron nuevamente, pero en este caso, al total de la muestra, para realizar el correspondiente procesamiento estadístico inferencial y descriptivo.

3.5 Método de análisis de datos

Los instrumentos fueron validados por medio del juicio de expertos, luego se realizó una prueba piloto, y los resultados, fueron sometidos a una prueba de confiabilidad con ayuda del Coeficiente Alfa de Cronbach, pues poseen escala de Likert

Se empleó la estadística descriptiva mediante el uso de tablas y figuras, las cuales incluyen frecuencias y porcentajes para expresar los resultados hallados. De la misma manera, se empleó la estadística inferencial, por medio de estadísticos para la comprobación de las hipótesis.

Los datos de los cuestionarios utilizados, fueron ingresados al programa Excel para obtener los resultados necesarios para cada variable y cada una de sus dimensiones. Para determinar los valores de las pruebas normativas y de correlación de las variables, todos los resultados se transfirieron al programa IBM SPSS versión 26.

3.6 Aspectos éticos

Se especifica que la información que se presenta es confiable, pues se respetan los derechos de autor, con relación a la información recaudada y expuesta, así que se cita y se posicionan en las referencias. En cuanto a la recolección de los datos, también se respetan los resultados pues no hubo manipulación, por parte de la tesista, durante el tratamiento estadístico descriptivo e inferencial.

IV. RESULTADOS

4.1 Juicio de expertos

Los expertos expresaron sus puntos de vista a través del informe de opinión, en el cual dieron a conocer que los instrumentos, tanto para compromiso organizacional, como para desempeño laboral cumplen la función de recolectar información completa y consistente que se detalla en la Tabla. (Anexo 7).

4.2 Prueba de confiabilidad

Se calculó la confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional, aplicado a una prueba piloto, considerando el coeficiente de confiabilidad mediante el cálculo de alfa de Cronbach, usando el SPSS, que es uno de los programas, tal cual lo sustenta Macías et al. (2016). Dando por resultado que la confiabilidad es muy alta. De la misma manera, se calculó la confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral, obteniendo como conclusión, que la confiabilidad es muy alta. (Anexo 8).

4.3 Estadística descriptiva

Tabla 1

Nivel de Compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	36	27
Moderado	79	60
Deficiente	17	13
Total	132	100

En la tabla 1, se visualiza que el 27% del personal de salud, consideran que Compromiso organizacional alcanza un nivel eficiente, el 60% se posiciona en nivel moderado y el 13% se sitúa en nivel deficiente.

Tabla 2*Nivel de Compromiso afectivo*

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	54	41
Moderado	50	38
Deficiente	28	21
Total	132	100

En la tabla 2, se visualiza que un 41% del personal de salud, aprueban y conocen acerca de sus indicadores, en lo que respecta a la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional, ubicándose en un nivel eficiente; el 38% encontrándose en un nivel moderado y el 21% del personal de salud se posiciona en un nivel deficiente.

Tabla 3*Nivel de Compromiso continuo*

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	55	42
Moderado	63	48
Deficiente	14	11
Total	132	100

En la tabla 3, se señala que el 42% del personal de salud, aprueban y conocen acerca de sus indicadores, con relación a la dimensión compromiso continuo del Compromiso organizacional, posicionándose en un nivel eficiente; el 48% se encuentra en un nivel moderado y el 11% del personal de salud se ubica en un nivel deficiente.

Tabla 4*Nivel de Compromiso normativo*

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	42	32
Moderado	76	58
Deficiente	14	11
Total	132	100

En la tabla 4, se señala que el 32% del personal de salud, aprueban y conocen acerca de sus indicadores, con relación a la dimensión compromiso normativo del Compromiso organizacional, ubicándose en un nivel eficiente; el 58% se encuentran en un nivel moderado y el 11% del personal de salud se posicionan en un nivel deficiente.

Tabla 5*Nivel de Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	50	38
Moderado	69	52
Deficiente	13	10
Total	132	100

En la tabla 5, se señala que el 38% del personal de salud logran un nivel eficiente del desempeño laboral, el 52% se posiciona en nivel moderado y el 10% se ubica en nivel deficiente.

Tabla 6*Nivel del Desempeño de la tarea*

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	54	41
Moderado	50	38
Deficiente	28	21
Total	132	100

En la tabla 6, se visualiza que el 41% del personal de salud, aprueban y conocen acerca de sus indicadores, en relación a la dimensión desempeño de la tarea del desempeño laboral, posicionándose en un nivel eficiente; el 38% se encuentra en un nivel moderado y el 21% se ubica en un nivel deficiente.

Tabla 7*Nivel de Desempeño contextual*

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	66	50
Moderado	46	35
Deficiente	20	15
Total	132	100

En la tabla 7, se señala que el 50% del personal de salud, aprueban y conocen acerca de sus indicadores, con relación a la dimensión desempeño contextual del desempeño laboral, posicionándose en un nivel eficiente; el 35% se encuentra en un nivel moderado y el 15% se ubica en un nivel deficiente.

Tabla 8*Nivel del Comportamiento laboral contraproductivo*

	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	57	43
Moderado	64	48
Deficiente	11	8
Total	132	100

En la tabla 8 se señala que el 43% del personal de salud, aprueban y conocen acerca de sus indicadores, en cuanto a la dimensión comportamiento laboral contraproductivo del desempeño laboral, se encuentra en un nivel eficiente; el 48% se ubica en un nivel moderado y el 8% se posiciona en un nivel deficiente.

4.4 Estadística inferencial

Prueba de normalidad

Se aplicó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra fue mayor a 50 participantes. Con los datos se infiere que las variables y dimensiones presentan una distribución no normal; así que se usará la prueba no paramétrica Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis (Anexo 9).

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021.

Se determinó como nivel de significancia, el valor de 0,05. Por lo cual, si la Sig. Bilateral hallada es menor a la determinada, se rechaza la Hipótesis nula; caso contrario, se acepta.

Tabla 9

Contrastación de la hipótesis general

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Sig. (bilateral) Coeficiente de correlación	,575** ,000
		N	132

Se señala que la Sig. Bilateral es $0,000 < 0,05$, entonces se infiere que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de salud. Además, el grado de correlación es 0,575 siendo una correlación moderada.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021.

Se determinó como nivel de significancia, el valor de 0,05. Por lo cual, si la Sig. Bilateral hallada es menor a la determinada, se rechaza la Hipótesis nula; caso contrario, se acepta.

Tabla 10*Contrastación de la hipótesis específica*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Sig. (bilateral) Coeficiente de correlación N	,491** ,000 176

Se señala que la Sig. Bilateral es $0,000 < 0,05$, entonces se infiere que existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal de salud. Además, el grado de correlación es 0,401, siendo una correlación moderada.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso continuo y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso continuo y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021.

Se delimitó como nivel de significancia, el valor de 0,05. Por lo cual, si la Sig. Bilateral hallada es menor a la determinada, se rechaza la Hipótesis nula; caso contrario, se acepta.

Tabla 11*Contrastación de la hipótesis específica 2*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso continuo	Sig. (bilateral) Coeficiente de correlación	,511** ,000
		N	132

Se observa que la Sig. Bilateral es 0,000, < 0,05, entonces se infiere que existe relación significativa entre el compromiso continuo y el desempeño laboral del personal de salud. Además, el grado de correlación es 0,511, siendo una correlación moderada.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021.

H1: Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021.

Se determinó como nivel de significancia, el valor de 0,05. Por lo cual, si la Sig. Bilateral hallada es menor a la determinada, se rechaza la Hipótesis nula; caso contrario, se acepta.

Tabla 12*Contrastación de la hipótesis específica*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Sig. (bilateral) Coeficiente de correlación N	,514** ,000 132

Se observa que la Sig. Bilateral es $0,000 < 0,05$, entonces se infiere que existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal de salud. Además, el grado de correlación es 0,514, siendo una correlación moderada.

V. DISCUSIÓN:

En el estudio se indagaron diversas fuentes teóricas acerca de las variables propuestas y la relación que existía o no entre ellas. Por lo tanto, es pertinente brindar una introducción sobre el significado de cada, para luego describir los hallazgos y compararlo con los antecedentes.

La primera variable fue el compromiso organizacional, el cual es descrito por Neves et al. (2018) como un constructo multidimensional manifestado en un estado psicológico acompañado de la relación afectiva de los trabajadores de la organización hacia la misma. Así también, la segunda variable fue el desempeño laboral, el cual es descrito por Quintana y Tarqui (2019), quienes indican que es la conducta o comportamiento del colaborador para desempeñar competentemente sus obligaciones con respecto a su puesto de trabajo. Así que, manteniendo estos conocimientos sobre las variables, se expone lo siguiente:

Respecto al objetivo general, se expuso determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público, de Lima, 2021, En la contrastación de hipótesis se obtuvo una Sig. bilateral de $0,00 < 0.05$, con lo cual, se infiere que existe relación significativa entre ambas variables. Este resultado coincide con Hendri (2019), quien halló en los funcionarios del Municipio de Metro y East Lampung Regency, que el compromiso organizacional influye directamente con en el desempeño laboral.

