

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA**



**RELACIÓN ENTRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO**

Tesis

Para optar el grado académico de

**MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS,
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA**

Presentado por:

CARLOS ENRIQUE MORENO SEGURA

Tingo María – Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE POSGRADO FCEA
DIRECCIÓN



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS


Nro. 017-2023-UPG-FCEA-UNAS

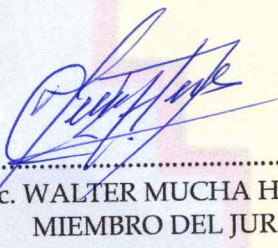
En la ciudad universitaria, siendo las 11:05 pm, del martes 06 de junio de 2023, reunidos en el auditorio de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, se instaló el jurado calificador a fin de proceder a la sustentación de la tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA RED DE SALUD - LEONCIO PRADO**. A cargo del candidato al grado de maestro en Ciencias Económicas, mención: Gestión pública; Carlos Enrique Moreno Segura.

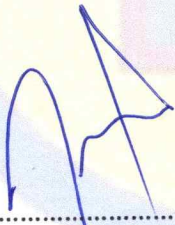
Luego de la exposición y absueltas las preguntas de rigor, el jurado calificador procedió a emitir su fallo declarando **APROBADO** con el calificativo de **MUY BUENO**.

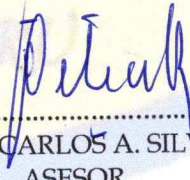
Acto seguido, a horas 12:30 pm, el presidente dio por culminada la sustentación; procediéndose a la suscripción de la presente acta por parte de los miembros del jurado, quienes dejan constancia de su firma en señal de conformidad.

Tingo María, 06 de junio de 2023


.....
DR. VICTOR CHACÓN LOPEZ
PRESIDENTE DEL JURADO


.....
M.Sc. WALTER MUCHA HUAMAN
MIEMBRO DEL JURADO


.....
Dr. JHON MELENDEZ ORDOÑEZ
MIEMBRO DEL JURADO


.....
M.Sc. CARLOS A. SILVA RIOS
ASESOR





“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 022 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Maestría en Gestión Pública

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de Suficiencia Profesional	
-------	---	------------------------------------	--

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
RELACIÓN ENTRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA RED DE SALUD LEONCIO PRADO	CARLOS ENRIQUE MORENO SEGURA	22 % Veintidós

Tingo María, 22 de enero de 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Dr. Tomas Menacho Mallqui
DIRECTOR



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
OFICINA DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DE GRADO DE
MAESTRÍA

I. DATOS GENERALES DE POSGRADO

Universidad	: Universidad Nacional Agraria de la Selva	
Escuela de posgrado	: EPG – UNAS	
Posgrado	: Maestría en Ciencias Económicas	
Mención	: Gestión pública	
Título de tesis	: Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud Leoncio Prado.	
Autor	: Carlos Enrique Moreno Segura	
Asesor de tesis	: M. Sc. Carlos Alberto Silva Ríos	
Programa de investigación	: Desarrollo social	
Línea (s) de investigación	: Capital humano	
Eje temático de investigación	: Desempeño laboral	
Lugar de ejecución	: Tingo María	
Duración	Fecha de Inicio	: Enero de 2019
	Término	: Marzo de 2022
Financiamiento	: Propio	: 5,200.00

Carlos Enrique Moreno Segura
Tesisista

M. Sc. Carlos Alberto Silva Ríos
Asesor

DEDICATORIA

A mi familia y en especial a mi hijo, por su valioso apoyo incondicional en mi vida profesional

AGRADECIMIENTOS

Debo reconocer mi profundo reconocimiento entre muchos, a las siguientes personas e instituciones:

A la Universidad Nacional Agraria de la Selva, por brindarme la oportunidad de cristalizar mis anhelos de superación.

Al M. Sc. Carlos Alberto Silva Ríos, por su apoyo incondicional y asesoramiento en la ejecución del presente informe de tesis.

A los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado (RSLP), por brindarme el apoyo incondicional en cuanto a la recolección de información para el presente informe de tesis.

A los docentes de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, especialmente de la especialidad de Ciencias Económicas y Administrativas, por transmitirme satisfactoriamente sus útiles conocimientos y recomendaciones para lograr desarrollar la presente tesis.

A mis padres, por todo el apoyo brindado haciendo realidad mi sueño y el suyo el de ser profesional para ellos y por ellos.

