



Universidad  
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

**FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**Tesis**

“Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del  
Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho, 2024”

**Para optar el grado académico de**

Maestro en Gestión en Salud

**Presentado por:**

**Autora:** Bach. Arias Alvites de Chuiz, Rosario

**Código ORCID:** 0000-0001-8674-8340

**Asesor:** Dr. Maguiña Palma, Misael Erickson

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413>

**Línea de Investigación General**

Salud y bienestar

**Línea de Investigación Especifica**

Gestión en salud

**Lima, Perú**

**2024**

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2024

Nosotros, Rosario Arias Alvites De Chuiz con DNI: 41184815 Egresado(s) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho, 2024", Asesorado por el docente: Misael Erikson Maguiña Palma Con DNI 41974596 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413> tiene un índice de similitud de 17% con código oid:14912:341325116 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y.
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
Firma de autor 1  
Rosario Arias Alvites De Chuiz  
DNI: 41184815

.....  
Firma de autor 2



Dr. Misael Erikson Maguiña Palma  
DNI: 41974596

.....  
Firma  
Nombres y apellidos del Asesor:  
Misael Erikson Maguiña Palma  
DNI: 41974596

**MIEMBROS DEL JURADO**

**Presidente: Dr. Félix Alberto Caycho Valencia.**

**Secretario: Mg. Segundo German Millones Gómez.**

**Vocal: Dra. Blanca Katyusca Loayza Enriquez.**

## **Dedicatoria**

**Dedico este trabajo a Dios por bendecir todo este tiempo de estudio, a mi familia que me apoyo en cada momento para poder realizar mis objetivos, a los profesores que contribuyeron con su enseñanza.**

## **Agradecimiento**

**Agradezco a todos los profesores que me apoyaron con la realización de esta tesis y a todos los colaboradores.**

## Índice general

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice general.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
Introducción .....	xi
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Planteamiento del problema .....</b>	<b>1</b>
1.2.1 Problema general .....	2
1.2.2 Problemas específicos .....	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos .....	3
1.4.2 Metodológica.....	4
1.4.3 Práctica.....	4
<b>1.5 Limitaciones de la investigación.....</b>	<b>5</b>
1.5.1 Temporal .....	¡Error! Marcador no definido.
1.5.2 Espacial.....	¡Error! Marcador no definido.
1.5.3 Recursos.....	¡Error! Marcador no definido.
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 Bases teóricas .....</b>	<b>11</b>
<b>2.3. Formulación de hipótesis .....</b>	<b>20</b>
2.3.1. Hipótesis general.....	20
2.3.2. Hipótesis específicos .....	¡Error! Marcador no definido.
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....</b>	<b>21</b>
<b>3.1. Método de la investigación .....</b>	<b>21</b>
<b>3.2. Enfoque de la investigación.....</b>	<b>21</b>
<b>3.4. Diseño de la investigación .....</b>	<b>22</b>
<b>3.5. Población, muestra y muestreo .....</b>	<b>22</b>
3.5.1 Población.....	22

3.5.2 Criterios de inclusión .....	22
3.5.3 Criterios de exclusión .....	22
3.5.4 Muestra .....	23
<b>3.6. Variables y operacionalización .....</b>	<b>24</b>
3.6.1 Definición operacional .....	¡Error! Marcador no definido.
<b>3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>34</b>
3.7.1. Técnica.....	34
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	34
3.7.3. Validación .....	36
3.7.4. Confiabilidad .....	¡Error! Marcador no definido.
<b>3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....</b>	<b>36</b>
<b>3.9. Aspectos éticos .....</b>	<b>37</b>
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>39</b>
<b>4.1. Resultados .....</b>	<b>39</b>
4.1.1. Análisis descriptivo de los resultados .....	39
4.1.2. Análisis inferencial .....	¡Error! Marcador no definido.
<b>4.2. Discusiones .....</b>	<b>47</b>
<b>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>54</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>56</b>
<b>Anexo 1: Matriz de consistencia .....</b>	<b>43</b>
<b>Anexo 2: Instrumento de recolección de datos .....</b>	<b>44</b>
<b>Anexo 3: Validación de instrumento .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....</b>	<b>44</b>
<b>Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética.....</b>	<b>46</b>
<b>Anexo 6: Formulario de consentimiento informado.....</b>	<b>48</b>
<b>Anexo 7: Informe del asesor .....</b>	<b>51</b>
<b>Anexo 8: Informe de Turnitin .....</b>	<b>56</b>

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Relación del compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024.	38
<b>Tabla 2.</b> Relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral en los trabajadores.	40
<b>Tabla 3.</b> Relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores.	42
<b>Tabla 4.</b> Relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores.	44
<b>Tabla 5.</b> Prueba de normalidad.	46
<b>Tabla 6.</b> Prueba del Rho de Spearman compromiso organizacional y desempeño laboral.	47
<b>Tabla 7.</b> Prueba del Rho de Spearman entre compromiso organizacional dimensión de continuidad y desempeño laboral.	48
<b>Tabla 8.</b> Prueba del Rho de Spearman entre compromiso organizacional dimensión normativo y desempeño laboral.	49
<b>Tabla 9.</b> Prueba del Rho de Spearman entre compromiso organizacional dimensión afectivo y desempeño laboral.	50



## Resumen

Este trabajo tuvo como propósito determinar la relación del compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho, 2024. Se utilizó una metodología no experimental, cuantitativa y correlacional y transversal, con una muestra de 96 trabajadores del Policlínico Parroquial San Benito. Los resultados revelaron que en este estudio 47 de los trabajadores (49.0%) presentaron un desempeño laboral muy eficiente de los cuales en 14 (14.6%) se observa compromiso organizacional alto, 32 (33.3%) compromiso organizacional medio y 1 (1.0%) compromiso organizacional bajo, siendo  $p$  (0.625) mayor a 0.05, no se rechaza la  $H_0$ , no existiendo seguridad de la relación de variables; así mismo, el valor de Rho es de 0.050 verificando que la correlación es positiva muy baja por ello, se concluye que, no existe relación del compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024.

**Palabras clave:** Compromiso Laboral, Compromiso Organizacional, Continuidad, Afectivo, Normativo.

## **Abstract**

In order to ascertain the correlation between job performance and organizational commitment among the personnel of the Policlínico Parroquial in San Juan de Lurigancho in 2024, this research was conducted. A cross-sectional, quantitative, non-experimental design was implemented to analyze data. The sample for this study consisted of 96 employees of the Policlínico Parroquial San Benito. The findings of this research indicated that 47 of the employees (49%), exhibited a highly efficient work performance. Among these, 14 (14.6%) demonstrated high organizational commitment, 32 (33.3%) demonstrated medium organizational commitment, and 1 (1.0%) demonstrated low organizational commitment. Since  $p$  (0.625) is greater than 0.05, the null hypothesis is not rejected; however, the relationship between the variables remains uncertain. Additionally, the value of Rho is 0.050, verifying that the correlation is very low positive, therefore, it is concluded that there is no relationship between organizational commitment and job performance in the workers of the Parish Polyclinic in San Juan de Lurigancho-January 2024.

Keywords: Job Performance, Organizational Commitment, Continuity, Affective, Normative.

## **Introducción**

El propósito del estudio que se presenta a continuación fue establecer relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial de San Juan de Lurigancho, mejorando el equilibrio de las variables mencionadas, donde el compromiso organizacional sea un componente asociado al desempeño laboral para mejorar el beneficio de los servicios de salud.

Este estudio, dividido en cinco capítulos, es muy detallado en su planteamiento. En el primer capítulo, "El problema", se examinan los contextos mundial, nacional y local, se analizan los problemas asociados a las variables objeto de investigación y se exponen la finalidad y las limitaciones de la investigación. El marco teórico que sustenta las variables objeto de estudio es el tema principal del segundo capítulo. El tercer capítulo describe el marco metodológico, justifica la estrategia, el tipo y el diseño del estudio y explica las características de las herramientas y técnicas utilizadas para recoger los datos. Los resultados se presentan en el cuarto capítulo, junto con un análisis en profundidad de los datos. A continuación, se presentan las conclusiones y propuestas del estudio. Por último, se presentan una serie de apéndices de apoyo al proceso de recogida de datos, junto con las referencias bibliográficas utilizadas.

## CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

### 1.1 Planteamiento del problema

El compromiso organizacional abarca varias dimensiones en la que se agrega la relación afectiva, continuidad y normativo. Siendo un vínculo emocional que tiene el trabajador con su empresa (1). Dentro de una organización o empresa este compromiso es muy importante ya que genera en el trabajador permanencia, lealtad y costo/beneficio, influenciando a una mayor productividad, un aumento en el desempeño laboral y crea mayor satisfacción en el trabajador (2,3).

A nivel mundial en América Latina la Organización internacional del Trabajo (OIT) expone las consecuencias que está dejando la COVID-19 más del 50% de los trabajadores que se han quedado laborando desde que se inició la pandemia, pues la sobrecarga de trabajo, las horas extras, produce en el trabajador varios problemas de salud mental. Esto hace que el trabajador no pueda cumplir con las responsabilidades, exigencias, objetivos de la empresa, teniendo un desempeño laboral ineficiente (8).

En México la Universidad Autónoma Nuevo León, se hizo una investigación en el personal de salud, como médicos y enfermeros, enfocándose en las variables mencionadas, identificándose en las sanitarias un 30% de compromiso en la organización considerándose nula o escasa. Los médicos obtuvieron un desempeño máximo de solo 26.7%. Los resultados dieron una relación muy significativa entre el compromiso normativo, el desempeño y la capacitación en los médicos, en las enfermeras se tuvo una relación baja en cuanto al compromiso organizacional, calidad técnica, las aptitudes y la atención médica. (9).

El estudio realizado en la MICRORED de Arequipa, tuvo como resultados un 46.46% en cuanto al compromiso organizacional, siendo alta. Asimismo, se obtuvo 79.53% en

desempeño laboral considerándose bueno, encontrando relación de manera significativa ( $p = 0.015$ ) entre las variables (10).

Por otro lado, también diversos factores están afectando el desempeño laboral que es sinónimo de baja productividad hacia su organización, sin embargo, los que tiene un alto desempeño es porque la empresa ha trabajado en ellos capacitaciones, equidad en el salario, horas de trabajo, relaciones interpersonales, la iniciativa y en la comunicación con sus superiores esto produce que haya un buen compromiso organizacional donde se benefician el trabajador y la empresa (11).

A nivel de Lima, un estudio sobre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, Se concluyó que el compromiso organizacional tuvo una relación débil con el desempeño laboral (12).

Para poder lograr una buena correlación entre compromiso laboral y desempeño el administrado debe de trabajar o dar énfasis en la parte de gestión de recursos humanos, creando o elaborando estrategias para que el trabajador tenga un compromiso de identificación, este motivado, estimulado y tenga clara las metas y/o objetivos a donde quiere llegar la empresa y estos procedimientos para la buena gestión deberá estar documentado , teniendo indicadores de corto y largo plazo que nos ayudara a mejorar la correlación compromiso laboral entre un buen desempeño laboral (13,14).

En razón a lo expuesto surge el siguiente problema de investigación:

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿En qué medida se relaciona el compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero2024?

## **1.2.2 Problemas específicos**

¿En qué medida se relaciona el compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024?

¿En qué medida se relaciona el compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024?

¿En qué medida se relaciona el compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación del compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Identificar la relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral en los trabajadores.

Identificar la relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores.

Identificar la relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Teórica**

Teóricamente, buscó profundizar sobre el compromiso organizacional y cómo se involucra con el desempeño laboral en Policlínico Parroquial San Benito, permitió determinar e identificar de cómo es la relación que existe entre las dos variables que se está estudiando, esto ayudó a poder trabajar en el compromiso y tomarlo como una medida estratégica de la organización mejorando el desempeño en los trabajadores; la descripción conceptual de las variables y la selección de los aspectos más importantes para la prueba que se realizó son los primeros pasos en una presentación de conceptos que proporcione apoyo doctrinal.