También Ruiz y Ruiz (2019), hallaron en el Centro Médico de la Mujer Corazón de Jesús que existe una correlación baja entre ambas variables. Del mismo modo, Moran (2021) encontró en una empresa de transporte de valores en Chorrillos que existe una correlación positiva moderada entre las variables. De la misma manera, Ramli y Novariani (2020), hallaron en un Hospital privado que el compromiso organizacional tiene efectos positivos y significativos hacia el rendimiento laboral, concluyendo que la aplicación práctica de una estrategia

basada en inteligencia emocional, podría aumentar el rendimiento de los trabajadores.

Así también Godoy y Cabrera (2020) evidenciaron en el Molino San Nicolás SAC que, a mayor compromiso organizacional, mejor será el desempeño laboral, concluyendo que las empresas deben analizar los aspectos que influyen en el compromiso de los colaboradores, tomando medidas correctivas de prácticas que pueden tener un impacto en el desempeño

Esta similitud se puede presentar ya que el compromiso organizacional es compartir y comprender las metas de una institución entre todos los integrantes; además, según Chiavenato, (2011), es donde el empleado genera un sentimiento que crea identificación e involucramiento para con su organización. Mientras que el mismo autor, señala que el desempeño laboral es la eficiencia y eficacia con la que el trabajador desarrolla su trabajo y es esta actitud, la que logrará que la organización se coloque en una posición ventajosa competitivamente ante otras organizaciones en la actualidad.

En referencia con el primer objetivo específico que fue determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021. En la contrastación de hipótesis se obtuvo una Sig. bilateral de $0,00 < 0.05$, con lo cual, se infiere que existe relación significativa entre compromiso afectivo y el desempeño laboral. Lo cual, guarda relación con Bhatti - Mat et al. (2018), quienes encontraron en enfermeras que existe una correlación moderada entre el papel mediador del compromiso laboral (vigor y dedicación) y el desempeño laboral calificado.

De la misma manera, Andrew (2017), evidenció en funcionarios, administrativos y empleados de la Secretaría Divisional de Eravurpatru en el distrito de Batticaloa, Sri Lanka que existe una fuerte relación entre el compromiso afectivo y el desempeño organizacional.

Esta relación puede ser debido a que el compromiso afectivo es una respuesta del trabajador en relación a las experiencias dentro del área laboral. Por lo que Bhatti - Mat et al. (2018), concluyeron que al desarrollar aún más el entorno de trabajo, brindar seguridad laboral y oportunidades para que puedan participar los empleados para tomar decisiones, va a mejorar el compromiso laboral de los empleados, lo que, en última instancia, mejora el desempeño laboral de los empleados.

Además, según Tanjung (2016), el compromiso se produce cuando existen vínculos emocionales que conectan a un empleado y una empresa, permitiendo un sentimiento de comodidad en el lugar donde labora, lo cual aumentará sus deseos de seguir laborando o de permanecer más tiempo en el lugar, y de desempeñarse y cumplir con sus actividades con más ánimo y de manera adecuada.

Relacionado con el segundo objetivo específico que fue analizar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021, En la contrastación de hipótesis se obtuvo una Sig. bilateral de $0,00 < 0.05$, con lo cual, se infiere que existe relación significativa entre el compromiso continuo y el desempeño laboral. Teniendo semejanza con Andrew (2017), quien evidenció en funcionarios, administrativos y empleados de la Secretaría Divisional de Eravurpatru en el distrito de Batticaloa, Sri Lanka que existe una fuerte relación entre el compromiso continuo y el desempeño organizacional.

Asimismo, Juscamayta (2017) halló en los colaboradores del Área Administrativa de la UNE que existe una correlación regular positiva entre ambas variables. Llegando a la conclusión de que la alta dirección deberá aumentar los retos y responsabilidades, con el fin de visualizar un futuro dentro de la organización y fomentar el compromiso a largo plazo. Esto quiere decir que también aumentará el desempeño o el rol que cumplen los trabajadores dentro de la organización.

Esta relación se puede presentar debido a que el compromiso continuo es visto por Taejung (2016) como una necesidad que el trabajador siente con respecto

a lo que recibe de la organización y con lo que podría perder al dejarlo, porque se siente vinculado a la organización, y renunciar indicaría perderlo todo y al percibir que sus oportunidades se ven reducidos aumenta el apego con la organización. Por lo tanto, al sentir esta presión por perder el trabajo, se esfuerzan más por desarrollar y cumplir sus funciones, y por ello, se desempeñan de manera eficaz.

De acuerdo con el tercer objetivo específico, el cual fue demostrar la relación que existe entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021, En la contrastación de hipótesis se obtuvo una Sig. bilateral de $0,00 < 0.05$, con lo cual, se infiere que existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral. Resultado similar a Andrew (2017), evidenció en funcionarios, administrativos y empleados de la Secretaría Divisional de Eravurpatru en el distrito de Batticaloa, Sri Lanka que existe una fuerte relación entre el compromiso afectivo y el desempeño organizacional.

También guarda relación con Saldaña y Cornejo (2017), quienes evidenciaron que, en la Universidad Peruana Unión, existe una correlación positiva significativa débil entre las variables. Concluyendo que, el compromiso organizacional juega un papel imprescindible en el desempeño laboral. No obstante, su significancia baja se debe a la relevancia del nivel de identificación y lealtad de los empleados con la institución.

Esta relación se puede sustentar, debido a que el compromiso normativo es un deber que siente el trabajador de corresponder a su organización creando un sentimiento de obligación y lealtad moral al contribuir con los resultados de la organización, ya que esta, ha invertido refuerzos, diplomas, cursos, viajes de formación, entre otros. Así que, como retribución y agradecimiento a lo que han dado por el trabajador, este considera que no debe fallar y seguir ejerciendo sus tareas o esforzarse más por ellas.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021. ($\alpha=0,05$; p_valor 0,00; Rho Spearman= 0,575).

Segunda. Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021. ($\alpha=0,05$; p_valor 0,00; Rho Spearman= 0,491).

Tercera. Existe relación significativa entre el compromiso continuo y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021. ($\alpha=0,05$; p_valor 0,00; Rho Spearman= 0,511).

Cuarta. Existe relación significativa entre el compromiso normativo y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021. ($\alpha=0,05$; p_valor 0,00; Rho Spearman= 0,514).

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Al jefe del personal del hospital público se recomienda implementar planes de mejora mediante reuniones de trabajo con el personal de salud para reunir nuevas ideas e implicar al personal en el logro de los objetivos institucionales, hacerlo parte de ellos y promover el trabajo en equipo.

Segunda. Al jefe del personal del hospital público se recomienda analizar y reflexionar en los seminarios de aprendizaje para superar las debilidades del personal de salud para que sean conscientes de la eficiencia laboral habitual.

Tercera. Al jefe del personal del hospital público, conducir procesos de iniciación para mejorar su ejecución de trabajo, así también, deben tener una mayor capacidad para responder a las interrogantes de los usuarios sobre sus procedimientos realizados, asimismo desarrollar un plan de evaluación para impulsar su nivel de rendimiento.

Cuarta. Al jefe del servicio de medicina interna, supervisar el cumplimiento de las operaciones establecidas por su área, para verificar y dar conformidad acerca del cumplimiento de los manuales internos y reglamentos, con el fin de que el personal posea un excelente rendimiento y se pueda cubrir las necesidades de los usuarios.

REFERENCIAS

- Andrew, A. (2017) *Compromiso de los empleados y su impacto en el desempeño organizacional*. Revista asiática de economía, negocios y contabilidad, 1-13.
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas - República Bolivariana de Venezuela: Epísteme. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Abanto, S. (2017) Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una institución de salud pública de Sullana. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/2881/1/RE_PSI_CO_SUSAN.ABANTO_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF
- Arias, G. (2019) La motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud san atancio de pedregal, Lima, 2018. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3825/TESIS_%20ARIAS%20GONZALES%20GIANPIERRE.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bhatti, M., Mat, N., & Juhari, A. (2018) *Effects of job resources factors on nurses job performance (mediating role of work engagement)*. International journal of health care quality assurance. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30415625/>
- Betanzos, P. (2011) *Compromiso organizacional en profesionales de la salud*. Revisión bibliográfica. Rev Enferm IMSS. 2011;19(1):35-41
- Dousin, O., Collins, N., & Kaur Kler, B. (2019). Work-life balance, employee job performance and satisfaction among doctors and nurses in Malaysia. International Journal of Human Resource Studies, 9(4), 306-319.