ÍNDICE DE CONTENIDO

I INTRODUCCIÓN	11
1.1. Planteamiento del problema.....	11
1.1.1. Contexto.....	11
1.1.2. Problema central.....	13
1.1.3. Descripción	13
1.1.4. Explicación.....	15
1.2. Interrogantes	16
1.2.1. General	16
1.2.2. Específicas.....	16
1.3. Justificación.....	16
1.3.1. Teórica	16
1.3.2. Práctica	16
1.4. Objetivos.....	17
1.4.1. Principal	17
1.4.2. Específicos.....	17
1.5. Hipótesis y modelo	17
1.5.1. Hipótesis general	17
1.5.2. Hipótesis específicas	17
1.5.3. Variables e indicadores	18
II METODOLOGÍA	20
2.1. Tipo de investigación.....	20
2.2. Nivel de investigación.....	20
2.3. Diseño de la investigación.....	20
2.4. Población	21
2.5. Muestra.....	21
2.6. Unidad de análisis	21
2.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
2.7.1. Método	22
2.7.2. Técnicas.....	22

III REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	23
3.1. Antecedentes.....	23
3.1.1. Antecedentes internacionales.....	23
3.1.2. Antecedentes nacionales.....	23
3.2. Base teórica.....	24
3.2.1. Compromiso organizacional	24
3.2.2. Desempeño laboral.....	29
3.3. Definición de términos básicos.....	31
IV RESULTADOS	34
4.1. Análisis descriptivos de las variables	34
4.1.1. Aspectos generales.	34
4.1.2. Variable independiente: compromiso organizacional.....	38
4.1.3. Variable dependiente: desempeño laboral.....	43
4.2. Análisis de niveles	50
4.2.1. Análisis de los niveles de variables y dimensiones.....	50
4.3. Contrastación de hipótesis	54
4.3.1. Pruebas de validez y confiabilidad	54
4.3.2. Pruebas de normalidad.....	55
4.3.3. Contrastación de la hipótesis general	56
4.3.4. Contrastación de la hipótesis específicas.....	58
V DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	61
5.1. Relación entre variables.....	61
5.2. Discusión de resultados con los antecedentes de investigación.....	61
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Página
1 Operacionalización de variables.....	19
2 Red de Salud Leoncio Prado sede central según cargo estructural	21
3 Estadística de fiabilidad	55
4 Prueba de normalidad.....	56
5 Correlación entre las variables compromiso organizacional y desempeño laboral.....	57
6 Correlación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral.....	58
7 Correlación entre compromiso organizacional y el desempeño laboral.....	59
8 Correlación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Página
1 Organigrama funcional de la Red de Salud Leoncio Prado	14
2 Sexo de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.....	34
3 Edad de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.....	34
4 Estado civil de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.....	35
5 Condición laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado....	35
6 Nivel de instrucción de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.	36
7 Profesión de trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado	36
8 Ocupación de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado.....	37
9 Procedencia de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado	38
10 Felicidad al permanecer toda una vida en la institución.....	38
11 Siente los problemas de la RSLP como suyos.....	39
12 Se siente identificado con la institución	39
13 Continúa en esta entidad porque no puede encontrar otro trabajo con las mismas características	40
14 El abandono de la institución significaría que perdería todo.....	40
15 Dejar la institución significaría afectar la calidad de vida del empleado	41
16 Permanezco en la institución porque le debo mucho.....	41
17 Dejar la institución me haría sentir culpable.....	42
18 Por sentido de responsabilidad no dejaría la institución	42
19 Planificación y organización es oportuna durante el mes	43
20 La experiencia laboral ayuda a mejorar el trabajo en equipo.....	43
21 El liderazgo de equipos de trabajo orienta a lograr metas	44
22 Cumplimiento oportuno de metas en el área de trabajo	44
23 Se propone nuevas ideas para mejorar los procesos	45
24 Los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos	45
25 Los resultados esperados son facilitados por los procesos de trabajo y resultan eficaces para conseguir	46

26 Tenencia de responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo	46
27 Los trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente	47
28 Los equipos de trabajo obtienen productos de calidad	47
29 Tenencia de certificación profesional	48
30 Participación en las recomendaciones generadas por los comités de su unidad institucional	48
31 Involucramiento en quejas de superiores, compañeros, pacientes por la prestación de mis servicios.....	49
32 Desempeño mis tareas con dedicación y cumplo con los objetivos establecidos con la calidad requerida.....	49
33 Nivel del desempeño laboral	50
34 Nivel del compromiso organizacional	51
35 Nivel de compromiso afectivo.....	51
36 Nivel de compromiso de continuo.....	51
37 Nivel del compromiso normativo.....	52
38 Nivel de eficacia laboral	53
39 Nivel de la eficiencia laboral	53
40 Nivel de calidad profesional	54

