



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“COMPROMISO LABORAL Y SU INCIDENCIA
EN EL DESEMPEÑO DE LOS PROFESIONALES
DE LA UNIDAD DE ECONOMÍA DEL HOSPITAL
SAN JUAN DE LURIGANCHO, PERIODO 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Lisbet Elibranda Caballero Falcon

Raul Andres Estrada Carrion

Asesor:

Mg. José Renatto Manchego Guerra

Lima - Perú

2020

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO.....	2
TABLA DE CONTENIDO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	47
2.1. Tipo de investigación	47
2.2. Población y muestra	48
2.2.1. Población	48
2.2.1. Muestra	49
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	49
2.3.1. Validez.....	49
2.3.2. Confiabilidad	50
2.4. Procedimientos	52
2.5. Análisis de datos.....	52
2.6. Aspectos éticos	53
CAPÍTULO III. RESULTADOS	54
3.1. Resultados descriptivos general	54
3.2. Resultados descriptivos específicos	56
3.3. Prueba de hipótesis.....	65
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	74
4.1. Discusión.....	74

4.2. Conclusiones	80
4.3. Recomendaciones.....	83
REFERENCIAS	85
ANEXOS	94
Anexo 1. Matriz de Consistencia	95
Anexo 2. Matriz de Operacionalización de las Variables	97
Anexo 3. Instrumentos de Investigación	99
Anexo 4. Fichas de Validación de los Instrumentos	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validación de los instrumentos: Juicio de expertos.....	50
Tabla 2. Valores del coeficiente Alfa de Cronbach.....	51
Tabla 3. Prueba de confiabilidad de la variable: Compromiso laboral.....	51
Tabla 4. Prueba de confiabilidad de la variable: Desempeño laboral.	52
Tabla 5. Distribución de frecuencias del compromiso laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.	54
Tabla 6. Distribución de frecuencias del desempeño laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.	55
Tabla 7. Niveles de la dimensión compromiso afectivo de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.	56
Tabla 8. Niveles de la dimensión compromiso de continuidad de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.	57
Tabla 9. Niveles de la dimensión compromiso normativo de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.	58
Tabla 10. Niveles de la dimensión del desempeño de tareas de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.	59
Tabla 11. Niveles de la dimensión del desempeño contextual de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.	60
Tabla 12. Niveles de la dimensión del desempeño adaptativo de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.	61
Tabla 13. Niveles de la dimensión del desempeño proactivo de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.	62
Tabla 14. Nivel de comparación porcentual entre el compromiso laboral y el desempeño laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho...	63

Tabla 16. Prueba de bondad de ajuste del compromiso laboral en el desempeño laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.....	66
Tabla 17. Pseudo coeficiente de determinación del compromiso laboral en el desempeño laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho...	67
Tabla 18. Medidas de asociación y eficacia predictiva del compromiso laboral en el desempeño laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho...	67
Tabla 19. Prueba de bondad de ajuste del compromiso afectivo en el desempeño laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.....	68
Tabla 20. Pseudo coeficiente de determinación del compromiso afectivo en el desempeño laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho...	69
Tabla 21. Medidas de asociación y eficacia predictiva del compromiso afectivo en el desempeño laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho...	69
Tabla 22. Prueba de bondad de ajuste del compromiso de continuidad en el desempeño laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.....	70
Tabla 23. Pseudo coeficiente de determinación del compromiso de continuidad en el desempeño laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho...	70
Tabla 24. Medidas de asociación y eficacia predictiva del compromiso de continuidad en el desempeño laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.....	71
Tabla 25. Prueba de bondad de ajuste del compromiso normativo en el desempeño laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.....	72
Tabla 26. Pseudo coeficiente de determinación del compromiso normativo en el desempeño laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho...	72
Tabla 27. Medidas de asociación y eficacia predictiva del compromiso normativo en el desempeño laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho...	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de compromiso laboral de tres componentes.....	21
Figura 2. Modelo multidimensional del desempeño individual.	34
Figura 2. Niveles del compromiso laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.....	54
Figura 3. Niveles del desempeño laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.....	55
Figura 4. Niveles de la dimensión compromiso afectivo de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.	56
Figura 5. Niveles de la dimensión compromiso de continuidad de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.	57
Figura 6. Niveles de la dimensión compromiso normativo de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.	58
Figura 7. Niveles de la dimensión del desempeño de tareas de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.	59
Figura 8. Niveles de la dimensión del desempeño contextual de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.	60
Figura 9. Niveles de la dimensión del desempeño adaptativo de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.	61
Figura 10. Niveles de la dimensión del desempeño proactivo de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.	62
Figura 11. Nivel de comparación porcentual entre el compromiso laboral y el desempeño laboral de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho...	63

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la incidencia del compromiso laboral en el desempeño de los profesionales de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho, periodo 2020.