- Carpio, B. (2003) *El talento humano en las organizaciones*. Revista Tecnia, San José de Costa Rica, INA. V.3, n.11, enero – abril 2003, p.24-28.
- Chiavenato, (2001). *Administración de Recursos Humano*. Quinta edición – Editorial Nomos S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (8ª Ed.). México: McGraw Hill.
- Chiang, M., Méndez, G., y Sánchez, G., (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de retail. *Theoria*, 19(2), 21-36.
<file:///C:/Users/Paolo/Downloads/398-1812-1-PB.pdf>
- Cherian, S., Alkhatib, A. J., & Aggarwal, M. (2018). Relationship between organizational commitment and job satisfaction of nurses in Dubai hospital. *Journal of Advances in Social Science and Humanities*, 4(1), 36373-36400.
- Díaz, R. & Montalbán, L (2002) *El individuo como unidad de análisis: la influencia de los valores, percepciones y actitudes en el comportamiento laboral*, *Psicología de las Organizaciones*. Barcelona: Editorial UOC.
https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Bretones/publication/303295071_El_individuo_como_unidad_de_analisis_la_influencia_de_los_valores_percepciones_y_actitudes_en_el_comportamiento_laboral/links/5b6ab68d45851546c9f6bf4c/El-individuo-como-unidad-de-analisis-la-influencia-de-los-valores-percepciones-y-actitudes-en-el-comportamiento-laboral.pdf
- De la Cruz, E., & Huamán, Á. (2016). *Clima laboral y desempeño laboral en el personal del programa Nacional Cuna Mas en la Provincia de Huancavelica 2015*. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Erat, S., Kitapçı, H., & Çömez, P. (2017) *The effect of organizational loads on work stress, emotional commitment, and turnover intention*. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 221-231.
- Fardid, M., Hatam, N., & Kavosi, Z. (2018) *A path analysis of the effects of nurses' perceived organizational justice, organizational commitment, and job*

satisfaction on their turnover intention. Nursing and Midwifery Studies, 7(4), 157-162.

- Florindez, D. & Florindez, S. (2019). *El clima organizacional y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de la DRASAM en la ciudad de Tarapoto*, 2019. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2336/Daniella_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gabini, S. (2018) *Potenciales predictores del rendimiento laboral. Una exploración empírica*. Colección UAI Editorial. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Godoy, M. & Cabrera, T. (2020) *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del molino San Nicolás SAC-2019*. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3900/Melita_Trabajo_%20Bachillerato_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Hendri, N. (2019). *The impact of organizational commitment on job performance*.
- Hernández, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Juscamayta, A. (2017) *El Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en el Área Administrativa de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-año 2016*. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1356/TM%20AD-Ad%203115%20J1%20-%20Juscamayta%20Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Labrague, L. J., McEnroe Petite, D. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P., & Tsaras, K. (2018, July). Perceptions of organizational support and its impact on nurses' job outcomes. In *Nursing forum* (Vol. 53, No. 3, pp. 339-347).
- Kimberlee, L. (2019). *Importance of Employee Performance in Business Organizations*. Obtenido de Small Business: <https://smallbusiness.chron.com/importance-employee-performancebusiness-organizations-1967.html>

- Lee, N. & Kim, Y. (2017) *Effects of relational bonds and professional authority in the organizational commitment of intensive care unit nurses*. Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 23(2), 151-160.
- Mamani, C. & Atencio, D. (2020) *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao–Perú*. Archivos de Medicina (Manizales), 20(1), 123-132.
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991) *A three-component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1, 61–89.
- Meyer, J. & Allen, N. (2001) *HRM practices and organizational commitment: test of a mediation model*. Journal of administrative science, 17(4)
- Mendoza, J. (2017) *Influencia del grado de compromiso organizacional en el desempeño laboral en profesionales de la salud del Centro Quirurgico del Hospital Manuel Núñez Butrón-Puno 2016*.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5848/MDMmepajw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mohamed, H. & Gaballah, S. (2018). *Study of the relationship between organizational climate and nurses' performance: A University Hospital Case*. American Journal of Nursing Research, 6(4), 191-197.
- Morán, E. (2021) *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de logística documentaria de una empresa de transporte de valores en Chorrillos, Lima, Perú 2018*.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26961/Moran%20Leyva%2c%20%20Elizabeth%20Chabelli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Naghneh, M. H. K., Tafreshi, M. Z., Naderi, M., Shakeri, N., Bolourchifard, F., & Goyaghaj, N. S. (2017). The relationship between organizational commitment and nursing care behavior. *Electronic physician*, 9(7), 4835.
- Nasurdin, A. & Khan, S. (2018) *The relation between turnover intention, high performance work practices (hpwps), and organisational commitment: a study among private hospital nurses in Malaysia*. Asian Academy of Management Journal, 23(1).

- Palomino, V. (2021) *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Paramonga, 2020*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63157/Palomino_ZVV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palenzuela, P., Delgado, N., & Rodríguez, J. A. (2019). Exploring the relationship between contextual performance and burnout in healthcare professionals. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 115-121.
- Paz, A. & Rafael, J. (2020) *Empowerment y su relación con el compromiso organizacional en los colaboradores de Almacenes de la Selva S.A.C – de la Región San Martín, 2020*.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4423/Adelina_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Portilla, R. (2017). *Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de salud mental*.
- Quintana, D. & Tarqui, C. (2019). *Desempeño laboral del profesional en enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú*. Redalyc.org, 20(1).
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
- Rahiman, M. & Kodikal, R. (2017). *Impact of employee work related attitudes on job performance*. *British Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 13(2), 93-105.
- Ramli, A. & Novariani, F. (2020) *Inteligencia Emocional, Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en el Hospital Privado*. En Congreso Internacional de Gestión, Contabilidad y Economía (ICMAE 2020) (p. 280-284). Atlantis Press.
- Rendon, M. (2016) *Metodología de la investigación. Estadística descriptiva*.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Rodríguez, J. & Reguant, M. (2020) *Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach*.
<https://www.thesisworkshop.com/p/analisis-de-datos.html>

- Ruiz, B. & Ruiz, F. (2019) *Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Centro Médico de la Mujer Corazón de Jesús, Tarapoto 2019.*
- Saldaña, C. & Cornejo, F. (2017) *Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016.*
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/738/Christian_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Tanjung, P. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational. *international Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 15-27.
- Tucto, V. (2017) *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la Microred Aparicio Pomares Huánuco; 2017.*
http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/858/T_047_2_2423072-M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Winter, V., Schreyögg, J., & Thiel, A. (2020). Hospital staff shortages: Environmental and organizational determinants and implications for patient satisfaction. *Health Policy*, 124(4), 380-388.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

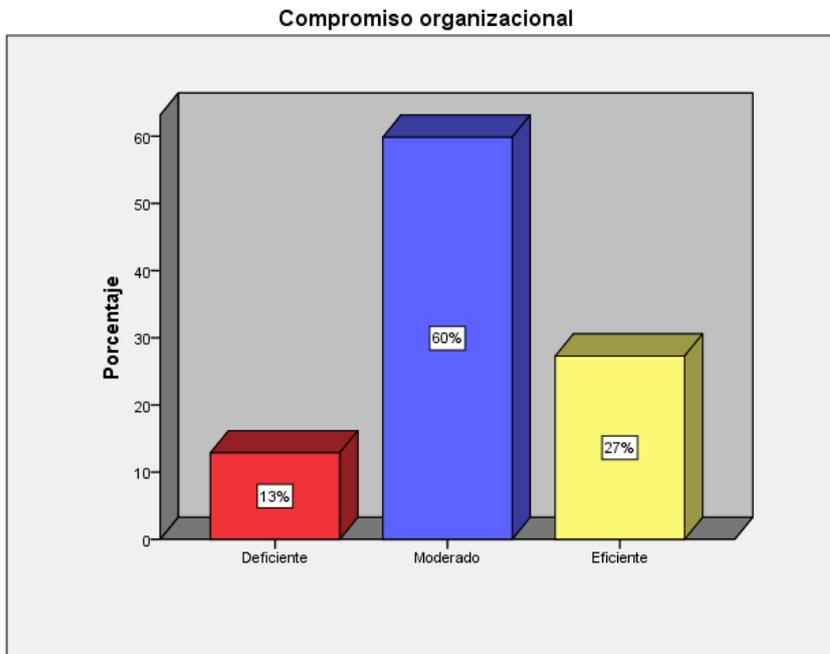
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVEL Y RANGO
Problema general ¿Qué relación existe entre Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de, Lima 2021? Problemas específicos Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre compromiso afectivo y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima 2021? Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima 2021? Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima 2021?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público, de Lima 2021 Objetivos específicos Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público, de Lima 2021 Objetivo específico 2 Analizar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima 2021. Objetivo específico 3 Demostrar la relación que existe entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima 2021	Hipótesis general Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima 2021 Hipótesis específicas Hipótesis específica 1 El compromiso afectivo se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima 2021 Hipótesis específica 2 El compromiso de continuidad se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de, Lima 2021 Hipótesis específica 3 El compromiso normativo se relaciona con el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima 2021	Compromiso afectivo	Identificación con el trabajo Significación y pertinencia Lazos emocionales	1,2,3,4,5,6	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Deficiente (6-13) Moderado (14-21) Eficiente (22-30)
			Compromiso continuo	Necesidad de seguir Opciones laborales Remuneraciones Inversión física y de tiempo	7,8,9,10,11,12		Deficiente (6-13) Moderado (14-21) Eficiente (22-30)
			Compromiso normativo	Valores y principios Lealtad Obligación moral	13,14,15,16,17,18		Deficiente (6-13) Moderado (14-21) Eficiente (22-30)
			VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVEL Y RANGO
			Desempeño de la tarea	Planificación Orientación a resultados	19,20,21,22,23,24	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Deficiente (6-13) Moderado (14-21) Eficiente (22-30)
			Desempeño contextual	Iniciativa y mejora continua Participación activa	25,26,27,28,29,30		Deficiente (6-13) Moderado (14-21) Eficiente (22-30)
			Comportamiento laboral contraproducente	Creación de caos Comunicación negativa	31,32,33,34,35,36		Comportamiento laboral contraproducente Deficiente (6-13) Moderado (14-21) Eficiente (22-30)