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado, “Relación entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en la Red de Salud Leoncio Prado”, se ha realizado en la ciudad de Tingo María denominado, tiene como objetivo general “Determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud Leoncio Prado”. Se utilizó la técnica de la encuesta para recopilar información de 69 personas consideradas como unidades de análisis, de las cuales solo participaron 57 personas. El método utilizado fue el deductivo. En cuanto a la contrastación de las hipótesis planteadas se utilizó la prueba no paramétrica de Rho Spearman, debido a que los datos no poseen distribución normal. Luego de la contrastación estadística se aceptaron la hipótesis general y las tres hipótesis específicas planteadas, las cuales poseen relaciones significativas. En la hipótesis, las variables se relacionan de manera positiva muy alta, en cuanto a las hipótesis específicas tenemos: hipótesis específica 1, la dimensión 1 y la variable dependiente desempeño laboral se relacionan de manera positiva alta. hipótesis específica 2, la dimensión 2 y la variable dependiente desempeño laboral se relacionan de manera positiva muy alta. hipótesis específica 3, la dimensión 3 y la variable dependiente desempeño laboral se relacionan de manera positiva muy alta. en conclusión, el compromiso organizacional y el desempeño laboral se relacionan de forma positiva alta y son estadísticamente significativos.

Palabras clave: Salud, compromiso organizacional, desempeño laboral, compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo, eficacia laboral, eficiencia laboral y calidad laboral.

ABSTRACT

The present research work was carried out in the city of Tingo Maria called "Relationship between Organizational Commitment and Job Performance at the headquarters of the Leoncio Prado Health Network", with the general objective of "Determining the relationship between Organizational Commitment and Work Performance at the Leoncio Prado Health Network". A survey was used to collect information from 69 people considered as units of analysis, of which only 57 people participated. The method used was deductive. As for the testing of the hypotheses, the nonparametric Rho Spearman test was used, because the data do not have a normal distribution. After the statistical testing, the general hypothesis and the three specific hypotheses were accepted, which have significant relationships. In the hypothesis the variables are related in a very high positive way, as for the specific hypotheses we have: specific hypothesis 1, dimension 1 and the dependent variable work performance are related in a high positive manner. specific hypothesis 2, dimension 2 and the dependent variable job performance are related in a very high positive manner. specific hypothesis 3, dimension 3 and the dependent variable job performance are related in a very high positive manner. in conclusion, organizational commitment and job performance are highly positively related and statistically significant.

Keywords: Health, organizational commitment, job performance, affective commitment, continuous commitment, normative commitment, job effectiveness, job efficiency, job quality.

I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Contexto

Según Soria, Zuñiga y Contreras (2021), el compromiso organizacional se refiere al vínculo entre los empleados y la empresa a la que pertenecen. Se basa en la psicología organizacional industrial, que describe el apego psicológico de un individuo a una organización.

El desempeño del trabajo es una función que genera el valor de la empresa en su propio volumen y se define como un sistema integrado creado para incrementar la eficiencia y eficacia de la organización. El desempeño del trabajo se basa en información que directa o indirectamente contribuye a la compañía. Es crucial defender los valores poco éticos en una organización, como actuar de una manera que beneficie a los empleados, ofrecerse como voluntario cuando corresponda y mantener un nivel de moral por encima y más allá de lo que se requiere de cada empleado. (Bautista, Cienfuegos & Aguilar, 2020).

Según una encuesta de 2017 realizada por Gallup, una firma de consultoría y análisis de EE. UU., solo el 15 % de los empleados en todo el mundo son muy leales a su organización y el 24 % no están activamente comprometidos. Cepymenews (2018). por otro lado, solo el 13% de los trabajadores en todo el mundo dicen sentirse comprometidos, según el informe de fuerza laboral de Oxford Economics 2020., por otro lado NexNews (2020) Destacando que esta tendencia continúa en América Latina, particularmente en Chile, donde el engagement o compromiso (alto entusiasmo y estado de activación) oscila entre cero y seis años, según la encuesta Circular HR realizada en abril por Fundación Chile consultora de capital humano Entre trabajos, empleados obtuvo un promedio de 3,82 puntos en comparación con el promedio del año pasado de 4,27.

El 50% de los Directivos de las empresas peruanas señalan que el principal problema para estas organizaciones es el Compromiso Organizacional el mismo que afecta el desempeño laboral frenando el desarrollo organizacional y Empresarial. (Deloitte, 2020).

Jiménez (2,022), señala que las causas que generan el bajo compromiso organizacional son. (1) Me siento infravalorado por mi trabajo. (2) Una sensación de estancamiento de la carrera. (3) Mala comunicación con la gerencia y los colegas. (4) La carga de trabajo es demasiado grande y la distribución de tareas es desigual. (5) Falta de confianza en los líderes. (6) No estoy de acuerdo con la filosofía de la empresa. (7) Falta de herramientas y recursos apropiados para el desempeño del trabajo. (8) Falta de capacitación para realizar ciertas actividades. (9) Cambios internos en la empresa que no han sido debidamente atendidos. (10) Determinar que su conocimiento no está relacionado con su trabajo diario Por otro lado, en las causas del bajo desempeño laboral encontramos a (1) Falta de Motivación, (2) Clima Laboral Incomodo, (3) Insatisfacción Laboral, (4) Distracciones personales, (5) Circunstancias personales.