### **1.4.2 Metodológica**

Se justificó metodológicamente ya que empleó instrumentos que permitió medir las variables de estudio, siendo estos instrumentos validados, adaptándose a la realidad de estudio, pudo ser utilizado en estudios similares para poder ver la correlación entre las variables.

### **1.4.3 Práctica**

La justificación práctica del estudio se deriva de su objetivo de determinar en qué medida el desempeño laboral en el policlínico de San Juan de Lurigancho estuvo correlacionado con el compromiso organizativo; con el fin de aportar que determinantes se deben de mejorar, que estrategias se debieron de mejorar y/o implementar para poder mejorar el desempeño y con esto la organización pudo lograr sus objetivos y metas.

## **1.5 Limitaciones de la investigación**

Unas grandes limitaciones en esta tesis fue la insuficiente información académica sobre compromiso organizacional y desempeño laboral, así como, la formación inadecuada en cuanto a la calibración del ejecutor encargado de registrar las mediciones.

A nivel de recursos, no se encontraron limitaciones, puesto que la presente investigación fue autofinanciada por el mismo autor que cuenta con los recursos necesarios y suficientes para desarrollar el trabajo.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **Internacional**

**Yao et al., (15) (2023)** en su investigación tuvieron como objetivo “Examinar las relaciones entre el compromiso laboral, el desempeño laboral y el capital psicológico en empleados industriales”, Basándose en el modelo de exigencias laborales y recursos, este estudio. Se reclutó a un total de 399 programadores informáticos que cumplimentaron la escala de compromiso laboral, la escala de rendimiento laboral del trabajador del conocimiento y el cuestionario de capital psicológico. Los resultados donde puede verse que tanto la relación lineal como la cuadrática entre el compromiso laboral y el rendimiento en el trabajo eran significativas. En el modelo lineal, el compromiso laboral sólo podía explicar el 26% ( $R^2 =$



0,26) de la variación del rendimiento laboral, pero en el modelo cuadrático, el compromiso laboral podía explicar el 72% ( $R^2 = 0,72$ ) de la variación del rendimiento laboral, lo que demuestra que el modelo cuadrático era mejor que el modelo lineal. El compromiso laboral y el rendimiento se vincula en forma de U invertida mostrando que existe una relación entre el compromiso y rendimiento laboral que puede ser no lineal, pero en forma de U invertida. Los resultados del análisis de correlación mostraron que existían correlaciones positivas significativas entre el desempeño laboral, el rendimiento laboral y el capital psicológico, lo que indicaba que también podían existir relaciones positivas.

**Vieira (16) (2023)** en su investigación tuvo como objetivo “Relacionar los tipos de pasión laboral, la pasión armoniosa y la pasión obsesiva, con el compromiso laboral y el rendimiento laboral individual percibido”, Métodos: la recogida y el análisis de datos para este estudio se realizaron mediante un diseño de estudio transversal y cuantitativo. Se utilizó un método no probabilístico para seleccionar una muestra de conveniencia compuesta por 305 trabajadores portugueses y se recogió en línea de marzo a octubre de 2020. Las hipótesis propuestas se evaluaron mediante modelos de ecuaciones estructurales parciales. Resultados: En general, los resultados apoyaron las hipótesis propuestas y mostraron que la pasión armoniosa afectó positivamente los resultados organizacionales, mientras que la pasión obsesiva afectó negativamente estos resultados; notablemente, nuestros hallazgos también revelaron un alto rendimiento individual, y, en consecuencia, un aumento significativo de los recursos laborales estructurales, una disminución significativa de las demandas laborales perjudiciales y una alta absorción. Los resultados destacan la importancia de distinguir entre la pasión armoniosa y la pasión obsesiva para comprender sus consecuencias en los resultados organizativos.

**Zhang et al., (17) (2022)** en su investigación tuvo como objetivo “Estudiar el efecto de la sobrecarga de funciones, el compromiso laboral y el apoyo organizativo percibido sobre el rendimiento laboral de los enfermeros, incluido el desempeño de tareas, la facilitación

interpersonal y la dedicación al trabajo”, Métodos: Se estudió a un total de 595 enfermeras chinas entre noviembre de 2020 y febrero de 2021. Se utilizaron análisis factorial confirmatorio, estimación de máxima verosimilitud y análisis bootstrapping para probar el proceso mediador y el efecto moderador. Resultados: El compromiso laboral medió parcialmente las relaciones de la sobrecarga de rol con el desempeño de la tarea ( $\beta = -.253$ ,  $p < 0,001$ , IC del 95%: [-,315, -,204]) y la facilitación interpersonal ( $\beta = -.202$ ,  $p < 0,001$ , IC del 95%: [-,261, -,145]); el compromiso laboral también medió completamente la relación entre la sobrecarga de rol y la dedicación al trabajo ( $\beta = -.239$ ,  $p < 0,001$ , IC del 95%: [-,302, -,186]). El apoyo organizativo percibido moderó las relaciones de la sobrecarga de rol con el rendimiento en la tarea, la facilitación interpersonal y la dedicación al trabajo ( $\beta = -.171$ ,  $p < 0,001$ ,  $\beta = -.154$ ,  $p < 0,001$  y  $\beta = -.175$ ,  $p < 0,001$ , respectivamente). Conclusiones: El compromiso laboral es el eje que vincula la sobrecarga de rol con los resultados distales del desempeño laboral. El apoyo organizativo percibido mitiga las formas en que la sobrecarga de funciones socava el rendimiento laboral.

**Núñez (18) (2022)** “Analizar el compromiso organizacional y desempeño laboral de un hospital general de segundo nivel de atención del cantón Guayaquil”. Se utilizó una técnica de investigación no experimental y cuantitativa. En cuanto a la metodología del estudio, se utilizó una encuesta y dos cuestionarios como instrumentos: un cuestionario de 18 ítems sobre el compromiso organizativo y un cuestionario de 11 ítems sobre el rendimiento laboral, ambos administrados a un grupo de muestra de 46 individuos. En cuanto al compromiso organizativo, los resultados indicaron que el compromiso normativo era la dimensión más común y el compromiso de continuidad la menos común. En cuanto al rendimiento laboral, la calidad de la atención fue la dimensión más elevada y la productividad fue la dimensión con mayores resultados, lo que indicaba las áreas en las que los encuestados debían reforzarse.

**Chiang y Rebolledo (19) (2020)** en su investigación tuvo como objetivo “Analizar y revisar el comportamiento del personal a través de las variables satisfacción laboral, compromiso organizacional y autoeficacia laboral, en un Hospital de la Provincia de Arauco”. Con una muestra de 149 personas, el diseño fue no experimental, descriptivo y correlacional. Sólo siete variables de satisfacción laboral y compromiso organizativo, que afectan a las dimensiones emocional y normativa, muestran una relación positiva entre ambas. Sobre la base de la información anterior, la satisfacción laboral y el compromiso organizativo están estadísticamente correlacionados de forma positiva con la autoeficacia.

**Bhatti et al., (20) (2018)** en su investigación tuvieron como objetivo “Examinar el papel mediador del compromiso laboral (vigor y dedicación) entre los recursos laborales (características del trabajo, apoyo del supervisor y de los compañeros de trabajo, participación en la toma de decisiones y seguridad laboral) y el desempeño laboral (tarea y contexto) calificado por el supervisor”, Diseño metodológico: La muestra estaba formada por 364 enfermeras y sus jefes. Se obtuvo un modelo modificado de trayectoria significativa del compromiso laboral como mediador entre los recursos del puesto de trabajo y el rendimiento laboral mediante un modelo de ecuaciones estructurales con Amos. Los resultados ratifican que el compromiso organizacional, medido mediante un estándar de dos componentes compuesto por la fuerza y el compromiso, actúa como mediador en la relación, el soporte del inspector y de los compañeros, la intervención en las decisiones y la seguridad laboral, y un constructo multidimensional de rendimiento laboral, que es calificado por el supervisor e incluye el rendimiento en la tarea y en el contexto. Todos estos factores aumentarán el compromiso de los empleados, lo que a su vez incrementará su productividad laboral de los empleados.

## Nacional

**Chambi y Macedo (21) (2022)** en su investigación tuvo como objetivo “Establecer la relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, 2021”, La investigación fue de carácter aplicado y descriptivo, con un diseño correlacional transversal. Tanto el rendimiento laboral como el compromiso organizativo se evaluaron utilizando una muestra de 87 empleados cada una. En el proceso de recogida de datos se empleó la metodología de encuesta y el cuestionario se depuró mediante la técnica de preguntas cerradas. Los datos obtenidos se presentan en tablas y gráficos derivados de SPSSv 26 y Excel. Los resultados indican que el compromiso organizacional tiene un efecto estadísticamente significativo y directo (0,000) sobre el desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali en el 2021. Esto indica que la forma como la Universidad supervisa el compromiso afectivo, normativo y de permanencia de sus empleados tiene un impacto directo y sustancial en su desempeño laboral.

**Tejada (22) (2022)** en su investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID-19 en un Hospital de Jaén, 2021”, La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta y el instrumento que se empleó fueron los cuestionarios basados en la escala de Likert con la finalidad de realizar el cálculo del nivel del compromiso organizacional el cual contará con tres dimensiones. Tras este proceso, ambos instrumentos fueron administrados de forma práctica a la muestra del estudio a través de Google Forms con el fin de recoger los datos necesarios para el posterior análisis estadístico. Se observaron correlaciones positivas y estadísticamente significativas del compromiso organizativo, afectivo, normativo y permanencia con desempeño ( $r = 0,553, p = 0,000$ ;  $r = 0,345, p = 0,000$ ;  $r = 0,446, p = 0,000$ ;  $r = 0,232, p = 0,006$ ). En el hospital de Jaén, en 2021, se observó una

notable correlación del rendimiento laboral y compromiso organizativo de los trabajadores en plena pandemia de COVID-19, concluye el estudio.

**Cóndor (23) (2021)** en su investigación tuvo como objetivo “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 un estudio transversal con un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental. Se utilizó una muestra de veinte empleados. La muestra estaba formada por treinta empleados. Los coeficientes de fiabilidad del instrumento utilizado para medir la primera y la segunda variables fueron de 0,970 y 0,959 respectivamente. Sobre la base de estos valores, puede concluirse que los instrumentos evaluados tienen un grado de fiabilidad significativamente alto. Se encontró una correlación ( $p=0,00$ ) del compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud en un hospital de Lima en el año 2021.

**Tello (24) (2021)** tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Belén”. Realizado un estudio correlacional, descriptivo. La población fue de 60 enfermeras, en las cual se utilizó como instrumento la encuesta con 13 ítems para cada variable a través de la escala de Likert. Los resultados indicaron una correlación de nivel moderado ( $0.000 < 0.05$ ), entre las variables. Se concluye que, si el personal tiene mejor compromiso, también habrá un mejor desempeño laboral.

**León (25) (2021)** tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén”. La metodología tuvo un diseño no experimental descriptivo correlacional, con 50 trabajadores de la dirección sub regional Jaén. Los resultados incluyen una serie de estudios que reflejan el grado de correlación existente. Constatando que existe una correlación significativa entre las dos variables, con un valor de 0,998. Esto sugiere que el compromiso

organizativo de los empleados aún no es suficiente para evitar que asuman tareas o funciones adicionales que complicarían su rendimiento laboral y lo harían insatisfactorio.

**Chávez (26) (2019)** en su investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre el compromiso y el desempeño laboral en los colaboradores en la modalidad CAS del Departamento de Apoyo al Diagnóstico del Hospital San Juan de Lurigancho, 2018”, el diseño de estudio corresponde al tipo descriptivo correlacional. Los participantes en esta investigación fueron treinta empleados, organización diligente a la prestación de servicios de salud pública. En conclusión, se realizó la prueba de hipótesis y se localizó una relación significativa de variables, donde la correlación Rho de Spearman de  $r = 0,591$  y un nivel de significación de  $P = 0,001$  (bilateral). Se encontró una relación significativa entre las variables.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Compromiso organizacional.**

Grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella (27).