Anexo2. Operacionalización de la variable

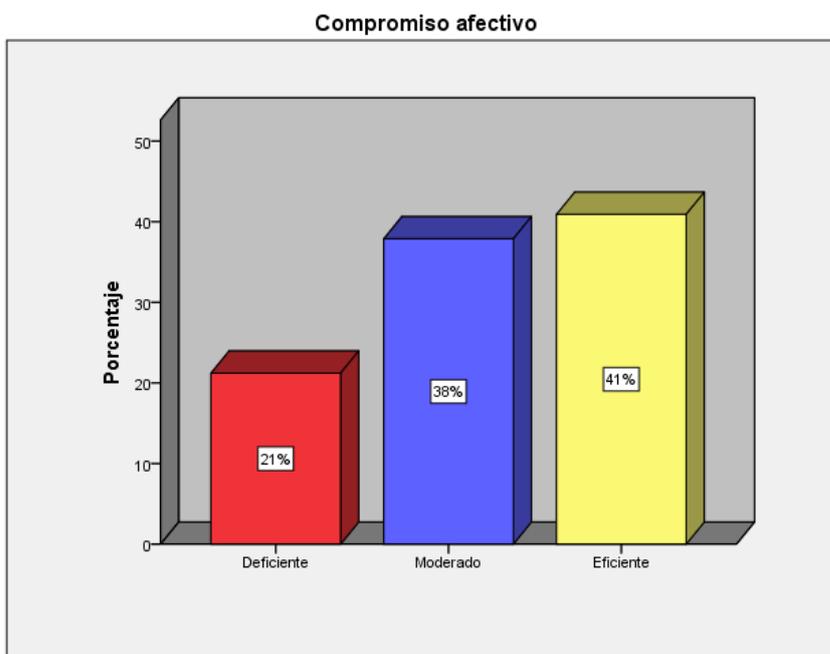
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Es “un conjunto de impresiones y/o creencias relativas del empleado hacia la organización, las mismas que se caracterizan en la correlación entre una persona y la organización. Es algo que manifiesta un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización” (Meyer y Allen, 1991; citado en Peña, Díaz, Chávez & Sánchez, 2016, p. 97).	El compromiso organizacional fue medido por un cuestionario tipo escala de Likert en tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo con un total de 18 ítems.	Compromiso afectivo Compromiso continuo Compromiso normativo	Identificación con el trabajo Significación y pertinencia Lazos emocionales Necesidad de seguir Opciones laborales Remuneraciones Inversión física y de tiempo Valores y principios Lealtad Obligación moral	1,2,3,4,5,6 7,8,9,10,11,12 13,14,15,16,17,18	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
DESEMPEÑO LABORAL	Son las habilidades y capacidades que posee una persona para realizar las funciones y actividades en forma efectiva y en el tiempo esperado, favoreciendo a la organización en el logro de los objetivos planteados. (Chiang, Méndez, Sánchez & Robbins, 2014)	El desempeño laboral consta de un cuestionario de 18 preguntas dividido en 3 dimensiones los cuales son: desempeño de la tarea (8 preguntas), desempeño contextual (5 preguntas), comportamiento laboral contra productivo (5 preguntas). La escala de medición será tipo Likert.	Desempeño de la tarea Desempeño contextual Comportamiento laboral contraproduktivo	Planificación Orientación a resultados Iniciativa y mejora continua Participación activa Creación de caos Comunicación negativa	19,20,21,22,23,24 25,26,27,28,29,30 31,32,33,34,35,36	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

Anexo 3. Figuras

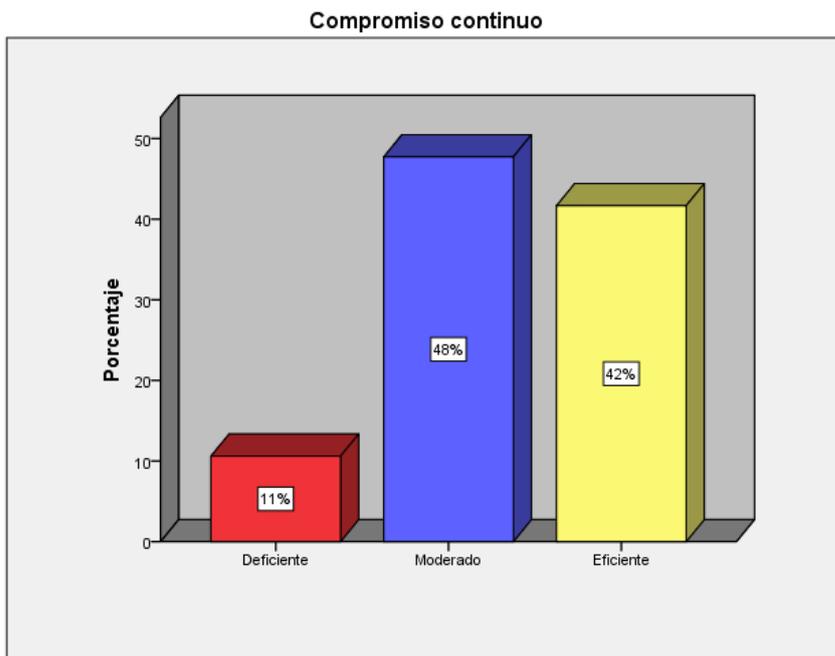
Representación gráfica del nivel de la variable: Compromiso organizacional



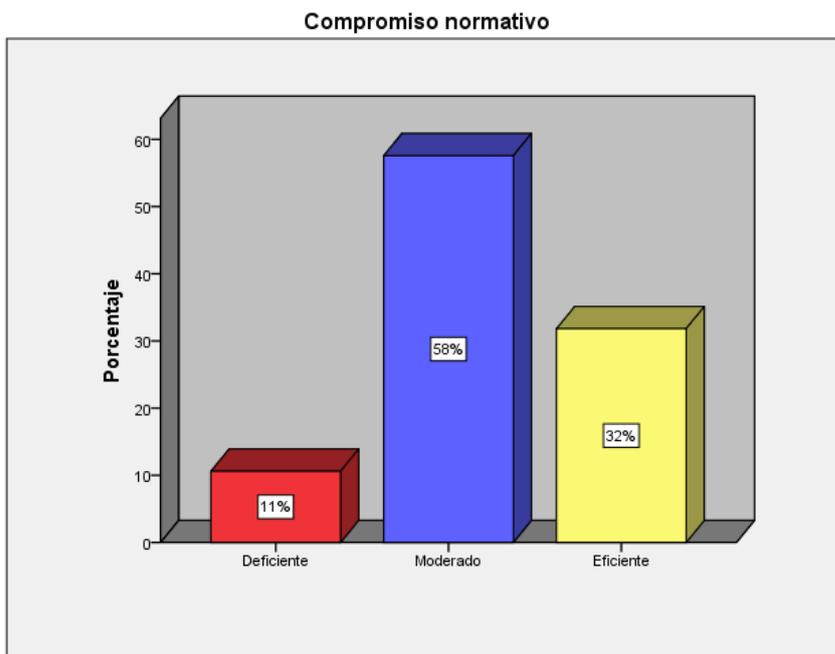
Representación gráfica del nivel de la dimensión: Compromiso afectivo