Para lo cual empleó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental-transversal y de alcance explicativo, a una muestra de 58 profesionales, que actualmente se encuentran laborando en la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho.

Los resultados permitieron establecer que el compromiso laboral que se practica en la Unidad de Economía bajo la percepción de los profesionales fue fuerte con 41.4% mientras que el desempeño laboral que se practica en el centro de salud fue alto con 46.6%. Los resultados comparativos entre el compromiso laboral y el desempeño laboral en el centro de salud se tuvieron que el 41.4% de los encuestados perciben que el nivel fue fuerte en cuanto al compromiso organizacional por lo que el nivel fue alto en el desempeño laboral. Finalmente, se comprobó a través del coeficiente de determinación R^2 con valor más alto es el que corresponde a Nagelkerke (0.767), estimando en 76.7% la incidencia que genera el compromiso laboral en el desempeño laboral.

En conclusión el compromiso laboral incide en el desempeño laboral de los profesionales de la Unidad de Economía del Hospital San Juan de Lurigancho en el periodo 2020.

Palabras clave: Compromiso laboral, desempeño laboral, profesional hospitalario, gestión de talento humano.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the incidence of work commitment in the performance of the professionals of the Economics Unit of the Hospital San Juan de Lurigancho, period 2020.

For which he used a methodology of quantitative approach, of an applied type, of non-experimental-transversal design and of explanatory scope, to a sample of 58 professionals, who are currently working in the Economics Unit of the San Juan de Lurigancho Hospital.

The results allowed to establish that the work commitment practiced in the Economics Unit under the perception of the professionals was strong with 41.4% while the work performance practiced in the health center was high with 46.6%. The comparative results between work commitment and work performance in the health center had that 41.4% of those surveyed perceive that the level was strong in terms of organizational commitment, so the level was high in work performance. Finally, it was verified through the determination coefficient R^2 with the highest value that corresponds to Nagelkerke (0.767), estimating in 76.7% the incidence generated by work commitment in work performance.

In conclusion, the work commitment affects the work performance of the professionals of the Economics Unit of the Hospital San Juan de Lurigancho in the 2020 period.

Keywords: Work commitment, work performance, hospital professional, human talent management.

NOTA DE ACCESO

No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales

REFERENCIAS

- Acosta, N. (2018). ¿Cuál es la definición de desempeño laboral? Cuida tu dinero.
- Al-Jabari, B. & Ghazzawi, I. (2019). Compromiso organizacional: una revisión de la literatura conceptual y empírica y una agenda de investigación. *Revista de liderazgo internacional “ILJ”*, 11(1), 78-119.
- Allen, N. y Mayer, J. (1990). La medición y antecedentes del compromiso afectivo, de continuidad y normativo con la organización. *Revista de psicología ocupacional*, 63(1), 1–18.
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (7ma Ed.) Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. (3rd ed.) Grupo Editorial Patria.
- Bakan, I., Büyükbee, T., & Ebrahim, B. (2011). An investigation of organizational commitment and education level among employees. *International Journal of Emerging Sciences*, 1(3), 231-245.
- Barrick, M. y Mount, M. (1991). Las cinco grandes dimensiones de la personalidad y el desempeño laboral: un metaanálisis. *Revista de psicología del personal*, 44(1), 1-26.
- Bateman, T. y Crant, J. (1993). El componente proactivo del comportamiento organizacional. Una medida y correlaciona. *Revista de Comportamiento organizacional*, 1(14), 103-118.
- Beck, K. y Wilson, C. (2000). Desarrollo del compromiso laboral afectivo: un examen secuencial cruzado del cambio con la tenencia. *Revista de comportamiento vocacional*, 56 (1), 114-136.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3. Ed.) Pearson Educación.
- Bhat, R. y Maheshwari, S. (2005). Implicaciones de las cuestiones de recursos humanos para las reformas del sector de la salud. *Revista de gestión de la salud*, 7 (1), 1-39.
- Bishop, J. (1989). El reconocimiento y recompensa por el desempeño de los empleados. *Revista de Economía Laboral*, 5 (4): 36-56.