Si estas causas no se controlan conllevaría a consecuencias negativas que repercuten en su beneficio económico: (1) La productividad laboral es baja, (2) Las metas no se cumplen y, por lo tanto, se reducen los ingresos. (3) Hay una fuga de cerebros. (4) mayor incertidumbre e inestabilidad entre los empleados, creando un ambiente estresante y falta de compromiso organizacional (Jiménez, 2021). Además, el bajo desempeño laboral perjudica a la empresa o organización haciendo los proyectos más lentos, genera equipos desmotivados, aumenta la ansiedad en quienes están a cargo de la empresa y disminuye la confianza del trabajador hacia la compañía (Nortenoticias.es, 2022)

Dado que no existían estudios sobre compromiso organizacional y desempeño laboral en las organizaciones gubernamentales a nivel de la región Huánuco ni de la ciudad de Tingo Mara, la presente investigación se enfoca en estos temas en la sede de la RSLP.

1.1.2. Problema central

El problema central de la presente investigación es:

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud Leoncio Prado?

1.1.3. Descripción

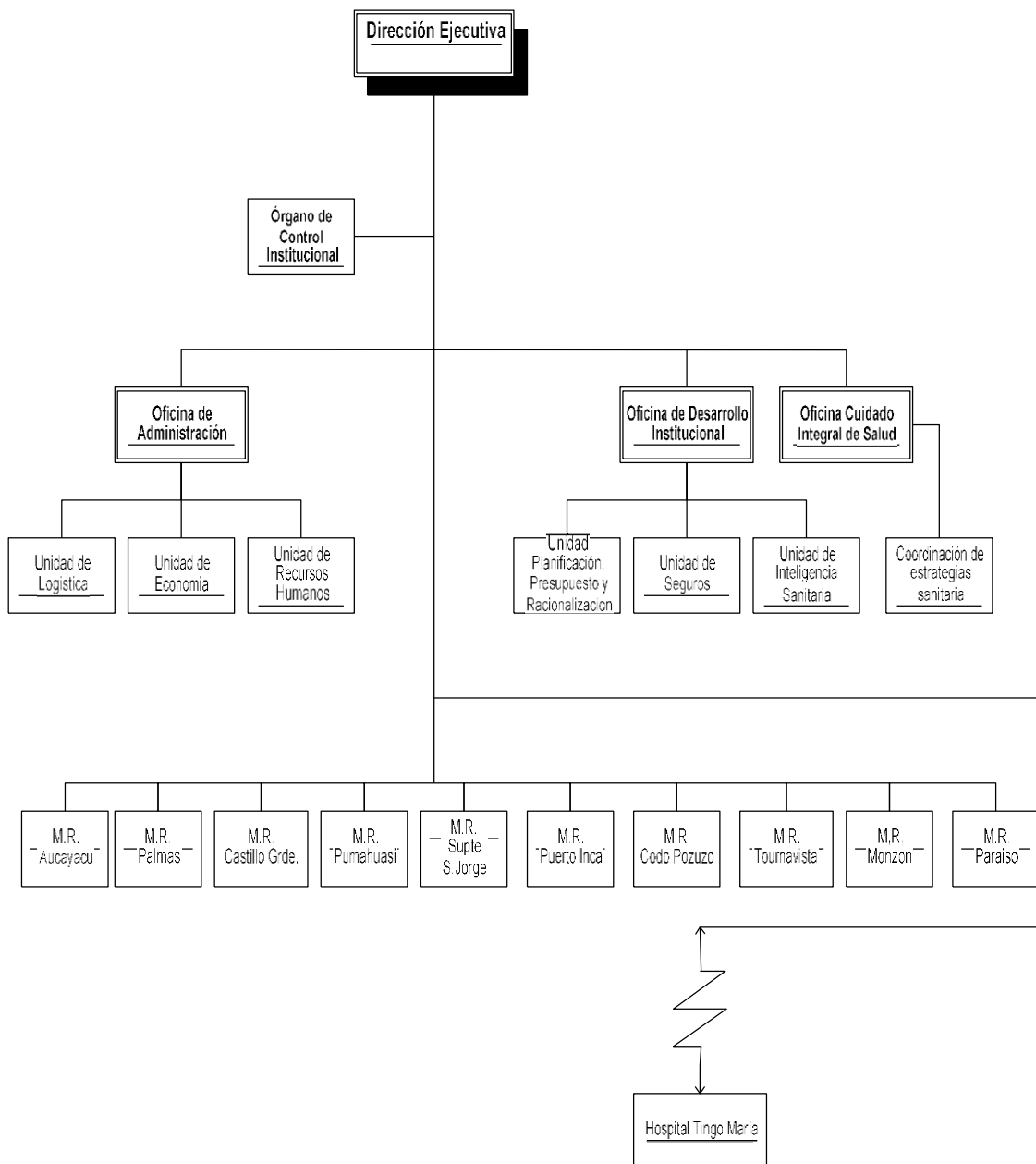
La RSLP es un organismo descentralizado dependiente de la Dirección Regional de Salud de Huánuco, cuya organización y funciones están determinadas por las normas de organización y funcionamiento aprobadas por Resolución del Ejecutivo Regional N° 1. 480-2006-GRH/PR. La RSLP tiene a su cargo la prestación y provisión de atención en salud a la población bajo su jurisdicción con el fin de reducir significativamente las principales causas de morbilidad y mortalidad.