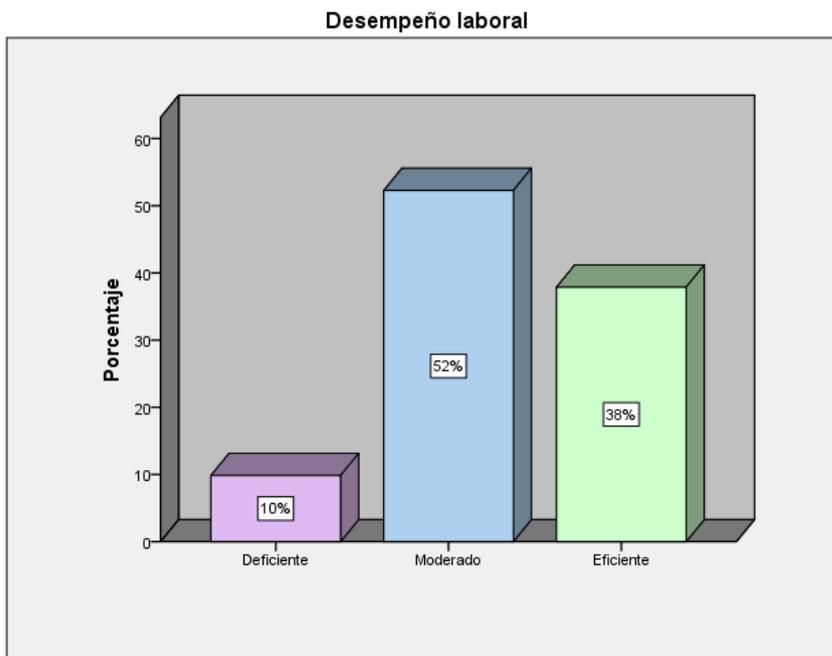
Representación gráfica del nivel de la dimensión: Compromiso continuo



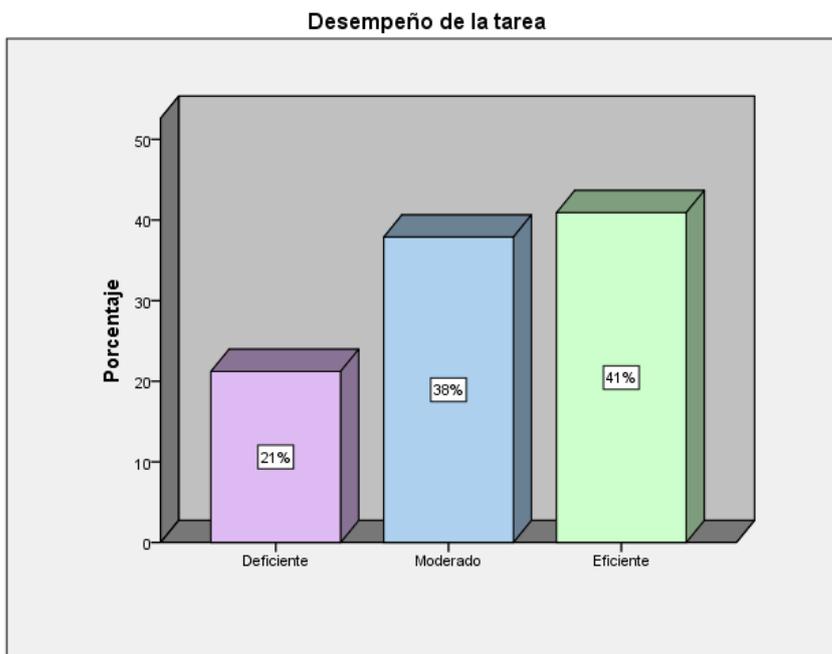
Representación gráfica del nivel de la dimensión: Compromiso normativo



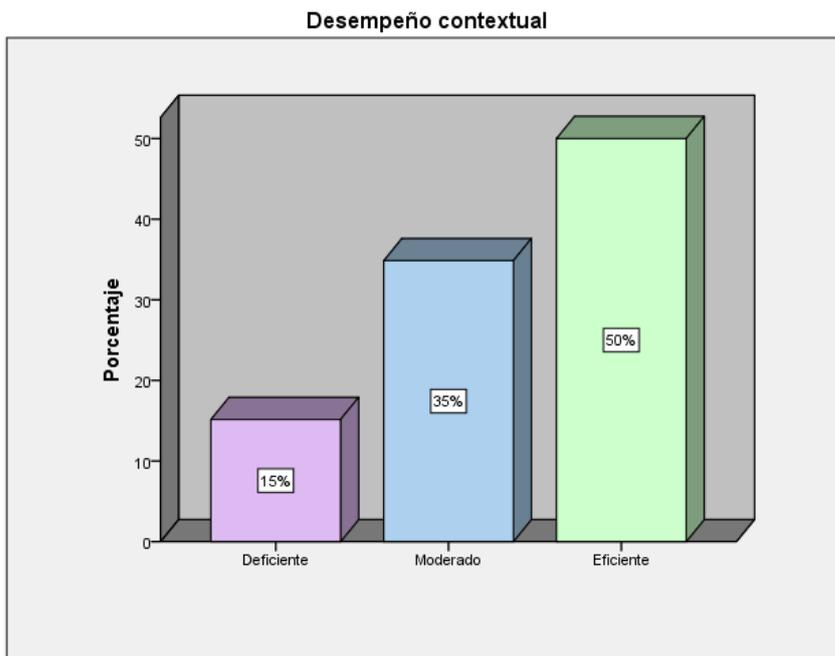
Representación gráfica del nivel de la variable: Desempeño laboral



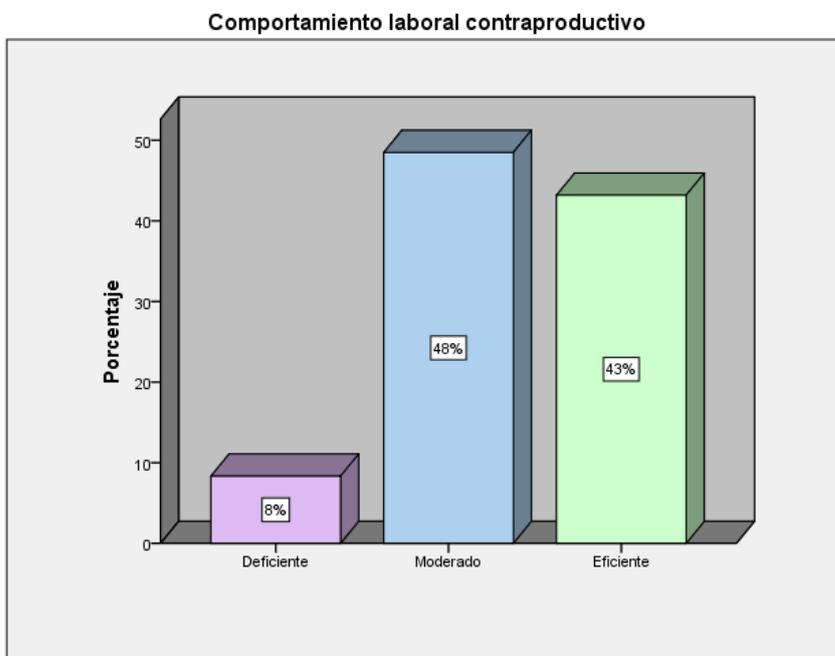
Representación gráfica del nivel de la dimensión: Desempeño de la tarea



Representación gráfica del nivel de la dimensión: Desempeño contextual



Representación gráfica del nivel de la dimensión: Comportamiento laboral contraproducente



Anexo 4. Cuestionario

CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES

La información que nos proporciona será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

DATOS GENERALES

Edad: años.

Condición Laboral: Nombrado () Contratado () Terceros ()

Tiempo de servicio en el establecimiento

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

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Compromiso afectivo						
1	Actualmente trabajo en este hospital más por gusto que por necesidad					
2	En este hospital me siento como parte de una familia					
3	Este hospital tiene gran significado en mi desarrollo profesional.					
4	No experimento un fuerte sentimiento de pertinencia hacia este hospital					
5	No me siento ligado emocionalmente a este hospital.					
6	Este hospital significa personalmente mucho para mí					
Dimensión 2: Compromiso continuo						
7	Aunque quisiera, no podría dejar este hospital por todos los beneficios que perdería					
8	Hoy permanecer en este hospital, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir un trabajo igual.					
10	Una de las razones para seguir trabajando en este hospital es que otro hospital no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
11	Sería muy difícil dejar este hospital, inclusive si lo quisiera porque que llevo años aquí.					
12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en este hospital podría haber considerado trabajar en otro hospital.					
Dimensión 3: Compromiso normativo						
13	Me siento muy a gusto en este hospital.					
14	Creo que es mi deber seguir trabajando en este hospital.					
15	Este hospital merece mi lealtad.					
16	Sería muy feliz pasar el resto de mi vida laboral en el hospital donde trabajo.					
17	No abandonaría este hospital en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella					
18	No siento ninguna obligación moral de permanecer es este hospital					
Dimensión 4: Desempeño de la tarea						
19	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y esfuerzos necesarios.					
20	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los problemas nuevos					
21	Cuando pude realice tareas laborales desafiantes					

22	Asumí más responsabilidades laborales que las que me correspondían					
23	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
24	En mi trabajo tuve en mente los resultados que debía lograr.					
Dimensión 5: Desempeño contextual						
25	Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
26	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.					
27	Planifiqué mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en tiempo y forma.					
28	En mi trabajo puedo separar las cuestiones principales de las secundarias.					
29	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.					
30	Participo activamente de las reuniones laborales.					
Dimensión 6: Comportamiento laboral contra - productivo						
31	Mi planificación laboral fue óptima.					
32	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
33	Comente aspectos negativos de mi trabajo con mis colegas.					
34	Agrandé los problemas que se presentan en el trabajo.					
35	Me concentre en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.					
36	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.					