#### **Definición de las dimensiones de la variable compromiso organizacional**

##### **Compromiso afectivo**

El vínculo emocional que los empleados desarrollan con su empleador, caracterizado por la identificación, la participación activa y el deseo de seguir empleados. Por lo tanto, es esta conexión la que fomenta el disfrute y la satisfacción de los empleados en su empleo con la organización. De ahí que los trabajadores que poseen este tipo de compromiso están inclinados a trabajar para el beneficio y bien de la entidad a la que pertenecen (28)

##### **Compromiso de continuidad**

El individuo reconoce todos los costos que implica retirarse de la organización; muchas veces no son sólo costos financieros (sueldo) sino también físicos y psicológicos (el tiempo invertido en la institución y el esfuerzo realizado) ya que renunciar a ella implica perder todo lo anteriormente mencionado. Los colaboradores que tienen compromiso de continuidad permanecen en la institución porque tienen que hacerlo (29).

### **Compromiso normativo**

Similar al compromiso afectivo, el compromiso normativo se caracteriza por una asociación con las emociones y comparte la lealtad como valor fundamental. Estas emociones tienen su origen en el desarrollo de valores en el hogar o en otras instituciones, incluidas las aulas. Este empleado considera que sería desleal abandonar la organización por un sentimiento de obligación. Por ello, esta categoría de empleado se denomina "incondicional". Se debe a un sentimiento de obligación moral o reciprocidad: el desequilibrio cognitivo que experimenta un individuo que siente una deuda moral de lealtad y reciprocidad tras observar que la organización le ha atendido adecuadamente. En estas circunstancias la organización es vista más atractiva que otras, y por lo tanto el deseo de permanecer en ella es una obligación (30).

### **Teorías de la variable compromiso organizacional**

#### **Teoría de Meyer y Allen (1991)**

Definido como un estado psicológico que define la relación entre un individuo y una organización e influye en la decisión de permanecer o abandonar la organización.

Teniendo esto en cuenta, los autores desarrollaron un modelo tridimensional que incluye tres componentes o dimensiones del compromiso: afectivo, normativo y de permanencia. Estos componentes pueden interpretarse de forma diferente en función de la entidad de que se trate, como un sindicato, un grupo de trabajo, un supervisor o una ocupación.

El componente afectivo es el deseo de permanecer en una organización.

El elemento persistente, vinculado a los costes asociados al abandono de la organización.

El elemento normativo, vinculado al sentido del deber de permanecer empleado en la organización.

En definitiva, los teóricos consideran que el compromiso refleja el deseo, la necesidad o el deber del colaborador para permanecer en la organización; en tal sentido un individuo puede relacionarse afectivamente a su organización al mismo tiempo que puede mantener, o no, en términos de vínculos costobeneficio, y sentir, o no, la obligación de ser leal a su organización (31).

### **Modelo de Becker 1960**

La relación entre un empleado y la organización, según la teoría de Becker, se basa en comportamientos regidos por un "contrato" de beneficio económico. Los empleados demuestran su compromiso con la organización mediante inversiones ocultas o apuestas laterales. Los individuos valoran estas apuestas laterales por la acumulación de costes específicos que desalientan la retirada. La teoría de Becker establece que el compromiso organizativo es un predictor significativo de la rotación voluntaria. Aunque la teoría de las apuestas secundarias fue abandonada como una de las principales defensoras del concepto de compromiso organizacional, la influencia de este enfoque es muy evidente en Meyer y Allen's Scale (1991), mejor conocido como compromiso de permanencia. (32)

**Teoría de atribución Desarrollado por Reichers, 1985**, que establece que el compromiso es un deber que el empleado tiene con la organización, ya que ésta le ha dado la oportunidad de trabajar y las circunstancias para desarrollarse personal y profesionalmente, así como a los demás; por lo tanto, se espera que el empleado se comporte éticamente realizando



las tareas asignadas con la máxima eficacia y diligencia. Dicha propuesta teórica se asocia con la dimensión normativa, en donde se resalta la existencia de un sentimiento moral de priorizar en seguir laborando en la entidad, sustentado principalmente en la existencia de un sentimiento de lealtad hacia la empresa, la cual ha cumplido satisfactoriamente con las expectativas del trabajador; por tanto, existe un comportamiento de cumplimiento con las metas y lineamientos institucionales, no solamente debido a que se desea continuar laborando en la empresa, sino porque la persona considera que es lo correcto y adecuado para que la institución siga creciendo en la industria; finalmente, se precisa que existe un alineamiento de los objetivos personales con los de la empresa, sustentado principalmente en un componente subjetivo que es la lealtad y la responsabilidad (33).

### **Teoría del intercambio social**

Según la teoría del intercambio social, todas las relaciones se forman y mantienen sobre la base de un análisis coste-beneficio, alcanzándose un equilibrio en función del resultado. Este equilibrio permite determinar si un estímulo suscita una respuesta positiva, en cuyo caso la decisión es mantener la relación; en caso contrario, dicta la decisión de poner fin a la relación. Cuando se aplica en un entorno organizativo, la presencia de recompensas y beneficios conducirá inevitablemente a una mayor cooperación y satisfacción entre los miembros del equipo. En concreto, la recompensa dependerá de nuestro rendimiento, así como de la cantidad y naturaleza de los resultados. Es por ello, que cuantas más veces se recompense una acción, el individuo repetirá con más frecuencia dicha acción (34)

### **Teoría perspectiva psicológica**

se basa principalmente en las premisas de las ataduras psicológicas a través de una identificación e implicación entre empleado y organización que conllevan a dar respuestas cognitivas, cuyo argumento indica de una manera más precisa al estado emocional. Esta teoría

está relacionada con la dimensión compromiso afectivo, postulada por Meyer y Allen en el 91, el cual es referido al apego psicológico del individuo a la organización a través de una atadura emocional, esto da entender que para el individuo la organización lo es todo (35).

### **2.2.2. Desempeño laboral**

El concepto de rendimiento en el trabajo hace hincapié en la forma en que se llevan a cabo las tareas, y el valor del empleado se basa en la consecución de los objetivos. Esto incluye la forma en que se lleva a cabo la tarea. Por esta razón, se evalúan las competencias de un empleado, incluido el grado en que se utilizan en el desarrollo de la tarea y la forma en que se poseen. También puede estar en relación con un aumento en la remuneración fija, pero no es muy frecuente (36).

Chiavenato (37) mencionó que el desempeño laboral *“Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye una estrategia particular para lograr los objetivos”* posee una serie de características individuales, que incluyen, entre otras, capacidades, habilidades, requisitos y cualidades, que interactúan con la naturaleza del trabajo y la organización para generar comportamientos que influyen en los resultados. Medir la mejora del rendimiento de un individuo únicamente en función de su rendimiento supondría un reto importante. Si bien ciertos aspectos, como la percepción de equidad de un empleado, sus actitudes y opiniones sobre su trabajo, son muy valorados por todas las organizaciones, evaluar el rendimiento de un individuo por sí solo plantearía importantes retos a la hora de identificar formas de mejorarlo.

Hay que recordar que el trabajo eleva al individuo. El aspecto objetivo de todo trabajo es la remuneración, mientras que el aspecto subjetivo trasciende y nos motiva a dar lo mejor de nosotros mismos por los demás (38).

Una organización considera el rendimiento laboral como el valor esperado de los comportamientos acumulados de un individuo en un establecido tiempo; este individuo puede tener un conjunto de comportamientos que repercuten positiva o negativamente en la eficacia de la organización (39).

Cada empleado contribuye al valor de la empresa, lo que convierte a los recursos humanos en un componente crítico de una organización. La consecución de los objetivos y metas depende de la evaluación del rendimiento y de la identificación de las competencias y limitaciones (40)

Los autores insisten también en la necesidad de que los empleados participen en un aprendizaje continuo como medio para desarrollarse día a día. En consecuencia, corresponde a los directivos realizar evaluaciones continuas para identificar los obstáculos a la excelencia. Evaluar adecuadamente el rendimiento de los empleados tiene muchas ventajas, entre ellas

Aumenta la eficacia.

Reconocimiento de los puntos fuertes y las limitaciones personales.

Desarrollo y planificación de la carrera profesional.

### **Dimensiones del desempeño laboral:**

Numerosos estudios mencionan que la proactividad está asociada a la integración social con los compañeros y, al mismo tiempo, a un mayor compromiso y esfuerzo en la permanencia en la empresa (41).

**Ayuda a otros** se refiere ayudar a las personas haciéndoles sugerencias, dándoles los conocimientos o habilidades necesarios, haciendo directamente lo que necesitan hacer o dándoles apoyo emocional para resolver directamente lo que necesitan hacer o dándoles apoyo

emocional para resolver sus problemas personales. Informándoles sobre cosas que puedan interesarles o que necesiten saber, y o deberían saber, y anteponiendo los intereses del grupo a los personales (42).

**Vinculación organizacional:** conceptualiza la organización como "representar eficazmente a la organización abogando por ella y expresando satisfacción y lealtad más allá de la organización". Expresar satisfacción y lealtad independientemente del momento o las circunstancias. Compromiso con la misión y los objetivos de la organización aceptando las funciones y los procedimientos de la organización y haciendo sugerencias para mejorarlos (43).

**Desempeño más allá del puesto:** se caracteriza por el esfuerzo más de lo que se te pide, sean cuales sean las dificultades. Tomar la iniciativa de hacer lo que sea necesario para alcanzar los objetivos de la organización, no sólo lo que se le pide. Desarrollar los propios conocimientos y aptitudes aprovechando las oportunidades que ofrece la organización o emprendiendo este esfuerzo a costa del tiempo y los recursos propios (44).

## **Teorías de la variable desempeño laboral**

### **Teoría de la equidad**

El individuo afirma que los individuos se esfuerzan por mantener la equidad entre inputs y outputs, siendo la asignación de tareas una cuestión de correcta distribución equitativa dentro de la organización y, en consecuencia, de recompensas equitativas a los esfuerzos de cada individuo en su búsqueda por entender la satisfacción en términos de equidad. En la teoría de la equidad Adams menciona que el justo equilibrio entre un individuo con respecto a los insumos o entradas (trabajo duro, nivel de habilidad, la tolerancia, el entusiasmo) y un empleado de los resultados (salario, beneficio, activos intangibles, como el reconocimiento

etc.) según la teoría, la búsqueda de este equilibrio, sirve para garantizar una sólida y productiva relación que se logra con el empleado (45).

### **La teoría de la expectativa**

Se basa en la idea de que los individuos operan según las expectativas que perciben en sus acciones y predice, entre otras cosas, que para determinar la eficacia o el rendimiento en el trabajo, la elección entre niveles de esfuerzo depende de la integración de tres variables psicológicas: la expectativa o creencia del individuo sobre la relación entre su nivel de esfuerzo y el rendimiento, es decir, la instrumentalidad o valor atribuido a este rendimiento para conseguir lo que realmente se persigue con el esfuerzo (por ejemplo, salario, promoción, etc.). Esto significa que el esfuerzo del individuo conducirá a un determinado resultado de rendimiento (es decir, un resultado de primer nivel), siendo así percibido el esfuerzo por el individuo como un medio para alcanzar determinados resultados de segundo nivel; y la valencia, o el atractivo esperado, que es el valor que todos los resultados buscados (o evitados) por el esfuerzo tienen para el sujeto en su conjunto (46).

### **Teoría del Establecimiento de Metas**

Según esta teoría, propuesta por Edwin Locke en 1968, el rendimiento aumenta cuando los objetivos son explícitos y estimulantes. Los objetivos claros y precisos tienen un mayor impacto en el rendimiento de los empleados que los que suponen un reto excesivo. La retroalimentación también tiene un impacto significativo en el rendimiento de un empleado. Cuando las actividades se convierten en rutinarias en lugar de atípicas, y cuando los objetivos pueden contribuir a un rendimiento más significativo, el rendimiento se vuelve más significativo. Cabe resaltar que lo más probable, es cuando un trabajador no obtenga los resultados esperados tienda a desanimarse rápidamente (47).