La RSLP opera las 24 horas del día, los 7 días de la semana, los 365 días del año sin interrupción. y está organizado según el manual de organización y funciones en siete órganos de administración, nuestro trabajo de investigación se centra en cinco órganos que corresponden a la sede central de la red, entre ellas están los órganos de dirección, control, asesoría, y apoyo tal como se aprecia en la figura 1.

En la actualidad la RSLP cuenta con 69 personas trabajando en la sede central, esta institución es la más concurridas y con mayores demandas de la provincia de Leoncio Prado, su objetivo es satisfacer las necesidades de la industria de la salud a escala de red brindándole servicios que la mayoría de los usuarios no pueden satisfacer, puesto que no se encuentran comprometidos con la institución para tener un buen desempeño laboral.

Figura 1

Organigrama funcional de la Red de Salud Leoncio Prado



Nota: Manual de organizaciones y funciones de la Red de Salud Leoncio Prado

La Red de Salud Leoncio Prado puede encontrarse con este problema, por lo que se examinará la situación problemática. Por ello, es crucial mantener la identidad de la plantilla o, dicho de otro modo, que esté satisfecha. a las autoridades locales, y se les informará. Por lo tanto, es importante comprender la conexión entre el compromiso institucional y el rendimiento laboral del personal administrativo de la oficina de la RSLP.

1.1.4. Explicación

En el desarrollo de actividades en estas organizaciones, se evidencian deficiencias organizacionales buenas, ya que las organizaciones públicas y privadas deben incentivar y motivar a los empleados para mejorar los resultados empresariales

Las personas son los activos más importantes de una organización y, por lo tanto, necesitan trabajar en el mejor entorno posible para lograr el mejor rendimiento posible y alcanzar ciertas metas individuales y organizacionales.

Por tal motivo, se recomienda analizar los dos examinados, este resultado nos permite evidenciar esta deficiencia y nos capacita para hacer lo que hacen los empleados en un buen ambiente y mejorar la calidad de nuestro servicio. . Puede alcanzar sus metas, objetivos y metas de la organización.

De esta forma, la ausencia de incentivos económicos fue considerada una situación difícil para motivar a los empleados a realizar su trabajo y mantener un buen ambiente y buena competencia entre los compañeros, lo que llevó a la necesidad de mejorar el negocio.

En la institución se puede apreciar las siguientes actitudes:

- Falta de compromiso y precariedad laboral de los socios comerciales por rotación de personal en casa matriz.
- Considerando sus servicios, no están satisfechos con el salario recibido.
- Actitud negativa hacia la promoción, por eso dicen que no hay línea de carrera.

Como se mencionó anteriormente, el objetivo es proporcionar una solución al problema planteándonos las siguientes preguntas de investigación.

1.2. Interrogantes

1.2.1. General

¿cuál es la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud Leoncio Prado?

1.2.2. Específicas

¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en la Red de Salud Leoncio Prado?

¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuo y el desempeño laboral en la Red de Salud Leoncio Prado?

¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en la Red de Salud Leoncio Prado?

1.3. Justificación

1.3.1. Teórica

Los resultados de este estudio ayudarán a comprender el compromiso organizacional y el esfuerzo laboral de los trabajadores de la RSLP, ya que estas variables en estudio se relacionan en forma directa y los hallazgos puedan corregir errores de liderazgo y evitar que se generen climas laborales desfavorables que perjudican el desempeño Laboral según lo afirma (Sinval et al. 2018 & Flemin y Asplund, 2007)

El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque se tendrá en cuenta las percepciones de los trabajadores sobre el compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en la RSLP, teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores, para determinar el comportamiento de estas según argumenta (Córdova, 2014).