...Gracias por su colaboración...!!!

Anexo 5. Validación de expertos

ITEM	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Compromiso afectivo								
1	Actualmente trabajo en este hospital más por gusto que por necesidad	X		X		X		
2	En este hospital me siento como parte de una familia	X		X		X		
3	Este hospital tiene gran significado en mi desarrollo profesional.	X		X		X		
4	No experimento un fuerte sentimiento de pertinencia hacia este hospital	X		X		X		
5	No me siento ligado emocionalmente a este hospital.	X		X		X		
6	Este hospital significa personalmente mucho para mí	X		X		X		
Dimensión 2: Compromiso continuo								
7	Aunque quisiera, no podría dejar este hospital por todos los beneficios que perdería	X		X		X		
8	Hoy permanecer en este hospital, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir un trabajo igual.	X		X		X		
10	Una de las razones para seguir trabajando en este hospital es que otro hospital no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		
11	Sería muy difícil dejar este hospital, inclusive si lo quisiera porque que llevo años aquí.	X		X		X		
12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en este hospital podría haber considerado trabajar en otro hospital.	X		X		X		
Dimensión 3: Compromiso normativo								
13	Me siento muy a gusto en este hospital.	X		X		X		
14	Creo que es mi deber seguir trabajando en este hospital.	X		X		X		
15	Este hospital merece mi lealtad.	X		X		X		
16	Sería muy feliz pasar el resto de mi vida laboral en el hospital donde trabajo.	X		X		X		
17	No abandonaría este hospital en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella	X		X		X		
18	No siento ninguna obligación moral de permanecer en este hospital	X		X		X		
Dimensión 4: Desempeño de la tarea								
19	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y esfuerzos necesarios.	X		X		X		
20	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los problemas nuevos	X		X		X		
21	Cuando pude realice tareas laborales desafiantes	X		X		X		
22	Asumí más responsabilidades laborales que las que me correspondían.	X		X		X		
23	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	X		X		X		

24	En mi trabajo tuve en mente los resultados que debía lograr.	X		X		X	
Dimensión 5: Desempeño contextual							
23	Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados	X		X		X	
24	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X	
25	Planifiqué mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en tiempo y forma.	X		X		X	
26	En mi trabajo puedo separar las cuestiones principales de las secundarias.	X		X		X	
27	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	X		X		X	
28	Participo activamente de las reuniones laborales.	X		X		X	
Dimensión 6: Comportamiento laboral contra – productivo							
29	Mi planificación laboral fue óptima.	X		X		X	
30	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X	
31	Comente aspectos negativos de mi trabajo con mis colegas.	X		X		X	
32	Agrandé los problemas que se presentan en el trabajo.	X		X		X	
33	Me concentre en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	X		X		X	
34	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	X		X		X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr: Garay Flores, Germán Vicente DNI: 10790283

Especialidad del validador: Estadística e investigación científica

03 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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.
Especialidad

VALIDACION DE EXPERTOS

ITEM	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Compromiso afectivo								
1	Actualmente trabajo en este hospital más por gusto que por necesidad	X		X		X		
2	En este hospital me siento como parte de una familia	X		X		X		
3	Este hospital tiene gran significado en mi desarrollo profesional.	X		X		X		
4	No experimento un fuerte sentimiento de pertinencia hacia este hospital	X		X		X		
5	No me siento ligado emocionalmente a este hospital.	X		X		X		
6	Este hospital significa personalmente mucho para mí	X		X		X		
Dimensión 2: Compromiso continuo								
7	Aunque quisiera, no podría dejar este hospital por todos los beneficios que perdería	X		X		X		
8	Hoy permanecer en este hospital, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir un trabajo igual.	X		X		X		
10	Una de las razones para seguir trabajando en este hospital es que otro hospital no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		
11	Sería muy difícil dejar este hospital, inclusive si lo quisiera porque que llevo años aquí.	X		X		X		
12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en este hospital podría haber considerado trabajar en otro hospital.	X		X		X		
Dimensión 3: Compromiso normativo								
13	Me siento muy a gusto en este hospital.	X		X		X		
14	Creo que es mi deber seguir trabajando en este hospital.	X		X		X		
15	Este hospital merece mi lealtad.	X		X		X		
16	Sería muy feliz pasar el resto de mi vida laboral en el hospital donde trabajo.	X		X		X		
17	No abandonaría este hospital en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella	X		X		X		
18	No siento ninguna obligación moral de permanecer en este hospital	X		X		X		
Dimensión 4: Desempeño de la tarea								
19	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y esfuerzos necesarios.	X		X		X		
20	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los problemas nuevos	X		X		X		
21	Cuando pude realice tareas laborales desafiantes	X		X		X		
22	Asumí más responsabilidades laborales que las que me correspondían.	X		X		X		
23	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	X		X		X		

24	En mi trabajo tuve en mente los resultados que debía lograr.	X		X		X	
Dimensión 5: Desempeño contextual							
23	Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados	X		X		X	
24	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X	
25	Planifiqué mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en tiempo y forma.	X		X		X	
26	En mi trabajo puedo separar las cuestiones principales de las secundarias.	X		X		X	
27	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	X		X		X	
28	Participo activamente de las reuniones laborales.	X		X		X	
Dimensión 6: Comportamiento laboral contra – productivo							
29	Mi planificación laboral fue óptima.	X		X		X	
30	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X	
31	Comente aspectos negativos de mi trabajo con mis colegas.	X		X		X	
32	Agrandé los problemas que se presentan en el trabajo.	X		X		X	
33	Me concentre en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	X		X		X	
34	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	X		X		X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dra. Villegas Quispe, Carmen Julia del Rosario **DNI: 09633928**

Especialidad del validador:

20 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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



Docente – Asesora

Apellidos y Nombre: Villegas Quispe, Carmen Julia Del Rosario
DNI: 09633928

**Firma del experto informante.
Especialidad**

VALIDACION DE EXPERTOS

ITEM	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Compromiso afectivo								
1	Actualmente trabajo en este hospital más por gusto que por necesidad	X		X		X		
2	En este hospital me siento como parte de una familia	X		X		X		
3	Este hospital tiene gran significado en mi desarrollo profesional.	X		X		X		
4	No experimento un fuerte sentimiento de pertinencia hacia este hospital	X		X		X		
5	No me siento ligado emocionalmente a este hospital.	X		X		X		
6	Este hospital significa personalmente mucho para mí	X		X		X		
Dimensión 2: Compromiso continuo								
7	Aunque quisiera, no podría dejar este hospital por todos los beneficios que perdería	X		X		X		
8	Hoy permanecer en este hospital, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir un trabajo igual.	X		X		X		
10	Una de las razones para seguir trabajando en este hospital es que otro hospital no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.	X		X		X		
11	Sería muy difícil dejar este hospital, inclusive si lo quisiera porque que llevo años aquí.	X		X		X		
12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en este hospital podría haber considerado trabajar en otro hospital.	X		X		X		
Dimensión 3: Compromiso normativo								
13	Me siento muy a gusto en este hospital.	X		X		X		
14	Creo que es mi deber seguir trabajando en este hospital.	X		X		X		
15	Este hospital merece mi lealtad.	X		X		X		
16	Sería muy feliz pasar el resto de mi vida laboral en el hospital donde trabajo.	X		X		X		
17	No abandonaría este hospital en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella	X		X		X		
18	No siento ninguna obligación moral de permanecer en este hospital	X		X		X		
Dimensión 4: Desempeño de la tarea								
19	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y esfuerzos necesarios.	X		X		X		
20	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los problemas nuevos	X		X		X		
21	Cuando pude realice tareas laborales desafiantes	X		X		X		
22	Asumí más responsabilidades laborales que las que me correspondían.	X		X		X		
23	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran	X		X		X		