**Teoría motivacional de Maslow** proporciona un marco muy práctico para examinar la motivación individual. Implica que existe la posibilidad de organizar las necesidades individuales de forma jerárquica. Hay que dar prioridad a la satisfacción de los niveles de necesidad más bajos antes de que los individuos den prioridad a la satisfacción de los niveles de necesidad más altos. El hambre se considera una necesidad esencial, por encima incluso de la seguridad. Una vez satisfecha una necesidad, el individuo pasa a la siguiente. Las necesidades sociales constituyen el tercer nivel de necesidades, seguidas del estatus. El pináculo de las necesidades humanas es la realización personal, que implica la resolución satisfactoria de obstáculos y el consiguiente avance del individuo. Cuando un nivel de necesidades de subsistencia se ve amenazado, los individuos dirigen sus esfuerzos a asegurar ese nivel de subsistencia. La configuración exacta de las necesidades difiere de un individuo a otro. Es posible alcanzar un equilibrio entre necesidades de distintos niveles. Por ejemplo, algunos individuos pueden estar dispuestos a aceptar ciertos riesgos de seguridad para satisfacer un nivel superior de necesidad, como la autorrealización. El nivel de necesidad también puede diferir entre individuos, como el objetivo de alcanzar un determinado estatus social. Además, es probable que las necesidades cambien con el tiempo y en función de los requisitos de cada situación (48).

### **Teoría de adaptación al trabajo**

Esta teoría se basa en la interacción dinámica entre el empleado y el entorno organizativo. Considera que los individuos intentan establecer y mantener un ajuste específico con el lugar de trabajo a través de un proceso continuo y fluido conocido como "adaptación al trabajo". Los autores destacan dos tipos de correspondencias la primera se caracteriza por los atributos individuales (capacidades y competencias propias y las exigencias de la función, asumiendo la

designación de resultados satisfactorios) y el segundo es referido al grado de correspondencia entre el contexto de trabajo y las necesidades individuales (49).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

**H<sub>1</sub>** Existe relación del compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis 1**

**H<sub>1</sub>** Existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024.

#### **Hipótesis 2**

**H<sub>1</sub>** Existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024.

#### **Hipótesis 3**

**H<sub>1</sub>** Existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Método de la investigación

El método de investigación Deductivo. Se partió de lo general a lo particular, partiendo de unos enunciados de carácter universal de manera científica y se plantearon enunciados particulares (50).

### 3.2. Enfoque de la investigación

Enfoque cuantitativo, según Hernández et al. Recolecta y analizó datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, con medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población (50).

### 3.3. Tipo de investigación

**Tipo aplicado** de acuerdo con Marroquín. Se describieron las características de la población o fenómeno en estudio, responde a las preguntas: quién, qué, dónde, cuándo y cómo (51).

**Alcance:** fue correlacional de acuerdo con Marroquín. Establece el grado de relación existente entre dos o más variables. Se caracterizó porque primero se midieron las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales se estimó la correlación (51).



### **3.4. Diseño de la investigación**

**No experimental.** Al respecto Hernández, Fernández y Bautista, son los estudios que se realizaron sin la manipulación deliberada de variables y en los que se observaron los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (50).

**Transversal.** Por otro lado, de acuerdo a los momentos en las que se recogió los datos, la investigación perteneció al tipo de investigaciones transversales o transaccionales, porque la prueba se aplicó en un único momento. Hernández et al. Son investigaciones que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (50).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **3.5.1 Población**

La población en el estudio estuvo conformada por 96 trabajadores del Policlínico Parroquial San Benito que venían laborando en el periodo enero 2024.

#### **3.5.2 Criterios de selección**

##### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores que pertenecen al Policlínico Parroquial.
- Trabajadores que estén trabajando en forma remota y presencial.
- Trabajadores con permanencia en la empresa más de 2 meses.
- Trabajadores que estén de vacaciones.
- Trabajadores religiosos que pertenecen al Policlínico Parroquial.
- Trabajadores que desean colaborar.

### **Criterios de exclusión**

- Trabajadores que no pertenecen al Policlínico Parroquial.
- Trabajadores que solo permanecen 2-3 días en el Policlínico.
- Trabajadores que no cumplen con los criterios de selección.
- Trabajadores que están solo de apoyo por unos días.
- Trabajadores que laboran en la Parroquia.
- Trabajadores que no estén dispuestos a colaborar.

### **3.5.3 Muestra**

No se calculó tamaño muestral porque el estudio fue una muestra que se consideró censal donde se seleccionó el 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos.

Número de muestra final (n): 96

La muestra quedó conformada por 96 trabajadores del Policlínico Parroquial San Benito.

### **3.5.4. Tipo de muestreo**

Muestra censal.

### 3.6. Variables y operacionalización

<i>Variables</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Escala valorativa (niveles o rangos)</i>
Var. Compromiso organizacional	Grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella.	El compromiso organizacional se determinará a través del cuestionario; la medición por la escala de Likert que se presenta en los colaboradores con 10 items	1. Compromiso afectivo  2. Compromiso de continuidad  3. Compromiso normativo	1. Problemas como propios 2. Compartir objetivos y valores 3. Sentimiento de pertenencia 4. Formar parte de la familia 1. Alternativas laborales 2. Mejores beneficios 3. Renuncia por remuneración 4. Desarrollo personal 1. Compromiso 2. Lealtad	Ordinal	Alto 38 - 50 Medio 24-37 Bajo 10 - 23
Var.	El rendimiento laboral es la excelencia del	El grado de rendimiento en el trabajo se	1. Ayuda a otros	1. Valoración por apoyo 2. Solución de problemas	Ordinal	Muy eficiente 51 - 60

Desempeño laboral	servicio o trabajo realizado por los recursos humanos de una organización	determinará mediante el cuestionario de "Evaluación del rendimiento en el trabajo" de once ítems.	<p>2.Vinculación organizacional</p> <p>3.desempeño más allá del puesto</p>	<p>3. Desarrollo profesional</p> <p>4. Ambiente de compañerismo</p> <p>1.- Ambiente laboral agradable</p> <p>2.- Salario</p> <p>3.- Toma de decisiones</p> <p>4. Respeto de los colegas</p> <p>1.- Estatus fuera de la institución.</p> <p>2.- Desarrollo de objetivos personales.</p> <p>3. Calidad de vida</p> <p>4. Oportunidad de aprender</p>		<p>Eficiente</p> <p>38 - 50</p> <p>Poco eficiente</p> <p>25 – 37</p> <p>Deficiente</p> <p>12 - 24</p>
-------------------	---------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

Variable: Compromiso organizacional

Técnica: Encuesta, el cual se define como “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”

Instrumento: a) Cuestionario del compromiso organizacional

Variable: Desempeño laboral

Técnica: a) Encuesta

Instrumento: a) Cuestionario del desempeño laboral.

#### 3.7.2. Descripción de instrumentos

A continuación, se describió la ficha técnica de los instrumentos a utilizar.

La ficha técnica del instrumento 1 “Compromiso organizacional”. (V.1) (52)

**Población:** 90 trabajadores.

**Tiempo:** 1 mes.

**Momento:** dentro de su hora de trabajo

**Lugar:** VII dirección Territorial Policial

**Validez:** Juicio de expertos

**Fiabilidad:** el coeficiente de Alfa de Cronbach 0.96.

**Tiempo de llenado:** lo que demora en llenar el instrumento.

**Número de ítems:** 18

**Dimensiones:** afectiva (1,2,3,4), continuidad (7,8,9,10) y normativa (11,12)

**Alternativas de respuesta:** siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** Alto, Medio, Bajo.

La ficha técnica del instrumento 2 “Desempeño laboral”. (V. 2) (53)

**Población:** 105 trabajadores.

**Tiempo:** 3 meses aprox.

**Momento:** dentro de su hora de trabajo.

**Lugar:** Hospital de Huaral.

**Validez:** Juicio de expertos

**Fiabilidad:** el coeficiente de Alfa de Cronbach 0.82.

**Tiempo de llenado:** lo que demora en llenar el instrumento.

**Número de ítems:** 18 ítems.

**Dimensiones:** ayuda a otros (1,2,3,4,5,6), vinculación organizacional (7,8,9,10,11,12)  
y desempeño más allá del puesto (13,14,15,16,17,18).

**Alternativas de respuesta:** siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca

**Baremos (niveles, grados) de la variable:** deficiente, poco eficiente, eficiente y muy eficiente.

### **3.7.3. Validación**

Se ha comprobado que el instrumento es muy pertinente para los objetivos fijados. La validación se llevó a cabo recurriendo a la experiencia de cinco académicos universitarios que son autoridades en el campo respectivo.

La presente investigación utilizó los instrumentos: “compromiso organizacional” (51) y “Desempeño laboral” (52), arriba mencionados.

Unos minutos antes del comienzo de la jornada laboral, se confrontó al sujeto en el patio con el fin de recoger datos. Se les otorgó un formulario de consentimiento informado en el que se detallaban los objetivos del estudio. A otros se les envió por vía virtual el consentimiento informado y los dos cuestionarios para su respectivo llenado. La recogida de datos duró diez días.

### **3.7.4. Confiabilidad**

En la evaluación de la fiabilidad de los instrumentos de investigación, se utilizó el estadístico alfa de Cronbach. Esto nos permitió determinar la validez del instrumento, con parámetros de validación que oscilan entre 0 y 1. Un rango de 0,61 a 1,00 indicando una alta fiabilidad.

Para determinar la fiabilidad del primer instrumento de medida, que evaluaba el compromiso organizativo, utilizamos el coeficiente alfa de Cronbach. El valor obtenido fue de 0,619, que se sitúa dentro del intervalo de fiabilidad alta.

En cuanto a la fiabilidad del segundo cuestionario sobre el rendimiento laboral de los trabajadores, se utilizó un alfa de Cronbach de 0,722. Esto sitúa al cuestionario en la escala de fiabilidad alta, lo que indica que se trata de un instrumento fiable. Por lo tanto, podemos concluir que los instrumentos utilizados en la prueba piloto para establecer una relación entre

el compromiso organizativo y el rendimiento laboral demostraron un nivel aceptable de fiabilidad en función de los criterios establecidos.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Los datos obtenidos fueron debidamente anotados y posteriormente se trasladó al programa excel, donde se anotó todas las variables y respuestas, de esta manera se derivó para el proceso estadístico, asignando valores a las categorías que puedan tener para poder otorgar un puntaje a cada dato y facilitar la descripción.

Mediante el paquete estadístico SPSS versión 26, en esta investigación se realizó tablas y gráficos de frecuencias y tablas de contingencia; se clasificó según columnas y filas en relación a las variables y el tratamiento de la estadística fue perpetrado con la revelación de medidas de proporciones, pruebas de distribución de variable.

La parte estadística, tanto descriptiva como inferencial se utilizó un valor alfa de 0,05.

### **3.9. Aspectos éticos**

En cuanto a la ética, se llevó a cabo de acuerdo con el principio de beneficencia con validez científica, asimismo se plantea este principio para evitar cualquier daño con la información recibida y por ello también se hizo llegar el consentimiento informado. La investigación propuesta incluyó la observación para garantizar las posibles respuestas planteadas al inicio de este estudio, se garantizó que los datos fueran veraces y que no faltaran a la verdad; asimismo, de acuerdo con el principio de autonomía, no se reveló la identidad de los trabajadores, pero se codificaron.