1.3.2. Práctica

Los resultados del compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral, ayudara a eliminar la falta de identificación institucional que perjudica el desempeño laboral, que conllevaría a brindar servicios de calidad y trabajos de forma diligente.

Los beneficiarios de este estudio serán los directores de los órganos administrativos de la RSLP, los cuales utilizarán los hallazgos de la investigación para mejorar la identificación institucional que mejorar el desempeño laboral.

1.4. Objetivos

1.4.1. Principal

Determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud Leoncio Prado.

1.4.2. Específicos

Determinar la relación entre compromiso afectivo y el desempeño laboral en la Red de Salud Leoncio Prado.

Determinar la relación entre el compromiso de continuo y el desempeño laboral en la Red de Salud Leoncio Prado.

Determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en la Red de Salud Leoncio Prado.

1.5. Hipótesis y modelo

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.

1.5.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.

H2: Existe relación significativa entre el compromiso de continuo y el desempeño laboral en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.

H3: Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.

1.5.3. Variables e indicadores

Las variables del presente estudio son:

Variable Dependiente

Desempeño laboral.

Indicadores

Compromiso afectivo

Compromiso de continuo

Compromiso normativo

Variable Independiente

Compromiso organizacional

Indicadores

Eficacia laboral

Eficiencia laboral

Calidad profesional

Tabla 1*Operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de medición	Nivel de rango	Escala o codificación
Variable 1 V1 = Compromiso organizacional	Robbins (1998), define el compromiso organizacional como una situación en la que un empleado se identifica con otra organización, sus objetivos y aspiraciones para mantener su pertenencia a la organización.	La variable compromiso organizacional se mide con las dimensiones afectivo, continuo y normativo	Compromiso afectivo	Sentido de permanencia	9 al 11		El rango será calculado con el método de stanones en base a la respuesta de las preguntas según las dimensiones de las variables en estudio.	
			Compromiso de continuo	Satisfacción de expectativas Alto sacrificio Falta de alternativas				
			Compromiso normativo	Lealtad moral Agradecimiento	15 al 18			
Variable 2 V2 = Desempeño laboral	El desempeño laboral es una evaluación de la capacidad de un empleado para realizar su trabajo. La evaluación personal depende del esfuerzo de todos. Eere.com o ofrece excelentes consejos para obtener la evaluación de desempeño adecuada para su tipo de empleado. (Acosta, 2018)	La variable desempeño laboral se mide con la eficacia, eficiencia y calidad profesional	Eficacia laboral	Planificación y organización Cumplimiento de metas y objetivos	19 al 24	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Los niveles de la calificación serán: Bajo Medio Alto	Ordinal
			Eficiencia laboral	Racionalización Productividad laboral	25 al 28			
			Calidad profesional	Capacitación permanente Integración de equipos de trabajo	29 al 32			

Nota: Información consolidada de la revisión bibliográfica, 2023.

II

METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Según (Bunge, 2001) es aplicada de corte transversal (Sánchez & Reyes, 2006), debido al hecho de que está diseñado para abordar problemas en entornos del mundo real. De corte transversal, ya que un cuestionario preparado previamente recogerá datos sobre las características de las variables de la encuesta en el momento oportuno.

2.2. Nivel de investigación

Es correlacional porque intenta identificar la correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral. (Esteban, 2020, p. 73)

2.3. Diseño de la investigación

El mismo se ajusta a un diseño no experimental, porque no se manipulan intencionalmente las variables en estudio. (Sánchez y Reyes, 2006)

El esquema que corresponde a:

$$M: O_1 \text{ --- } r \text{ --- } O_2$$

Donde:

M = 69 unidades de análisis

O1 = Compromiso Organizacional

O2 = Desempeño Laboral

r = relación

El compromiso organizacional y el desempeño laboral son considerados variables y operacionalizadas según sus definiciones conceptuales y operativas, dimensiones, indicadores y escalas de medición.

2.4. Población

Está constituida por 69 empleados que laboran en la RSLP.

Tabla 2

Red de Salud Leoncio Prado sede central según cargo estructural

N°	Cargo estructural	Cantidad	%
1	Dirección ejecutiva	3	4.35
2	órgano de control institucional	3	4.35
3	Dirección de desarrollo institucional	1	1.45
4	Unidad de planificación y racionalización	4	5.8
5	Unidad de seguros	6	8.7
6	Unidad de inteligencia sanitaria	19	27.5
7	Oficina de cuidado integral de la salud	1	1.45
8	Coordinación de estrategias sanitarias	8	11.6
9	Dirección de administración	2	2.9
10	Unidad de logística	10	14.5
11	Unidad de economía	5	7.25
12	Unidad de recursos humanos	7	10.1
Total		69	100

Nota: Unidad de Recursos Humanos RSLP

2.5. Muestra

En un principio no se determinará la muestra, ya que la población total es pequeña, pero al encuestar solo 57 personas que trabajan en la RSLP participaron voluntariamente en la presente investigación.