24	En mi trabajo tuve en mente los resultados que debía lograr.	X		X		X	
Dimensión 5: Desempeño contextual							
25	Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados	X		X		X	
26	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	X		X		X	
27	Planifiqué mi trabajo de manera tal que puedo hacerlo en tiempo y forma.	X		X		X	
28	En mi trabajo puedo separar las cuestiones principales de las secundarias.	X		X		X	
29	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	X		X		X	
30	Participo activamente de las reuniones laborales.	X		X		X	
Dimensión 6: Comportamiento laboral contra – productivo							
31	Mi planificación laboral fue óptima.	X		X		X	
32	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	X		X		X	
33	Comente aspectos negativos de mi trabajo con mis colegas.	X		X		X	
34	Agrandé los problemas que se presentan en el trabajo.	X		X		X	
35	Me concentre en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	X		X		X	
36	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	X		X		X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dra. Victoriana Timolea Ortegá Huisa de Morales **DNI:** 09112399

Especialidad del validador: Docencia y gestión educativa

23 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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.
Especialidad**

Anexo 6. Bases de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	V1																	
	D1						D2						D3					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
ENC 1	4	4	2	4	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
ENC 2	4	3	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2
ENC 3	2	2	5	1	4	5	2	5	1	5	5	4	3	5	5	1	4	5
ENC 4	1	5	4	2	5	4	5	4	2	2	2	5	3	3	2	2	5	4
ENC 5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	2	2	4	2	2
ENC 6	3	3	5	5	4	5	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
ENC 7	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2
ENC 8	4	5	4	5	2	4	5	4	5	3	2	2	4	3	1	5	2	4
ENC 9	4	4	1	3	5	5	4	1	3	4	4	1	3	2	3	3	5	5
ENC 10	4	4	5	4	3	5	1	5	5	4	5	3	4	5	1	1	1	5
ENC 11	5	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	2	2	5	1	3
ENC 12	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3
ENC 13	4	4	2	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5
ENC 14	4	3	5	4	4	5	3	2	5	5	5	4	4	2	5	4	4	5
ENC 15	2	2	1	1	1	1	2	5	1	5	2	4	1	5	3	5	1	1
ENC 16	1	1	1	1	3	1	5	4	2	5	5	3	5	4	3	5	3	5
ENC 17	3	4	1	4	3	1	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	3	1
ENC 18	3	4	3	4	1	3	1	1	5	5	1	1	1	5	2	4	1	3
ENC 19	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENC 20	4	5	2	2	2	5	5	1	2	3	5	2	4	4	1	2	2	5
ENC 21	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3	5	3	4	1	4
ENC 22	4	5	2	2	3	2	5	2	2	4	5	3	4	4	2	2	3	2
ENC 23	3	2	5	3	4	5	3	5	4	2	3	2	3	1	5	3	4	5
ENC 24	3	5	5	4	1	5	2	5	1	3	2	5	4	5	4	4	5	5
ENC 25	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
ENC 26	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	1	1	4	5	2	2	4	4
ENC 27	1	1	1	1	1	1	3	5	2	2	3	3	2	4	4	5	5	1
ENC 28	1	1	2	1	1	1	1	2	5	4	1	4	5	2	4	5	1	1
ENC 29	3	4	1	1	5	1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	1	1
ENC 30	3	3	4	4	3	4	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	4
ENC 31	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	3	3	3	3	2	5	1	1
ENC 32	4	5	5	2	2	2	3	3	3	3	3	5	4	4	2	2	2	2
ENC 33	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	1	3	4	5	4	2	2
ENC 34	4	5	2	2	4	2	4	2	4	4	4	1	4	2	3	2	4	2
ENC 35	3	2	2	3	4	5	3	2	4	2	3	4	3	3	5	1	4	5
ENC 36	3	5	2	4	5	2	2	5	5	3	2	5	4	4	3	4	5	2
ENC 37	4	2	1	5	4	1	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	1
ENC 38	5	5	5	5	5	5	4	1	5	1	5	1	1	2	4	2	5	5
ENC 39	2	1	1	1	1	1	3	5	1	1	3	4	3	4	3	5	1	2
ENC 40	1	1	2	2	1	1	5	2	5	4	5	4	5	5	5	2	5	1
ENC 41	4	4	2	4	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
ENC 42	4	3	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2
ENC 43	2	2	5	1	4	5	2	5	1	5	5	4	3	5	5	1	4	5
ENC 44	1	5	4	2	5	4	5	4	2	2	2	5	3	3	2	2	5	4
ENC 45	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	2	2	4	2	2
ENC 46	3	3	5	5	4	5	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
ENC 47	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2
ENC 48	4	5	4	5	2	4	5	4	5	3	2	2	4	3	1	5	2	4
ENC 49	4	4	1	3	5	5	4	1	3	4	4	1	3	2	3	3	5	5
ENC 50	4	4	5	4	3	5	1	5	5	4	5	3	4	5	1	1	1	5
ENC 51	5	3	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	2	2	5	1	3
ENC 52	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3
ENC 53	4	4	2	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5
ENC 54	4	3	5	4	4	5	3	2	5	5	5	4	4	2	5	4	4	5
ENC 55	2	2	1	1	1	1	2	5	1	5	2	4	1	5	3	5	1	1
ENC 56	1	1	1	1	3	1	5	4	2	5	5	3	5	4	3	5	3	5
ENC 57	3	4	1	4	3	1	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	3	1
ENC 58	3	4	3	4	1	3	1	1	5	5	1	1	1	5	2	4	1	3
ENC 59	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ENC 60	4	5	2	2	2	5	5	1	2	3	5	2	4	4	1	2	2	5

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

	V2																	
	D1						D2						D3					
	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
ENC 1	4	4	2	4	5	5	2	4	2	4	5	4	4	2	4	4	4	4
ENC 2	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	3	5	2	4	4
ENC 3	2	2	5	1	4	5	5	2	5	1	5	5	3	2	5	5	5	5
ENC 4	1	5	4	2	5	4	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2
ENC 5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
ENC 6	3	3	5	5	4	5	1	1	2	1	1	1	1	3	5	1	2	1
ENC 7	1	1	2	1	1	2	4	1	2	5	5	5	1	1	2	5	5	1
ENC 8	4	5	4	5	2	4	3	5	4	5	3	2	4	5	2	3	1	4
ENC 9	4	4	1	3	5	5	4	4	1	3	4	4	3	4	1	2	3	2
ENC 10	4	4	5	4	3	5	4	1	1	2	4	2	4	4	5	5	3	5
ENC 11	5	3	3	5	5	3	5	2	3	3	5	2	5	3	3	2	2	4
ENC 12	3	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5
ENC 13	4	4	2	4	4	2	4	4	2	5	4	5	5	4	5	2	2	4
ENC 14	4	3	5	4	4	5	4	3	2	5	5	5	4	3	5	2	2	5
ENC 15	2	2	1	1	1	1	1	2	5	1	5	2	5	2	5	5	3	5
ENC 16	1	1	1	1	3	1	4	5	4	2	1	5	1	1	1	1	3	1
ENC 17	3	4	1	4	3	1	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
ENC 18	3	4	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	5	2	4
ENC 19	2	1	1	1	1	1	5	4	4	5	1	4	5	1	5	1	1	2
ENC 20	4	5	2	2	5	3	5	5	2	3	5	4	5	2	4	1	4	4
ENC 21	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	1
ENC 22	4	5	2	2	2	4	5	2	2	4	5	4	5	2	4	2	4	4
ENC 23	3	2	5	3	4	5	2	3	5	4	2	3	3	2	5	1	5	4
ENC 24	3	5	5	4	1	5	3	2	5	1	3	2	5	5	5	5	4	5
ENC 25	4	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	4
ENC 26	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	2	1
ENC 27	1	1	1	1	1	1	1	3	5	2	2	3	2	1	5	4	4	5
ENC 28	1	1	2	1	1	1	4	1	2	1	4	1	5	1	2	2	4	4
ENC 29	3	4	1	1	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4
ENC 30	3	3	4	4	3	4	1	1	1	2	1	1	1	3	4	5	1	1
ENC 31	1	1	1	1	1	1	2	1	2	5	5	5	5	1	5	3	2	2
ENC 32	4	5	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	2	4
ENC 33	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	2
ENC 34	4	5	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	2	2	3	4
ENC 35	3	2	2	3	4	5	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	5	1
ENC 36	3	5	2	4	5	2	3	2	5	1	3	4	4	5	4	4	5	5
ENC 37	4	2	1	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	1	4	4	4
ENC 38	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	5
ENC 39	2	1	1	1	1	1	1	3	5	1	1	3	4	4	1	4	3	5
ENC 40	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	5	1	2	5	5
ENC 41	4	4	2	4	5	5	2	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4
ENC 42	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	3	5	2	4	4
ENC 43	2	2	5	1	4	5	5	2	5	1	5	5	3	2	5	5	5	5
ENC 44	1	5	4	2	5	4	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2
ENC 45	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
ENC 46	3	3	5	5	4	5	1	1	2	1	1	1	1	3	5	1	2	1
ENC 47	1	1	2	1	1	2	4	1	2	5	5	5	1	1	2	5	5	1
ENC 48	4	5	4	5	2	4	3	5	4	5	3	2	4	5	2	3	1	4
ENC 49	4	4	1	3	5	5	4	4	1	3	4	4	3	4	1	2	3	2
ENC 50	4	4	5	4	3	5	4	1	1	2	4	2	4	4	5	5	3	5
ENC 51	5	3	3	5	5	3	5	2	3	3	5	2	5	3	3	2	2	4
ENC 52	3	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5
ENC 53	4	4	2	4	4	2	4	4	2	5	4	5	5	4	5	2	2	4
ENC 54	4	3	5	4	4	5	4	3	2	5	5	5	4	3	5	2	2	5
ENC 55	2	2	1	1	1	1	1	2	5	1	5	2	5	2	5	5	3	5
ENC 56	1	1	1	1	3	1	4	5	4	2	1	5	1	1	1	1	3	1
ENC 57	3	4	1	4	3	1	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
ENC 58	3	4	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	5	2	4
ENC 59	2	1	1	1	1	1	5	4	4	5	1	4	5	1	5	1	1	2
ENC 60	4	5	2	2	2	5	3	5	5	2	3	5	4	5	2	4	1	4
ENC 61	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	1
ENC 62	4	5	2	2	3	2	4	5	2	2	4	5	4	5	2	4	2	4
ENC 63	3	2	5	3	4	5	2	3	5	4	2	3	3	2	5	1	5	4
ENC 64	3	5	5	4	1	5	3	2	5	1	3	2	5	5	5	4	5	4
ENC 65	4	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	4
ENC 66	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	2	1
ENC 67	1	1	1	1	1	1	1	3	5	2	2	3	2	1	5	4	4	5
ENC 68	1	1	2	1	1	1	4	1	2	1	4	1	5	1	2	2	4	4
ENC 69	3	4	1	1	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4
ENC 70	3	3	4	4	3	4	1	1	1	2	1	1	1	3	4	5	1	1