- Borman, W. y Brush, D. (1993). Más progreso hacia una taxonomía de los requisitos de desempeño gerencial. *Revista rendimiento humano*, 1(6), 1-21.
- Borman, W. y Motowidlo, S. (1993). Expansión del dominio del criterio para incluir elementos de desempeño contextual. En N. Schmitt y W. Borman (eds), *Selección de personal en organizaciones*. Nueva York: Jossey-. p. 71-98.
- Borman, W., Penner, L., Allen, T. y Motowidlo, S. (2001). Personality predictors of citizenship performance. Madrid: ESIC.
- Campbell, C., Ford, P., Rumsey, M. y Pulakos, E. (1990). Desarrollo de múltiples medidas de desempeño laboral en una muestra representativa de trabajos. *Revista de psicología del personal*, 43: 277-300.
- Campbell, J. P. (1990). “Modelado del problema de predicción del rendimiento en psicología industrial y organizacional”, en M. D. Dunnette y L. M. Hough (eds), *Manual de psicología industrial y organizacional*. Palo Alto: Prensa Psicólogos Consultores. 687-732.
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S. y Sager, C. (1993). Una teoría del rendimiento. En C. W. Schmitt y W. C. A. Borman (eds), *Selección de personal en organizaciones*. San Francisco: Jossey-Bass. p. 35-70.
- Cascio, W. (2006). *Gestión de recursos humanos: productividad, calidad de vida laboral, beneficios*. McGraw-Hill, Inc, Nueva York.
- Caught, K., Shadur, M. y Rodwell, J. (2000). El artefacto de medición en el cuestionario de compromiso laboral. *Revista de informes psicológicos*, 87 (3).
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. y Salazar, M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de género y edad. *Panorama socioeconómico*, 28(40), 92-103.
- Crant, J. (2000). Comportamiento proactivo en las organizaciones. *Revista de gestión*, 26(3), 435-434. DOI: 10.1016 / S0149-2063 (00) 00044-1
- Díaz, A. (2019). *Gestión del talento humano y el compromiso laboral del personal de las dos principales Direcciones Regionales de la provincia San Martín, 2019*. (Tesis de Maestría) Universidad Peruana Unión, Tarapoto.

- Faloye, D. (2014). Compromiso laboral e intenciones de rotación: evidencia de una organización paramilitar nigeriana. *Revista internacional de desarrollo económico y empresarial*, 2(3), 23-34.
- Farris, G. y Cordero, R. (2002). Liderando a sus científicos e ingenieros 2002. *Revista gestión de tecnologías de investigación*, 45 (6), 13-25.
- Furnham, A., Forde, L. y Ferrari, K. (1998). Personalidad y motivación laboral. *Revista de personalidad y diferencias individuales*, 26. 1035-1043.
- Gallup (2013). *State of the Global Workplace: Employee: Engagement Insights for Business Leaders Worldwide*, Washington: Gallup.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS para Windows paso a paso: una guía y una referencia sencillas*. Actualización 11.0 (4th ed.). Boston: Allyn y Bacon.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J. y Konopaske, R. (2011). *Organizaciones. Comportamiento, estructura y procesos* (Decimotercera ed.). McGraw-Hill.
- Grande, I. y Abascal, E. (2014). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. (12ª Ed.) ESIC Editorial.
- Grant, A. y Ashford, S. (2008). La dinámica de la proactividad en el trabajo. *Revista de Comportamiento Organizacional*. 28(1), 3-34. DOI- 10.1016/j.riob.2008.04.002
- Gutiérrez, A., Candela, I. y Carver, L. (2012). The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1601-1614.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación*. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hockey, G.R.J. (1993). Mecanismos de control cognitivo-energético en la gestión de las demandas laborales y la salud psicológica. En A. Baddely y L. Weiskrantz