Todas las instituciones que participaron en la recogida de datos fueron debidamente notificadas de la documentación requerida. Siguiendo el procedimiento metodológico más



adecuado a las circunstancias del estudio, se utilizó un instrumento de recolección de datos que poseía la validación y confiabilidad adecuadas para el cumplimiento de los objetivos. Se garantizó el anonimato de los participantes del estudio y se resguardó su información personal en cumplimiento de la Ley 29733 ("Ley de Protección de Datos Personales"). Se entregó a los participantes del estudio un formulario de consentimiento para obtener su aceptación voluntaria a participar. En el presente documento se detallaron los objetivos y las metodologías empleadas en la investigación.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Resultados

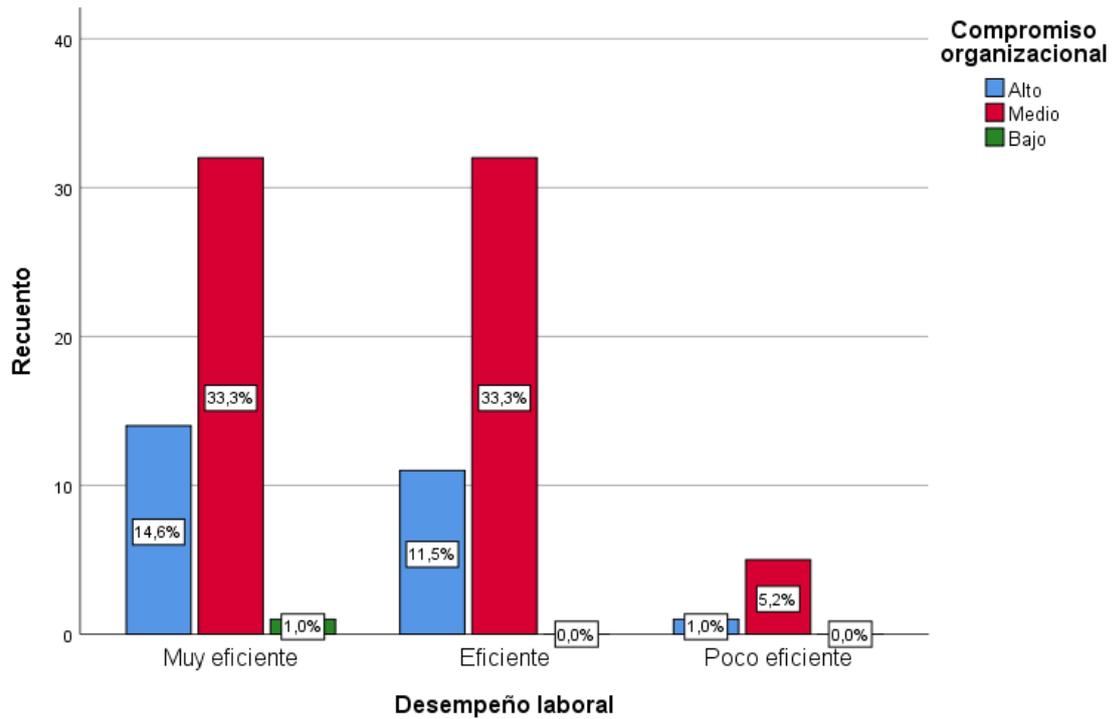
#### 4.1.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1.** Relación del compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial, 2024.

		Desempeño laboral			Total
		Muy eficiente	Eficiente	Poco eficiente	
<b>Compromiso organizacional</b>	Alto	14 14.6%	11 11.5%	1 1.0%	26 27.1%
	Medio	32 33.3%	32 33.3%	5 5.2%	69 71.9%
	Bajo	1 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.0%
<b>Total</b>		47 49.0%	43 44.8%	6 6.3%	96 100.0%

**Fuente:** propia

**Gráfico 1.** Relación del compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial, 2024.



**Interpretación:**

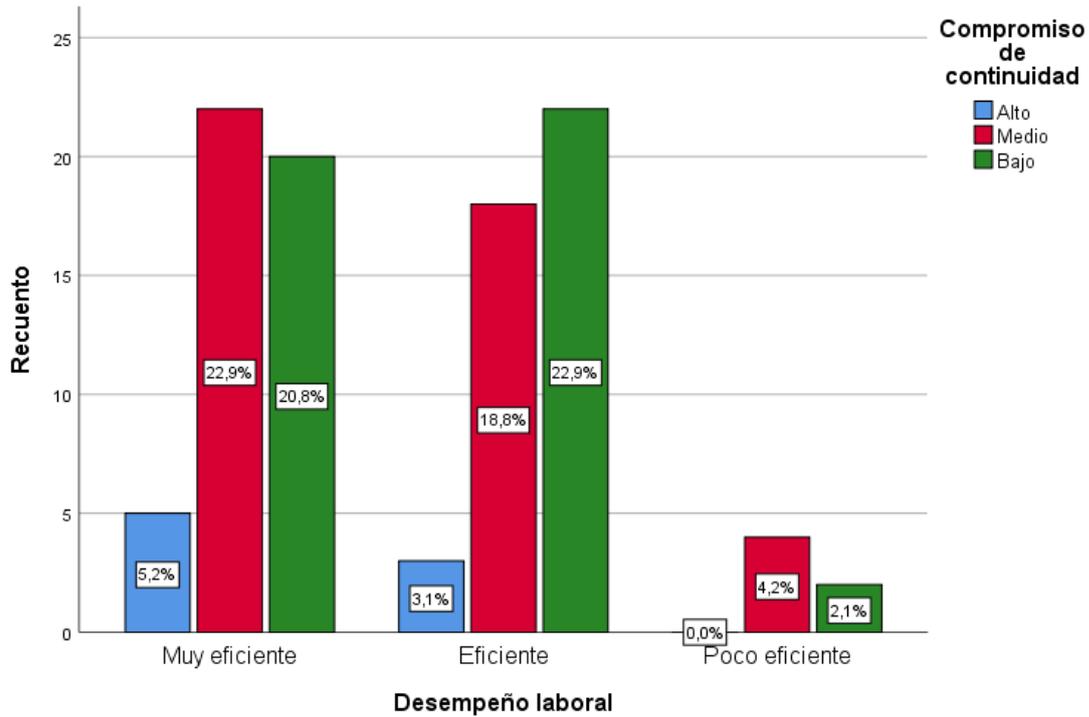
Apreciamos que en este estudio 47 de los trabajadores (49.0%) presentaron un desempeño laboral muy eficiente de los cuales en 14 (14.6%) se observa compromiso organizacional alto, 32 (33.3%) compromiso organizacional medio y 1 (1.0%) compromiso organizacional bajo.

**Tabla 2.** Relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral en los trabajadores.

		Desempeño laboral			Total
		Muy eficiente	Eficiente	Poco eficiente	
<b>Compromiso de continuidad</b>	Alto	5 5.2%	3 3.1%	0 0.0%	8 8.3%
	Medio	22 22.9%	18 18.8%	4 4.2%	44 45.8%
	Bajo	20 20.8%	22 22.9%	2 2.1%	44 45.8%
	<b>Total</b>	47 49.0%	43 44.8%	6 6.3%	96 100.0%

**Fuente: propia**

**Gráfico 2.** Relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral en los trabajadores.



Interpretación:

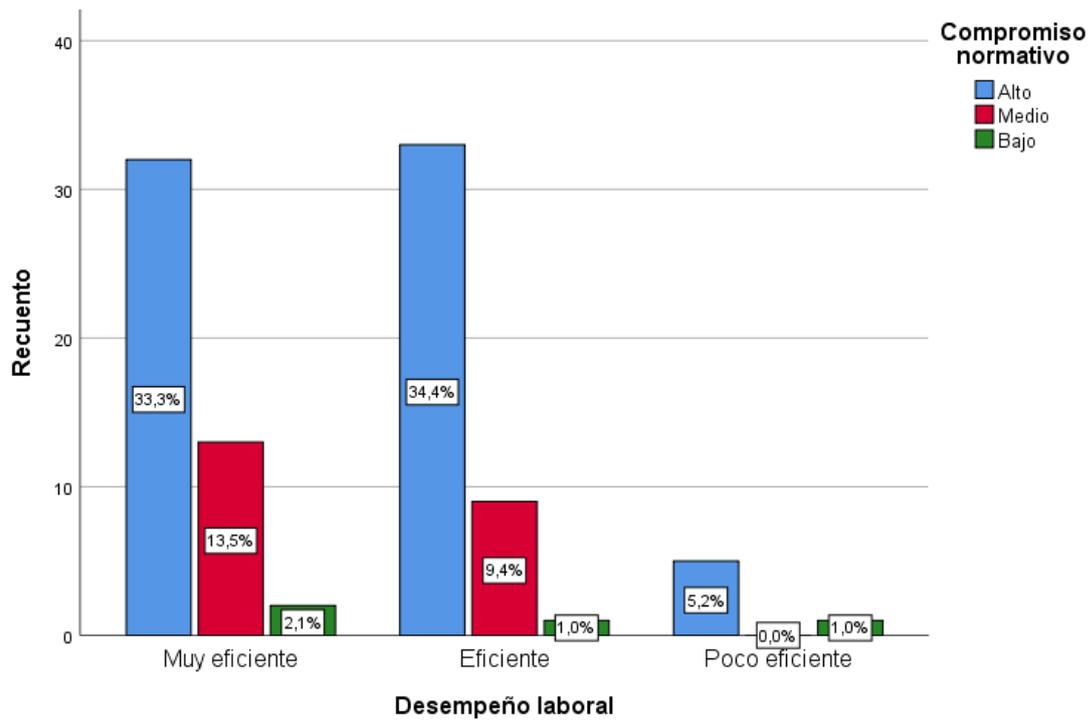
Apreciamos que en este estudio 47 de los trabajadores (49.0%) presentaron un desempeño laboral muy eficiente de los cuales en 5 (5.2%) se observa compromiso organizacional dimensión continuidad alto, 22 (22.9%) compromiso organizacional continuidad medio y 20 (20.8%) compromiso organizacional continuidad bajo.

**Tabla 3.** Relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores.

		Desempeño laboral			Total
		Muy eficiente	Eficiente	Poco eficiente	
<b>Compromiso normativo</b>	Alto	32 33.3%	33 34.4%	5 5.2%	70 72.9%
	Medio	13 13.5%	9 9.4%	0 0.0%	22 22.9%
	Bajo	2 2.1%	1 1.0%	1 1.0%	4 4.2%
	<b>Total</b>	47 49.0%	43 44.8%	6 6.3%	96 100.0%

Fuente: propia

**Gráfico 3.** Relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores.



Interpretación:

Apreciamos que en este estudio 47 de los trabajadores (49.0%) presentaron un desempeño laboral muy eficiente de los cuales en 32 (33.3%) se observa compromiso organizacional dimensión normativo alto, 13 (13.5%) compromiso organizacional normativo medio y 2 (2.1%) compromiso organizacional continuidad bajo.

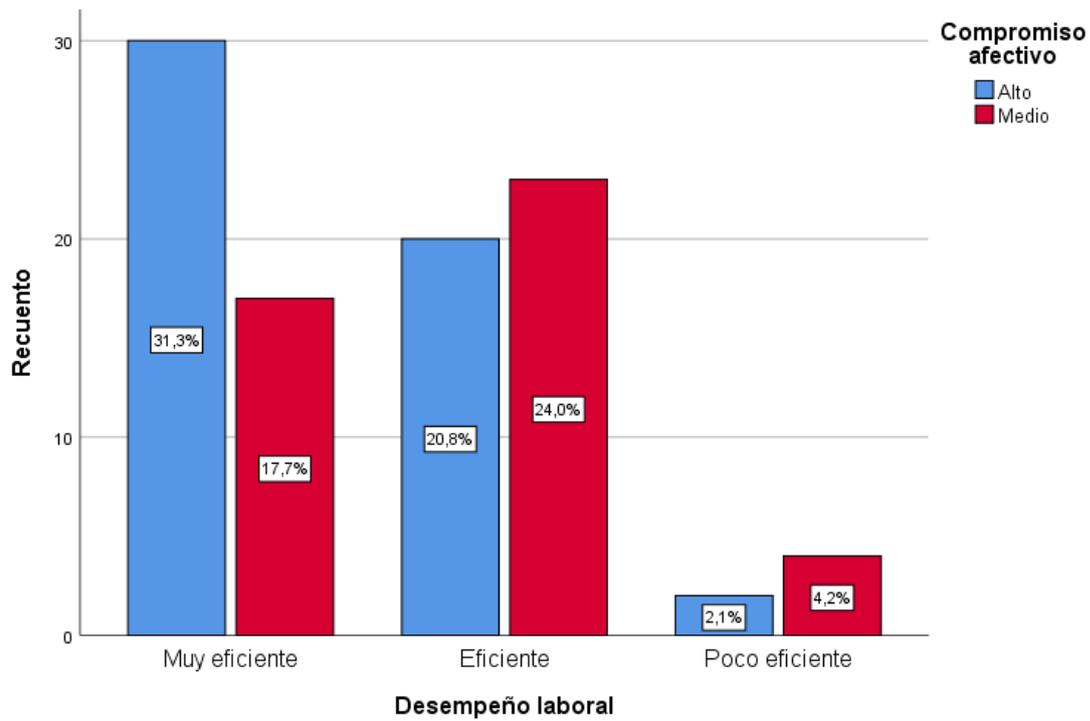
**Tabla 4.** Relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores.