ENC 71	1	1	1	1	1	1	2	1	2	5	5	5	5	1	5	3	2	2
ENC 72	4	5	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	2	4
ENC 73	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	2
ENC 74	4	5	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	2	2	3	4
ENC 75	3	2	2	3	4	5	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	5	1
ENC 76	3	5	2	4	5	2	3	2	5	1	3	4	4	5	4	4	5	5
ENC 77	4	2	1	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	1	4	4	4
ENC 78	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	5
ENC 79	2	1	1	1	1	1	1	3	5	1	1	3	4	4	1	4	3	5
ENC 80	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	5	1	2	5	5	5
ENC 81	4	4	2	4	5	5	2	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4
ENC 82	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	3	5	2	4	4
ENC 83	2	2	5	1	4	5	5	2	5	1	5	5	3	2	5	5	5	5
ENC 84	1	5	4	2	5	4	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2
ENC 85	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
ENC 86	3	3	5	5	4	5	1	1	2	1	1	1	1	3	5	1	2	1
ENC 87	1	1	2	1	1	2	4	1	2	5	5	5	1	1	2	5	5	1
ENC 88	4	5	4	5	2	4	3	5	4	5	3	2	4	5	2	3	1	4
ENC 89	4	4	1	3	5	5	4	4	1	3	4	4	3	4	1	2	3	2
ENC 90	4	4	5	4	3	5	4	1	1	2	4	2	4	4	5	5	3	5
ENC 91	5	3	3	5	5	3	5	2	3	3	5	2	5	3	3	2	2	4
ENC 92	3	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5
ENC 93	4	4	2	4	4	2	4	4	2	5	4	5	5	4	5	2	2	4
ENC 94	4	3	5	4	4	5	4	3	2	5	5	5	4	3	5	2	2	5
ENC 95	2	2	1	1	1	1	1	2	5	1	5	2	5	2	5	5	3	5
ENC 96	1	1	1	1	3	1	4	5	4	2	1	5	1	1	1	1	3	1
ENC 97	3	4	1	4	3	1	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
ENC 98	3	4	3	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	4	3	5	2	4
ENC 99	2	1	1	1	1	1	5	4	4	5	1	4	5	1	5	1	1	2
ENC 100	4	5	2	2	2	5	3	5	5	2	3	5	4	5	2	4	1	4
ENC 101	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	1
ENC 102	4	5	2	2	3	2	4	5	2	2	4	5	4	5	2	4	2	4
ENC 103	3	2	5	3	4	5	2	3	5	4	2	3	3	2	5	1	5	4
ENC 104	3	5	5	4	1	5	3	2	5	1	3	2	5	5	5	5	4	5
ENC 105	4	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	5	4
ENC 106	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	2	1
ENC 107	1	1	1	1	1	1	1	3	5	2	2	3	2	1	5	4	4	5
ENC 108	1	1	2	1	1	1	4	1	2	1	4	1	5	1	2	2	4	4
ENC 109	3	4	1	1	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4
ENC 110	3	3	4	4	3	4	1	1	1	2	1	1	1	3	4	5	1	1
ENC 111	1	1	1	1	1	1	2	1	2	5	5	5	5	1	5	3	2	2
ENC 112	4	5	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	2	4
ENC 113	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	2
ENC 114	4	5	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	2	2	3	4
ENC 115	3	2	2	3	4	5	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	5	1
ENC 116	3	5	2	4	5	2	3	2	5	1	3	4	4	5	4	4	5	5
ENC 117	4	2	1	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	1	4	4	4
ENC 118	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	5
ENC 119	2	1	1	1	1	1	1	3	5	1	1	3	4	4	1	4	3	5
ENC 120	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	1	5	1	2	5	5	5	5
ENC 121	4	4	2	4	5	5	2	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4
ENC 122	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	3	5	2	4	4
ENC 123	2	2	5	1	4	5	5	2	5	1	5	5	3	2	5	5	5	5
ENC 124	1	5	4	2	5	4	4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2
ENC 125	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5
ENC 126	3	3	5	5	4	5	1	1	2	1	1	1	1	3	5	1	2	1
ENC 127	1	1	2	1	1	2	4	1	2	5	5	5	1	1	2	5	5	1
ENC 128	4	5	4	5	2	4	3	5	4	5	3	2	4	5	2	3	1	4
ENC 129	4	4	1	3	5	5	4	4	1	3	4	4	3	4	1	2	3	2
ENC 130	4	4	5	4	3	5	4	1	1	2	4	2	4	4	5	5	3	5
ENC 131	5	3	3	5	5	3	5	2	3	3	5	2	5	3	3	2	2	4
ENC 132	3	4	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5

Anexo 7. Juicio de expertos

Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos de medición

No	Grado académico	Experto	Dictamen
1	Doctor	Dr. Garay Flores, Germán Vicente	Aplicable
2	Doctora	Dra. Villegas Quispe, Carmen Julia del Rosario	Aplicable
3	Doctora	Dra. Victoriana Timolea, Ortegál Huisa de Morales	Aplicable

Anexo 8. Prueba de confiabilidad

Confiabilidad de la variable compromiso organizacional

Encuesta	Nº de Ítems	Nº de Casos	Alfade Cronbach
Compromiso organizacional	18	20	0.970
D1: Compromiso afectivo	6	20	0.937
D2: Compromiso continuo	6	20	0.923
D3: Compromiso normativo	6	20	0.865

Confiabilidad de la variable desempeño laboral y dimensiones

Encuesta	Nº de Ítems	Nº de Casos	Alfade Cronbach
Desempeño laboral	18	20	0.959
D1: Desempeño de la tarea	6	20	0.866
D2: Desempeño contextual	6	20	0.910
D3: Comportamiento laboral contra productivo	6	20	0.890

Anexo 9. Prueba de normalidad

Normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Compromiso organizacional	,319	132	,000
D1: Compromiso afectivo	,262	132	,000
D2: Compromiso continuo	,270	132	,000
D3: Compromiso normativo	,316	132	,000
V2. Desempeño laboral	,292	132	,000
D1: Desempeño de la tarea	,262	132	,000
D2: Desempeño contextual	,314	132	,000
D3: Comportamiento laboral contraproductivo	,281	132	,000



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARAY FLORES GERMAN VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis Completa titulada: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA, 2021", cuyo autor es CONDOR CARHUACHIN YULY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARAY FLORES GERMAN VICENTE DNI: 10790283 ORCID 0000-0002-7118-6477	Firmado digitalmente por: GGARAYFL01 el 22-01- 2022 08:57:47

Código documento Trilce: TRI - 0284785