- (Eds.), *Atención: selección, conciencia y control* (págs. 328–345). Oxford, Inglaterra: Clarendon Press.
- Idris, A. (2014). Flexible working as an employee retention strategy in developing countries: Malaysian bank managers speak. *Journal of Management Research*, 14(2), 71-86.
- Iverson, R. y Buttigieg, D. (1999). Compromiso afectivo, normativo y de continuidad: ¿se puede gestionar el tipo de compromiso “correcto”? *Revista de estudios de gestión*, 36 (3), 307–333.
- Jaramillo, M. y Rodríguez, C. (2020). *Análisis del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral en Banco Pichincha de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de Maestría) Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
- Keijzers, B. (2010). *Motivación y desempeño de los empleados. Organización y estrategia*. (Tesis de Maestría) Universidad de Tilburg. Países Bajos.
- Kwon, I. y Banks, D. (2004). Factores relacionados con el compromiso laboral y profesional de los auditores internos. *Revista de auditoría administrativa*, 19 (5), 606-622.
- LePine, J., Erez, A y Johnson, D. (2002). La naturaleza y dimensionalidad del comportamiento de ciudadanía organizacional: una revisión crítica y metaanálisi. *Revista de psicología aplicada*, 87: 52-65.
- Lindner, J. (1998). Comprender la motivación de los empleados. *Revista de extensión*, 36 (3). <https://archives.joe.org/joe/1998june/rb3.php>
- Luchak, A. y Gellatly, I. (2007). Una comparación de relaciones lineales y no lineales entre el compromiso laboral y los resultados laborales. *Revista de psicología aplicada*, 92 (3), 786-793.
- Mahal, P. (2012). Las prácticas de RRHH como determinantes del compromiso laboral y la retención de empleados. *IUP Revista de investigación de gestión*, 11 (4), 37-53.
- Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). Revisión y metaanálisis de los antecedentes, correlaciones y consecuencias del compromiso laboral. *Boletín psicológico*, 108 (2), 171-194.

- McDonald, D. y Makin, P. (2000). El contrato psicológico, el compromiso organizativo y la satisfacción laboral del personal temporal. *Revista de desarrollo organizacional y de liderazgo*, 21 (2), 84-91.
- Melendrez, J. (2019). *Selección de personal y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Lima.
- Messner, W. (2013). Efecto de la cultura organizacional en el compromiso de los empleados en la industria de abastecimiento de servicios de TI de la India. *Revista de investigación empresarial India*, 5 (2), 76-100.
- Meyer, J. y Allen, N. (1984). Prueba de la “teoría de la apuesta lateral” del compromiso laboral: algunas consideraciones metodológicas. *Revista de psicología aplicada*, 69 (3), 372-378.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso laboral. *Revisión de la gestión de recursos humanos*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Compromiso en el ámbito laboral: teoría, investigación y aplicación*. Thousand Oaks, CA: Publicaciones Sage.
- Meyer, J. y Herscovitch, L. (2001). Compromiso en el lugar de trabajo. Hacia un modelo general. *Revista de revisión de la gestión de recursos humanos*, 11 (3), 299–326.
- Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1993). Compromiso con las organizaciones y ocupaciones: Ampliación y prueba de una conceptualización de tres componentes. *Revista de psicología aplicada*, 78 (4), 538.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L. y Topolnytsky, L. (2002). Compromiso afectivo, continuo y normativo con la organización: un metaanálisis de antecedentes, correlaciones y consecuencias. *Revista de Comportamiento vocacional*, 61 (1), 20–52.
- Moranch, C. (2019). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de la comercializadora ecuatoriana de calzado Comecsa S.A., del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, año 2018*. (Tesis de Maestría) Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad.

- Morrison, E. y Phelps, C. (1999). Haciendo cargo en el trabajo: esfuerzos extraordinarios para iniciar el cambio en el lugar de trabajo. *Revista de la Academia de Gestión*, (1)42, 403-419.
- Motowidlo, S., Borman, W. y Schmit, M. (1997). Una teoría de las diferencias individuales en la tarea y el desempeño contextual. *Revista de rendimiento humano*, 1(10), 71-83.
- Mowday, R., Porter, L. y Steers, R. (1982). *Vínculos empleados-organización: la psicología del compromiso, el ausentismo y la rotación*. Vol. 153. Nueva York: Academic Press.
- Murayari, C. (2019). *Cultura organizacional y su relación con el compromiso laboral de los colaboradores de la empresa Palmas del Shanusi S.A. 2018*. (Tesis de Maestría) Universidad Peruana Unión, Tarapoto.
- Otley, D. (1999). Gestión del desempeño: un marco para la investigación de sistemas de control de gestión. *Revista de investigación en contabilidad de gestión*, 10, 363-382.
- Parker, S. y Collins, C. (2010). Haciendo balance: Integrando y diferenciando múltiples comportamientos proactivos. *Revista de gestión*, 36 (3), 633-662.
<http://dx.doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Parker, S., Williams, H. y Turner, N. (2006). Modelando los antecedentes del comportamiento proactivo en el trabajo. *Revista de Psicología Aplicada*, 1(91), 636-652.
- Pignataro, A. (2016). *Manual para el análisis político cuantitativo*. (1ra.Ed.) San José, Costa Rica: Editorial UCR.
- Pulakos, E., Arad, S., Donovan, M. y Plamondon, K. (2000). Adaptabilidad en el lugar de trabajo: Desarrollo de una taxonomía del rendimiento adaptativo. *Revista de Psicología Aplicada*, 1(85), 612-624.
- Radosavljevic, Z., Cilerdzic, V. y Dragic, M. (2017). Compromiso organizacional de los empleados. *Revista Internacional. Facultad de Economía Empresarial y Emprendimiento*. 1-2.