		<b>Desempeño laboral</b>			<b>Total</b>
		Muy eficiente	Eficiente	Poco eficiente	
<b>Compromiso afectivo</b>	Alto	30 31.3%	20 20.8%	2 2.1%	52 54.2%
	Medio	17 17.7%	23 24.0%	4 4.2%	44 45.8%
<b>Total</b>		47 49.0%	43 44.8%	6 6.3%	96 100.0%

Fuente: propia



**Gráfico 4.** Relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores.



Interpretación:

Apreciamos que en este estudio 47 de los trabajadores (49.0%) presentaron un desempeño laboral muy eficiente de los cuales en 30 (31.3%) se observa compromiso organizacional dimensión afectivo alto y 17 (17.7%) compromiso organizacional afectivo medio.

## Análisis inferencial

### Hipótesis de normalidad:

H<sub>0</sub>: datos normal.

H<sub>1</sub>: no siguen normal.

**Nivel de significancia:** 0.95 % alfa = 0.05

### Test de normalidad

Si n > 50: Kolmogorov – Smirnov

Si < 50: Shapiro – Wilk.

### Criterio de selección

Si p-valor < 0.05 se impugna la H<sub>0</sub>

Si p – valor > 0.05 se consiente la H<sub>0</sub> y se impugna la H<sub>1</sub>

**Tabla 5.** Prueba de normalidad

Desempeño laboral		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
<b>Compromiso organizacional</b>	Muy eficiente	0.413	47	0.000	0.656	47	0.000
	Eficiente	0.463	43	0.000	0.544	43	0.000
	Poco eficiente	0.492	6	0.000	0.496	6	0.000

Fuente: propia

“Se realizó la prueba preliminar de normalidad, se encontró que el valor de p-valor < 0.05; por consiguiente, los datos no se ajustan a una distribución Normal, lo que se resulta en el procesamiento de datos paramétricos”: Prueba no paramétrica Rho de Spearman.

## Hipótesis general

### Hipótesis estadística

**Hi:** Existe relación del compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024.

**Ho:** No existe relación del compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024.

**Nivel de significancia:** 95% y  $\alpha = 0.05$

**Estadístico de prueba:** Rho de Spearman

### Criterio de selección

Si  $p\text{-valor} < 0.05$  se impugna la  $H_0$

Si  $p\text{-valor} > 0.05$  se admite la  $H_0$  y se impugna la  $H_1$

**Tabla 6.** Prueba del Rho de Spearman.

			Compromiso organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,050
		Sig. (bilateral)	.625
		N	96

Fuente: propia

**Toma de decisión:** Siendo  $p$  (0.625) mayor a 0.05, no se impugna la  $H_0$ ; además como el valor de Rho es de 0.050 indicamos que la correlación es positiva muy baja por ello, se decide que “No existe relación del compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024”

### Hipótesis específica N° 1

#### Hipótesis estadística

**Hi:** Existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024.

**Ho:** No existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024.

**Tabla 7.** Prueba del Rho de Spearman.

		Compromiso de continuidad
<b>Rho</b>	de Desempeño	Coeficiente de correlación
<b>Spearman</b>	laboral	Sig. (bilateral)
		N

Fuente: propia

**Toma de decisión:** Siendo  $p$  (0.529) mayor a 0.05, no se impugna la  $H_0$ ; además el valor de Rho es de 0.065, la correlación entre las variables es positiva muy baja por ello, se decide que “No existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024”

## Hipótesis específica N° 2

### Hipótesis estadística

**Hi:** Existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024.

**Ho:** No existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024.

**Tabla 8.** Prueba del Rho de Spearman.

				Compromiso normativo
<b>Rho</b>	<b>de</b>	Desempeño	Coefficiente de correlación	-0,102
<b>Spearman</b>		laboral	Sig. (bilateral)	0.322
			N	96

Fuente: propia

**Toma de decisión:** Siendo  $p$  (0.322) mayor a 0.05, no se impugna la  $H_0$ ; además como el valor de Rho es de -0.102, la correlación es negativa muy baja por ello, se decide que “No existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024”

### Hipótesis específica N°3

#### Hipótesis estadística

**Hi:** Existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024.

**Ho:** No existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024.

**Tabla 9.** Prueba del Rho de Spearman.

			Compromiso afectivo
<b>Rho</b>	<b>de</b>	Desempeño	Coeficiente de correlación ,199
<b>Spearman</b>		laboral	Sig. (bilateral) .052
			N 96

Fuente: propia

**Toma de decisión:** Siendo p (0.052) mayor a 0.05, no se rechaza la  $H_0$ ; además como el valor de Rho es de 0.199, la correlación es positiva muy baja por ello, se decide que “No existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024”

## 4.2. Discusión

Se encontró que apreciamos que en este estudio 47 de los trabajadores (49.0%) presentaron un desempeño laboral muy eficiente de los cuales en 14 (14.6%) se observa compromiso organizacional alto, 32 (33.3%) compromiso organizacional medio y 1 (1.0%) compromiso organizacional bajo, verificándose que no existe una relación significativa entre las variables. Estos resultados no coinciden con Chávez (26) (2019) quién por el contrario encontró una relación significativa entre las dos variables de estudio, como lo indica una correlación Rho de Spearman de  $r = 0,591$  y un nivel de significación de  $P = 0,001$  (bilateral) y por Yao et al., (15) (2023) mostraron que existe una relación entre el compromiso laboral y el rendimiento laboral que puede ser no lineal, pero en forma de U invertida. Los resultados del análisis de correlación mostraron que existían correlaciones positivas significativas entre el desempeño laboral, el rendimiento laboral y el capital psicológico, lo que indicaba que también podían existir relaciones positivas y por Chiang y Rebolledo (19) (2020) donde las dimensiones emocional y normativa, muestran una relación positiva entre ambas y la satisfacción laboral y el compromiso organizativo están estadísticamente correlacionados de forma positiva con la autoeficacia.

En el estudio de Tello (24) (2021) concluyeron que, si el personal tiene mejor compromiso, también habrá un mejor desempeño laboral.

Por otro lado, Vieira (16) (2023) en sus resultados verificó que la pasión armoniosa afectó positivamente los resultados organizacionales, y, en consecuencia, un aumento significativo de los recursos laborales estructurales, siendo relevante para nuestra investigación.

En el estudio realizado por Zhang et al., (17) (2022) se encontró que el compromiso laboral medió parcialmente las relaciones de la sobrecarga de rol con el desempeño de la tarea y la

facilitación interpersonal; el compromiso laboral también medió completamente la relación entre la sobrecarga de rol y la dedicación al trabajo.

Con respecto al estudio de **Núñez (18) (2022)** los resultados indicaron que el rendimiento laboral, la calidad de la atención fue la dimensión más elevada y la productividad fue la dimensión con mayores resultados, lo que indicaba las áreas en las que los encuestados debían reforzarse.

Con respecto al estudio de **Chambi y Macedo (21) (2022)** sus resultados indicaron que el compromiso organizacional tiene un efecto estadísticamente significativo y directo (0,000) sobre el desempeño laboral, indicando que la forma como supervisa el compromiso afectivo, normativo y de permanencia de sus empleados tiene un impacto directo y sustancial en su desempeño laboral.

Por otro lado, **Cóndor (23) (2021)** encontraron una correlación significativa ( $p=0,00$ ) entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la salud empleados en un hospital público de Lima en el año 2021.

En el estudio de **León (25) (2021)** se sugiere que el compromiso organizativo de los empleados aún no es suficiente para evitar que asuman tareas o funciones adicionales que complicarían su rendimiento laboral y lo harían insatisfactorio.

Finalmente, del estudio se deriva; con el fin de aportar que determinantes se deben de mejorar, que estrategias se debieron de mejorar y/o implementar para poder mejorar el desempeño y con esto la organización pudo lograr sus objetivos y metas.



## CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

**Primera:** Debido a que el valor de la prueba p es mayor al del valor de significancia (valor  $p = 0.625$  y el valor RHO Spearman = 0.05) se puede concluir que, no existe relación del compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024 y la correlación es positiva muy baja; además que el 33.3% de los trabajadores en policlínico parroquial presentaron compromiso organizacional medio y a su vez desempeño laboral muy eficiente.

**Segunda:** Al presentarse que, el valor de la prueba p es mayor al valor de la significancia (valor  $p = 0.529$  y valor RHO Spearman = 0.065), se demuestra que, no existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024 y que la correlación es positiva muy baja; en consideración que se evidencia que el 20.8% presentaron compromiso organizacional dimensión continuidad bajo y desempeño laboral muy eficiente.

**Tercera:** La prueba estadística evidenció que, el valor de la prueba p es mayor al valor de la significancia (valor  $p = 0.322$  y valor RHO Spearman = -0.102), se demuestra que, no existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024 y que la correlación es negativa muy baja; en consideración que se evidencia que

el 33.3% presentaron compromiso organizacional dimensión normativo alto y desempeño laboral muy eficiente.

**Cuarta:** La prueba estadística evidenció que, el valor de la prueba p es mayor al valor de la significancia (valor  $p = 0.052$  y valor RHO Spearman = 0.199), se demuestra que, no existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho-Enero 2024 y que la correlación es positiva muy baja; en consideración que se evidencia que el 31.3% presentaron compromiso organizacional dimensión afectivo alto y desempeño laboral muy eficiente

## **5.2. Recomendaciones**

### **Primera:**

Se recomienda la aplicación de un marco sólido de evaluación y seguimiento crucial para calibrar el impacto de la formación en el compromiso organizativo y la desempeño laboral dentro de la institución, con el fin de medir sus percepciones y sentimientos sobre la organización en la que laboran e identificar los factores o puntos negativos que deben ser corregidos para lograr un mayor compromiso y desempeño laboral en la organización, con el objetivo de seguir incidiendo de manera directa y significativa en el desempeño laboral.

### **Segunda:**

Se recomienda evaluar y monitorear los indicadores adecuados del resultado en el cumplimiento del compromiso normativo, cumpliendo con los objetivos y metas de la entidad; aplicar permanentemente un plan estratégico anual para promover la motivación y seguridad de los trabajadores y puedan desempeñarse positivamente en la prestación de sus servicios, además de la percepción que tienen de la organización y así conservar la influencia directa y

significativa del compromiso de continuidad en el desempeño laboral. Asimismo, es imprescindible capacitar al trabajador de manera teórico y práctico con temas actualizados, en las que se planteen las metas a alcanzar, trabajar en la cultura organizacional para poder adquirir los valores de la empresa.