2.6. Unidad de análisis

Conformado por los 57 empleados de la Red de Salud Leoncio Prado sede central.

2.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Método

Enfoque deductivo, que nos permite explicar el comportamiento del grupo analítico desde lo principal a lo específico.

2.7.2. Técnicas:

Análisis bibliográfico

Mediante el registro bibliográfico se recopila información relacionada con el tema que pueda sustentar mejor el trabajo de investigación en relación con los marcos teóricos. La revisión de literatura permitirá realizar la investigación, para ello se utilizará una revisión de fundamentos teóricos que ayuden a comprender el comportamiento de las ideas, mediante la revisión de artículos, artículos internacionales, nacionales y regionales, desarrollando un marco teórico, también se buscarán fuentes revisado. Revistas secundarias, páginas en este campo.

Análisis estadístico

Este método permitió la determinación de las tablas y números estadísticos de los datos recolectados para su posterior análisis e interpretación de los resultados.

Encuesta

Es muy importante obtener información de la RSLP, que crea problemas según las diferentes visiones de cada uno, y se ha analizado detalladamente su impacto en la Red.

III

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

3.1. Antecedentes

3.1.1. Antecedentes internacionales

Perez (2013), en su tesis de maestría de posgrado, los hallazgos señalan que el compromiso organizacional y el desempeño laboral están positivamente correlacionados.

Reyes (2014), en su estudio de pregrado, los hallazgos muestran que el compromiso organizacional y el desempeño laboral tienen una fuerte relación positiva.

Umi et al (2020), en su trabajo de investigación, los hallazgos indican una fuerte relación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Condemarin (2016), en su tesis de pregrado, los hallazgos mostraron una relación muy positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, encontró 0.841 al nivel de significancia determinado de 0.05 con $p = 0.000$ calculado Correlación de valores; esto indica que la correlación es alta.

Flores (2017), en su tesis de maestría de pos grado determino que: (a) el compromiso organizacional tuvo una relación positiva débil pero significativa con el desempeño laboral, (b) el compromiso afectivo tuvo una relación positiva débil pero significativa con el desempeño laboral, (c) el compromiso normativo tuvo una relación positiva débil, pero significativa, con el desempeño laboral. correlación positiva débil pero significativa con el desempeño laboral, d) el compromiso a largo plazo no tiene una correlación significativa con el desempeño laboral.

Flores (2019), en su artículo, concluye que la dimensión compromiso organizacional tiene relación con el desempeño del personal del Hospital Florencia de Mora I EsSalud en mayo-junio 2019, pues $p = 0,000$, menor a $0,05$, rechaza H_0 , es decir, se acepta

Mendoza (2017), en su tesis de maestría de pos grado, los hallazgos determinaron de que el 52,9% de los profesionales mostró compromiso emocional moderadamente bajo; seguida del 41,2% de afectación moderadamente alta; las obligaciones de continuidad moderadamente altas dominaron con un 50% y las obligaciones regulatorias con un 52,9%. En cuanto al desempeño laboral, el 47,1% se encontraba en la media en capacidad técnica y concentración, seguido del 44,1% en formación y educación superior; 58,8%; mientras que el 55,9% sobresalió en productividad, el 52,9% de las personas sobresalió en sus habilidades. Variables de correlación: el 35,3% de involucramiento medio y alto eran de desempeño alto, el 2,9% de involucramiento alto y el 29,4% de involucramiento medio y bajo eran de desempeño medio. Por lo tanto, se puede concluir que el compromiso medio se relaciona significativamente con el desempeño laboral alto ($p=0,014$).

3.2. Base teórica

3.2.1. Compromiso organizacional

a. Definición

Según Chiavenato (2009), el compromiso es "cómo las personas son reconocidas por la empresa que los emplea. El compromiso incluye el deseo de hacer una contribución significativa a la organización y la intención de permanecer en la organización a largo plazo. (p.385).

Porter, Steers, Mowday & Boulian (1974), la fuerza personal y el compromiso del individuo con la organización, su creencia y aceptación de las metas y valores de la organización, su deseo de promover las metas de la organización y su fuerte deseo de seguir siendo miembro de la organización son los factores determinantes del compromiso organizacional.