- Ramírez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. (Tesis Doctoral) Universidad Autónoma de Madrid.
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525_Ram%C3%ADrez%20Vielma%20Raul%20Gonzalo.pdf?sequence=1
- Robbins, S. y Judge, T. (2007). *Comportamiento organizacional* (12ª Ed.). Prentice Hall.
- Rodríguez, A. (2014). *Nivel de Satisfacción de los asesores de un contact center operativo de una institución financiera de la república de Guatemala*. (Tesis de Titulación). Facultad de Humanidades. Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción.
- Rodríguez, M. (2019). *Regímenes laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Nacional de Trujillo – Sede Central 2017*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Romero, M. (2019). *Redes atencionales y desempeño laboral de empleados del Área de Educación*. (Tesis de Maestría) Universidad Argentina de la Empresa – UADE, Buenos Aires.
- Ruiz, E. (2019). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL N° 06, 2017*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Lima.
- Rylander, D. (2003). *Cambios en el compromiso organizacional para los recién llegados a la fuerza de ventas: una mirada exploratoria a las influencias del empleo temprano*. *Avances en marketing - Actas de la reunión anual de la Asociación de educadores universitarios de marketing*, 140-146.
<<http://sbaer.uca.edu/research/acme/2003/24.pdf>>.
- Schermerhorn, J. (1989). *Gestión para la productividad*, (3a ed.) John Wiley and Sons, Nueva York.
- Shahid, A. y Azhar, S. (2013). Adquirir el compromiso de los empleados: vincular a la eficacia organizacional. *Revista de investigación de gestión*, 5 (1), 250–268.
- Sharma, D., Borna, S. y Stearns, J. (2009). Una investigación de los efectos de los valores éticos corporativos en el compromiso y el desempeño de los empleados:

- examen del papel moderador de la equidad percibida. *Revista de ética empresarial*, 89 (2), 251-260.
- Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment. *Benchmarking: An International Journal*, 22(6), 1192-1211. doi:10.1108/BIJ-01-2014-0007
- Solís, H. (2020). *Gestión administrativa y compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019*. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Lima.
- Sonnentag, S. y Frese, M. (2002). Conceptos de rendimiento y teoría del rendimiento. En S. Sonnentag (ed.), *Gestión psicológica del rendimiento individual*. Chichester: Wiley. P. 3 - 25.
- Steel, R., Griffeth, R., & Hom, P. (2002). Practical retention policy for the practical manager. *The Academy of Management Executive*, 16(2), 149-162.
- Tena, A. y Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 19-22.
- Torres, E. (2019). *El desempeño y compromiso organizacional: Factores claves para el desarrollo de una empresa, caso Palmoplast S.A. de Machala*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Machala, Machala.
- Valderrama, G. (2019). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sanagorán – 2017*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Vandenberg, R., Self, R. y Seo, J. (1994). Un examen crítico de las medidas de compromiso de internalización, identificación y cumplimiento. *Revista de gestión*, 20 (1), 123-140.
- Vizcaíno, I. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario*. (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato.
- WeiBo, Z., Kaur, S. y Jun, W. (2010). Nuevo desarrollo del compromiso organizacional: una revisión crítica (1960-2009). *Revista africana de gestión empresarial*, 4 (1), 12-20.

- Williams, K. y Karau, S. (1991). “Holgazanería social y compensación social: los efectos de las expectativas de desempeño del compañero de trabajo”, *Revista de personalidad y psicología social*, 1(61): 570-581.
- Wright, P., Gardner, T., Moynihan, L. y Allen, M. (2005). La relación entre las prácticas de recursos humanos y el desempeño de la empresa: examen del orden causal. *Revista de psicología del personal*, 58 (2), 409–446.
- Wrzesniewski, A. y Dutton, J.E. (2001). Elaborar un trabajo: revivir a los empleados como artesanos activos de su trabajo. *Revista Academia de Gestión*, 26, 179–201.
- Yavuz, M. (2010). El efecto de la percepción de los docentes sobre la justicia y cultura organizacional sobre el compromiso organizacional. *Revista Africana de Gestión Empresarial*, 4 (5), 695-701.