### **Tercera:**

Es aconsejable evaluar y realizar un seguimiento de los indicadores de rendimiento adecuados en función del compromiso de continuidad. Además, la organización de talleres de sensibilización para fomentar una mayor lealtad, reciprocidad y satisfacción de los empleados con el lugar de trabajo preservaría el impacto directo y sustancial del compromiso normativo en el rendimiento laboral. Asimismo es imprescindible trabajar en temas de liderazgo, confianza, dependencia, oportunismo y que los trabajadores perciban que tiene el apoyo del director medico , del representante legal , esto fomenta y aumenta el continuidad del trabajador.

### **Cuarta:**

Para mantener la influencia directa y significativa del compromiso afectivo en el rendimiento laboral, se sugiere utilizar perfiles de formación para definir e identificar las necesidades reales de formación en afectividad, con el fin de mejorar este aspecto de la organización; mejorar la gestión de la vinculación afectiva, para fomentar un mayor sentido de responsabilidad y pertenencia entre los empleados; y mejorar este aspecto de la institución. Asimismo, para mejorar este compromiso se deberá trabajar en la satisfacción laboral provocando un vínculo a nivel afectivo, el poder trabajar en el empoderamiento, que se autosuficiente con sus conocimientos, habilidades y capacidades, se lograra que tenga control de sus tarea. Trabajar en el bienestar psicológico esto ayudar a tener un impacto en el compromiso afectivo.

## REFERENCIAS

1. Neves T, Graveto J, Rodríguez V, Marôco J, Parreira P. Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* [Internet] 2018; 2018;26: e3021. Disponible en:  
  
file:///C:/Users/USER/Desktop/GESTION%20SALUD/METODOLOGIA/TEMAS%20DE%20TESIS/descarga.pdf
2. Lima MP, Costa VMF, Lopes LFD, Balsan LAG, Santos AS, Tomazzoni GC. Levels of career commitment and career entrenchment of nurses from public and private hospitals. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2015; 23(6):1033-40.
3. Meyer JP, Allen NJ. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Hum Resour Manag Rev*. 1991; 1(1):61-89.
4. Meyer JP, Allen NJ. *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks: SAGE Publications; 1997. 150 p.
5. Gabrani A, Hoxha A, Gabrani J, Petrela E, Zaimi E, Avdullari E. Perceived organizational commitment and job satisfaction among nurses in Albanian public hospitals: A cross-sectional study. *Int J Healthc Manag*. 2016; 9(2):110-8.
6. Organización Internacional del Trabajo. *Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo*. [Internet]. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 2019 [Consultado 23 sep 2023]. Disponible en:  
  
file:///c:/users/user/desktop/gestion%20salud/metodologia/temas%20de%20tesis/2019%20oit%20desempe%20c3%91o.pdf

7. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y Salud en el Trabajo frente a la Pandemia. [Internet].[Consultado 23 Sep 2023]. Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima4742469.pdf>
8. Organización Internacional del trabajo. Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. [Internet].[Consultado 23 Sep 2023].Disponible en: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--740981.pdf>
9. Pérez C. Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público. [Maestría thesis], Nueva León: Universidad Autónoma de Nuevo León, 2020. Disponible en <http://eprints.uanl.mx/3646/>
10. Gonzales E. Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de salud de la microrred Ampliación Paucarpata, Arequipa. [Tesis de Maestro en Ciencias: Administración y Gestión en Salud]. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa 2020. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13924/UPgodieh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
11. Ames-Guerrero R. Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *Económicas CUC*. 2021; 43(1). Disponible en: <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
12. Flores F. El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública]. Lima: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6139/Flores\\_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
13. Estrada E, Mamani H. Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Rev. Innova Educ.* [Internet] . 2020; 2 (1):131-146.

Disponible en :

file:///c:/users/user/desktop/gestion%20salud/metodologia/temas%20de%20tesis/2020%20art%3%adculo%20compromiso-peru.pdf

14. Huaynate E. Relación del compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017. [Tesis para optar el grado de doctor en ciencias de la educación]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2019. Disponible en : <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/unheval/4656/tdr.e00050h84.pdf?sequence=1&isallowed=y>
15. Yao J, Qiu X, Yang L, Han X, Li Y. The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor. *Front Psychol.* 2022 Feb 17;13:729131. doi: 10.3389/fpsyg.2022.729131. PMID: 35250701; PMCID: PMC8891596.
16. Vieira Dos Santos J, Gomes A, Rebelo DFS, Lopes LFD, Moreira MG, da Silva DJC. The consequences of job crafting and engagement in the relationship between passion for work and individual performance of Portuguese workers. *Front Psychol.* 2023 Aug 18;14:1180239. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1180239. PMID: 37663331; PMCID: PMC10473114.
17. Zhang N, Xu D, Li J, Xu Z. Effects of role overload, work engagement and perceived organisational support on nurses' job performance during the COVID-19 pandemic. *J Nurs Manag.* 2022 May;30(4):901-912. doi: 10.1111/jonm.13598. Epub 2022 Mar 28. PMID: 35293044; PMCID: PMC9115180.
18. Núñez L. compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de un Hospital General de segundo nivel de atención en ciudad de Guayaquil.

[Tesis de maestría]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2022.  
Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19168>

19. Chiang M, Rebolledo R. Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de la salud. Chile 2020. [Tesis] Provincia de Arauco, Chile. Universidad Bio-Bio. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817891>
20. Bhatti MA, Mat N, Juhari AS. Effects of job resources factors on nurses job performance (mediating role of work engagement). *Int J Health Care Qual Assur.* 2018 Oct 8;31(8):1000-1013. doi: 10.1108/IJHCQA-07-2017-0129. PMID: 30415625.
21. Chambi A, Macedo C. Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. [Tesis de titulación]. Ucayali: Universidad Nacional de Ucayali; 2022. Disponible en: [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5666/B8\\_2022\\_UNU\\_ADMINISTRACION\\_T\\_2022\\_ALVARO\\_CHAMBI\\_ET\\_AL\\_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5666/B8_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_ALVARO_CHAMBI_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
22. Tejada S. Compromiso organizacional y desempeño laboral en profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID 19 en un Hospital de Jaén. [Tesis de maestría]. Chiclayo: Universidad César Callejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78424/Tejada\\_DSK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78424/Tejada_DSK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
23. Córdor. Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima. [Tesis para Maestro en Gestión Pública] Universidad César Vallejo, 2022. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3097858>
24. Tello E. Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque. [Tesis de Maestría] Universidad César Vallejo, Lambayeque, 2021. Disponible en:

[https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE\\_de242c46c654d6cbe9fa25dbc301599e2](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_de242c46c654d6cbe9fa25dbc301599e2)

1. . 21.23

25. León S. compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección sub regional de Salud, Jaén. [Tesis de maestría]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69952/Leon\\_SDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69952/Leon_SDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
26. Chávez E. Compromiso y Desempeño Laboral de los colaboradores en la modalidad CAS del Departamento de Apoyo al Diagnóstico del Hospital San Juan de Lurigancho, 2018. [Tesis el título profesional de Licenciado en Administración] Universidad César Vallejo, 2018. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20665/Chavez\\_AEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20665/Chavez_AEC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
27. Chávez Y. Concepto de compromiso organizacional.2018. Obtenido de [http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14336/Tesis\\_64435.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14336/Tesis_64435.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
28. Montoya , E. Compromiso afectivo. 2021 Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL\\_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
29. Juscamayta, L. El Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en el Área Administrativa de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - año 2016 (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima-Perú); 2017



30. Cervera, F. Compromiso Normativo. 2018 Obtenido de [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1179/1/TL\\_CerveraTimanaFlordeM aria.pdf.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1179/1/TL_CerveraTimanaFlordeM aria.pdf.pdf)
31. Guerrero P. Teoría de Meyer y Allen. 2019 Obtenido de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL\\_GuerreroMaldonadoPedr o.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedr o.pdf)
32. Guevara, M. Modelo de Becker. 2021 Obtenido de [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16699/Guevara\\_hm .pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16699/Guevara_hm .pdf?sequence=3&isAllowed=y)
33. Márquez, C. Teoría de atribución; 2021 Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1913/ Marquez- QuintoCarlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
34. Alvarez, G, Flores, M. Teoría del intercambio social. 2019 Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9651bcc7-4da6-4b52-8355-499532d0fefd/content>
35. Ayay G, Olano, V. Teoría perspectiva psicológica; 2020. Obtenido de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/719/1/Gladys%20 Maruja%20Ayay%20De%20La%20Cruz.pdf>
36. Juarez M., Palpa , J. Desempeño laboral; 2020 Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/ TESISJUAREZ%20ZEGARRA-PALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Chiavenato I. Gestión del talento humano. (8°, ed.). Colombia: Mcgraw-Hill; 2008
38. Cui X, Dunning D. Satisfaction among early and mid – career dentist in a metropolitan dental hospital in China. Journal of Healthcare Leadership, 2017(9):35-45. <https://doi.org/10.1002/hl.10000>
39. Sverke M, Lastad L, Hellgren J, Richter A, Naswall K. A Meta-Analysis of Job Insecurity and Employee Performance: Testing Temporal Aspects, Rating Source Welfare Regime,

- and Union Density as Moderators. *International journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14):25- 36. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>
40. Werther W, Davis K. *Administración de Recursos Humanos: Gestión del Capital Humano*. McGraw-Hill; 2014. disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>
41. Cooper-Thomas H, Paterson N, Stadler M, Saks L. The relative importance of proactive behaviors and outcomes for predicting newcomer learning, well-being, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 2014;84(3), 318-331. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.007>
42. Gorriti M. La evaluación del desempeño en las administraciones públicas españolas: *Psicología del trabajo y de las organizaciones*. 2007; 23: 367- 387. Recuperada de <http://bit.ly/2kyhmHp>
43. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la 76 Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*. 2010; 16( 3).Recuperado de <http://bit.ly/2bwNKXD>
44. Chiang M, Salazar M, Martín M, Núñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral: Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad; 2011. disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839297002>
45. Bermúdez, E. *Teoría de la Equidad*, 2019 Obtenido de [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3091/MCOMPORTT030\\_44739990\\_M%20%20%20BERMUDEZ%20OSORIO%20ENRIQUE%20JES%20C3%9AS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3091/MCOMPORTT030_44739990_M%20%20%20BERMUDEZ%20OSORIO%20ENRIQUE%20JES%20C3%9AS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

46. Giraldo P, Monroy F, Santamaria, L.. Trabajo en equipo, 2019. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>
47. Elespuru C, Ipanaque, R. Teoría del Establecimiento de Metas; 2019. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2424/FCAD-ELE-IPA2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
48. Maguiña N. Teoría motivacional de Maslow. 2019 Obtenido de [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3608/T033\\_43165889\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3608/T033_43165889_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
49. Flores M. Teoría de adaptación al trabajo; 2021 Obtenido de [http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4502/M-ENFT030\\_46198096\\_M%20%20%20FLORES%20TEJADA%20MARIEL%20EDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4502/M-ENFT030_46198096_M%20%20%20FLORES%20TEJADA%20MARIEL%20EDITH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
50. Hernández., Fernández., y Baptista. Metodología de la investigación. Población, 2014  
Disponible en: [tps://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf](https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf)
51. Marroquín R. Metodología de la investigación. Alcance correlacional, 2012. Disponible en: [https://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia de la investigacion.pdf](https://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
52. Guerra E. Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL), 2016 [Tesis para Maestro en Gestión Pública] Universidad César Vallejo, 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6247>
53. Espinoza C. Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016 [Tesis para Maestro en Gestión Pública] Universidad César Vallejo, 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13226>.

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema general:</p> <p>¿En qué medida se relaciona el compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho, 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué medida se relaciona el compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho, 2024?</p> <p>¿En qué medida se relaciona el compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho, 2024?</p> <p>¿En qué medida se relaciona el compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho, 2024?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación del compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Identificar la relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho, 2024.</p> <p>Identificar la relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho, 2024.</p> <p>Identificar la relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho, 2024.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p><b>H<sub>1</sub></b> Existe relación del compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho, 20234</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>H<sub>1</sub></b> Existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso de continuidad y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho, 2024.</p> <p><b>H<sub>2</sub></b> Existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso normativo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho, 2024.</p> <p><b>H<sub>3</sub></b> Existe relación del compromiso organizacional en su dimensión compromiso afectivo y el desempeño laboral en los trabajadores del Policlínico Parroquial en San Juan de Lurigancho, 2024.</p>	<p><b>Compromiso organizacional</b></p> <p><b>Desempeño laboral</b></p>	<p><b>Método de la investigación</b></p> <p>El método de investigación Deductivo.</p> <p><b>Enfoque de la investigación</b></p> <p>Enfoque cuantitativo.</p> <p><b>Tipo de investigación</b></p> <p><b>Tipo aplicado</b></p> <p><b>Alcance:</b> fue correlacional.</p> <p><b>Diseño de la investigación</b></p> <p><b>No experimental.</b></p> <p><b>Transversal.</b></p> <p>La población en el estudio estuvo conformada por 96 trabajadores del Policlínico Parroquial San Benito que venían laborando en el periodo 2024.</p> <p>No se calculó tamaño muestral porque el estudio fue no probabilístico de selección por conveniencia. La muestra quedó conformada por 96 trabajadores del Policlínico Parroquial San Benito.</p>

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



### “INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS I”

#### “Cuestionario sobre compromiso organizacional”

**OBJETIVO:** El cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre el compromiso organizacional del trabajador.

**INSTRUCCIONES:** Agradeceremos responder con sinceridad y honestidad marcando la alternativa que mejor describa lo que aprecias o piense, esta encuesta es anónima y se manejará con total confidencialidad. En base a su colaboración se les solicita que determine según su criterio la respuesta que crea conveniente marcando con una “X” una sola respuesta.

#### **ESCALA DE EVALUACIÓN:**

(1) Nunca (3) Regularmente (5) Siempre

(2) A veces (4) Casi Siempre

ITEMS	ESCALA				
	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: AFECTIVA</b>					
1. ¿En qué medida los problemas de la empresa los considero como míos?					
2. ¿Comparto plenamente los objetivos y valores de la empresa?					
3. ¿Me considero como "parte de la familia" trabajando en la empresa?					
4. ¿Comento con otras personas que formo parte de la empresa?					

	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: CONTINUIDAD</b>					
5. ¿He tenido otras alternativas laborales?					
6. ¿Considero que en otra empresa me brindarían mejores beneficios?					
7. ¿He considerado renunciar a la empresa porque la remuneración no cubre mis expectativas?					
8. ¿He considerado en cambiar de empresa para mejorar mi desarrollo personal?					
<b>DIMENSIÓN: NORMATIVA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9. ¿Estoy comprometido con la empresa por toda la inversión que he realizado en mí?					
10. ¿Considero que la empresa merece mi lealtad?					

*Muchas gracias*



## “INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS II”

### “Cuestionario sobre desempeño laboral

**OBJETIVO:** El cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño laboral del trabajador

**INSTRUCCIONES:** Agradeceremos responder con sinceridad y honestidad marcando la alternativa que mejor describa lo que aprecias o piense, esta encuesta es anónima y se manejará con total confidencialidad. En base a su colaboración se les solicita que determine según su criterio la respuesta que crea conveniente marcando con una “X” una sola respuesta.

### **ESCALA DE EVALUACIÓN:**

(1) Nunca      (2) Casi nunca      (3) A veces      (4) Casi Siempre      (5) Siempre

	<b>DIMENSIÓN 1: AYUDA A OTROS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo					
2	Apoyo a mis compañeros a solucionar problema					
3	Las características de mi trabajo se acomodan al desarrollo profesional de todos los trabajadores					
4	En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente					
	<b>DIMENSIÓN 2: VINCULACIÓN ORGANIZACIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable					
6	El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas					
7	Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades					
8	El respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo					



	<b>DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO MÁS ALLÁ DEL PUESTO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución					
10	Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales					
11	Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida					
12	El trabajo me ha dado la oportunidad de aprender más de lo que esperaba					

*Muchas gracias*

**Anexo 03: Validación del instrumento**

V de Aiken compromiso organizacional

		compromiso organizacional							
	item	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	suma	V de aiken	
pertinencia	1	1	1	1	1	1	5	1	
	2	1	1	1	1	1	5	1	
	3	1	1	1	1	1	5	1	
	4	1	1	1	1	1	5	1	
	5	1	1	1	1	1	5	1	
	6	1	1	1	1	1	5	1	
	7	1	1	1	1	1	5	1	
	8	1	1	1	1	1	5	1	
	9	1	1	1	1	1	5	1	
	10	1	1	1	1	1	5	1	
							V de aiken	1	
claridad	1	1	1	1	1	1	5	1	
	2	1	1	1	1	1	5	1	
	3	1	1	1	1	1	5	1	
	4	1	1	1	1	1	5	1	
	5	1	1	1	1	1	5	1	
	6	1	1	1	1	1	5	1	
	7	1	1	1	1	1	5	1	
	8	1	1	1	1	1	5	1	
	9	1	1	1	1	1	5	1	
	10	1	1	1	1	1	5	1	
							v de aiken	1	
claridad	1	1	1	1	1	1	5	1	
	2	1	1	1	1	1	5	1	
	3	1	1	1	1	1	5	1	
	4	1	1	1	1	1	5	1	
	5	1	1	1	1	1	5	1	
	6	1	1	1	1	1	5	1	
	7	1	1	1	1	1	5	1	
	8	1	1	1	1	1	5	1	
	9	1	1	1	1	1	5	1	
	10	1	1	1	1	1	5	1	
							v de aiken	1	
							v DE AIKEN G	1	

### V de Aiken desempeño laboral

		desempeño laboral							
	item	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	suma	V de aiken	
pertinencia	1	1	1	1	1	1	5	1	
	2	1	1	1	1	1	5	1	
	3	1	1	1	1	1	5	1	
	4	1	1	1	0	1	4	0.8	
	5	1	1	1	1	1	5	1	
	6	1	1	1	1	1	5	1	
	7	1	1	1	1	1	5	1	
	8	1	1	1	0	1	4	0.8	
	9	1	1	1	1	1	5	1	
	10	1	1	1	1	1	5	1	
	11	1	1	1	0	1	4	0.8	
	12	1	1	1	1	1	5	1	
							v DE AIKEN	0.95	
claridad	1	1	1	1	1	1	5	1	
	2	1	1	1	1	1	5	1	
	3	1	1	1	1	1	5	1	
	4	1	1	1	0	1	4	0.8	
	5	1	1	1	1	1	5	1	
	6	1	1	1	1	1	5	1	
	7	1	1	1	1	1	5	1	
	8	1	1	1	0	1	4	0.8	
	9	1	1	1	1	1	5	1	
	10	1	1	1	1	1	5	1	
	11	1	1	1	0	1	4	0.8	
	12	1	1	1	1	1	5	1	
							v DE AIKEN	0.95	
claridad	1	1	1	1	1	1	5	1	
	2	1	1	1	1	1	5	1	
	3	1	1	1	0	1	4	0.8	
	4	1	1	1	0	1	4	0.8	
	5	1	1	1	1	1	5	1	
	6	1	1	1	1	1	5	1	
	7	1	1	1	1	1	5	1	
	8	1	1	1	0	1	4	0.8	
	9	1	1	1	1	1	5	1	
	10	1	1	1	1	1	5	1	
	11	1	1	1	0	1	4	0.8	
	12	1	1	1	1	1	5	1	
							v DE AIKEN	0.933333333	
							V DE AIKEN GENERAL=	0.944444444	

## Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

### Instrumento : Compromiso organizacional

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. En qué medida los problemas de la empresa los considero como míos	31.40	10.489	0.553	0.543
2. Comparto plenamente los objetivos y valores de la empresa	30.30	12.456	0.137	0.620
3. Me considero como "parte de la familia" trabajando en la empresa	30.80	10.400	0.254	0.611
4. Comento con otras personas que formo parte de la empresa	31.30	13.122	-0.057	0.646
5. He tenido otras alternativas laborales	32.30	12.233	0.204	0.611
6. Considero que en otra empresa me brindarían mejores beneficios	31.00	11.778	0.313	0.594
7. He considerado renunciar a la empresa porque la remuneración no cubre mis expectativas	32.00	11.778	0.185	0.616
8. He considerado en cambiar de empresa para mejorar mi desarrollo personal	31.30	10.900	0.216	0.617
9. Estoy comprometido con la empresa por toda la inversión que ha realizado en mí	30.80	9.511	0.405	0.562
10. Considero que la empresa merece mi lealtad	30.20	8.400	0.683	0.470

Alfa de Cronbach de compromiso organizacional

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,619	10

## Instrumento: Desempeño laboral

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo	38.80	9.956	0.468	0.690
2. Apoyo a mis compañeros a solucionar problemas	38.70	11.344	0.051	0.739
3. Las características de mi trabajo se acomodan al desarrollo profesional de todos los trabajadores	38.70	9.122	0.769	0.651
4. En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente	39.00	10.222	0.432	0.696
5. El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable	38.60	11.156	0.124	0.730
6. El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas	40.30	7.344	0.583	0.669
7. Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades	38.80	9.956	0.468	0.690
8. El respeto que me tienen los colegas lo debo a mi trabajo	38.50	10.944	0.239	0.717
9. Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución	38.40	11.378	0.146	0.724
10. Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales	38.20	11.067	0.296	0.713
11. Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida	38.70	8.233	0.588	0.662
12. El trabajo me ha dado la oportunidad aprender más de lo que esperaba	38.60	11.156	0.124	0.730

Alfa de Cronbach para el instrumento Desempeño laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,722	12

**Anexo 5:** Aprobación del Comité de Ética

**Anexo 6:** Formulario de consentimiento informado

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN GRUPO DE ESTUDIO**

*(El formato pertenece a FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI)*

**Título de proyecto de investigación :**  
**Investigadores :**  
**Institución(es) :** Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “\_\_\_\_\_”. de fecha \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ y versión.0\_\_. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener(UPNW).

**I. INFORMACIÓN**

**Propósito del estudio:** El propósito de este estudio es \_\_\_\_\_. Su ejecución ayudará/permitirá \_\_\_\_\_.

**Duración del estudio (meses):**

**N° esperado de participantes:** \_\_\_\_\_

**Criterios de Inclusión y exclusión:**

*(No deben reclutarse voluntarios entre grupos “vulnerables”: presos, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc. Salvo que la investigación redunde en un beneficio concreto y tangible para dicha población y el diseño así lo requiera).*

**Procedimientos del estudio:** Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

La *entrevista/encuesta* puede demorar unos XX minutos y (*según corresponda añadir a detalle*).

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

**Riesgos:** *(Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)*

Su participación en el estudio *no* presenta \_\_\_\_\_

**Beneficios:** *(Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente proyecto \_\_\_\_\_

**Costos e incentivos:** Usted *no* pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:** Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

**Derechos del paciente:** La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

**Preguntas/Contacto:** Puede comunicarse con el Investigador Principal *(Detallar el nombre, número de teléfono y correo electrónico del investigador principal)*.

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio,

Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.[etica@uwiener.edu.pe](mailto:etica@uwiener.edu.pe)

## II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado(FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

\_\_\_\_\_ (Firma)

Nombre **participante:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

\_\_\_\_\_ (Firma)

Nombre testigo o representante legal:

DNI:

\_\_\_\_\_ (Firma)

Nombre **investigador:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)



Fecha: (dd/mm/aaaa)

**Nota:** La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

## **Anexo 7: Informe del asesor**

## Anexo 8: Informe de Turnitin

### ● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

---

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>Universidad Wiener on 2024-03-06</b> Submitted works	3%
2	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	2%
3	<b>repositorio.unu.edu.pe</b> Internet	2%
4	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	2%
5	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-04</b> Submitted works	<1%
6	<b>Universidad Wiener on 2023-07-10</b> Submitted works	<1%
7	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2019-01-10</b> Submitted works	<1%
8	<b>Universidad Wiener on 2022-03-22</b> Submitted works	<1%