El compromiso organizacional, perspectiva que toma en cuenta los pensamientos, sentimientos, actitudes y participación de los empleados en la organización, es un concepto que integra la relación del individuo con los diferentes grupos que lo conforman.

b. Importancia del compromiso organizacional

El compromiso organizacional es importante porque consigue aumentar la productividad del trabajador, aumenta la satisfacción del cliente, retiene a los empleados comprometidos, aumenta la rentabilidad empresarial, y mejora la cultura de la empresa.

c. Tipos de compromiso organizacional

De acuerdo con Meyer y Allen (1991) El compromiso es la relación y el sentido de identidad entre un individuo y una organización. Cada empleado puede desarrollar uno de los tres diferentes tipos de compromiso que existen independientemente uno del otro, que son afectivo, plan y normativo. La emoción es el orgullo del empleado de ser propiedad y parte de la organización; el compromiso a largo plazo se refiere al compromiso de los activos del empleado con la organización y el empleado continúa trabajando para la organización porque le importa el dinero que gana. Parte de él, es el compromiso normativo, que es el sentido del deber de permanecer en la organización que los empleados de la organización organizar todos los beneficios.

Compromiso afectivo

Es el vínculo psicológico del empleado con la empresa. De acuerdo con este componente del modelo de tres factores, es más probable que los trabajadores permanezcan en una organización a largo plazo cuando exhiben altos niveles de compromiso activo. Además, implica que los miembros del personal muestren una sólida ética de trabajo, participen activamente en actividades grupales como reuniones y debates, y brinden comentarios perspicaces.

Implica la conexión emocional de las personas con las organizaciones con las que trabajan, el apego que se desarrolla cuando se sienten sus necesidades (principalmente psicológicas) y se cumplen sus expectativas. Quienes tienen este compromiso se enorgullecen de ser parte de la organización y su persistencia se ve impulsada por el deseo de hacerlo.

Compromiso de continuo o calculado

Este es el nivel de compromiso que los empleados perciben como costoso para dejar la organización. Si hay algún compromiso, significa que desea quedarse en la organización por más tiempo porque siente que debe quedarse porque ha invertido lo suficiente y ha desarrollado un apego a la organización. Por ejemplo, una persona tiende a desarrollar un apego a su lugar de trabajo durante un período de tiempo, lo que puede ser una de las razones por las que no quiere dejar su trabajo debido al compromiso emocional.

Los empleados sopesan los costos financieros, psicológicos y físicos de dejar su trabajo actual antes de comprometerse por necesidad. Esto indica que el socio comercial piensa que su tiempo, dinero y esfuerzo son lo que lo une a la organización. Él cree que sus posibilidades de encontrar trabajo fuera de la empresa serán extremadamente escasas si se va. La atracción que sientes hacia la empresa crece como resultado de estos factores.

Compromiso normativo

Este compromiso proviene de un sentido de responsabilidad. Quienes lo poseen implican moralidad porque creen que tienen el deber de "reembolsar" a la empresa algunos de los beneficios que reciben, lo que les obliga a apoyar a la empresa. El sentimiento de "deber" contribuye a su sentido de permanencia en la empresa.

Cuando un empleado demuestra este nivel de dedicación, está motivado para quedarse en la empresa porque es lo moralmente correcto.

d. Medición del compromiso organizacional

Hay varias formas útiles de medir el compromiso de los empleados. Es importante destacar que estas herramientas le permiten obtener los indicadores necesarios, o KPI, para medir los resultados de las actividades realizadas en la empresa.

Encuesta de pulso (trimestral)

Los estudios de frecuencia cardíaca son probablemente una de las herramientas más utilizadas, pero son igual de efectivos. Lo importante al hacer este método es elegir las preguntas correctas para obtener datos medibles. En este caso, puedes pasar a temas relacionados con la satisfacción de los empleados, la productividad, las actitudes y el clima laboral.

Se llaman monitores de frecuencia cardíaca porque se refieren a dispositivos médicos que monitorean electrónicamente la frecuencia cardíaca de una persona. Entonces podemos decir que monitorear el latido del corazón de su organización es posible con esta herramienta.

Se recomiendan encuestas trimestrales, ya que ofrecen información continua y actualizada sobre el nivel de compromiso de la organización, a diferencia de las encuestas anuales.

Análisis de sentimiento

El análisis de sentimientos mide las tendencias en las opiniones de las personas mediante el análisis de su procesamiento de texto y lenguaje natural (NLP). En este caso, esto se hace analizando correos electrónicos, llamadas de clientes, redes sociales y otras fuentes similares.

Esta información puede cuantificar los sentimientos o reacciones de los empleados para revelar el tono emocional de su discurso. Además, puede determinar el comportamiento en el equipo.

Al examinar las normas lingüísticas y culturales de los empleados, esta herramienta de medición del compromiso busca identificar situaciones.

Encuesta ENPS

La encuesta ENPS se utiliza para medir el compromiso de los empleados mediante una pregunta clave: ¿Cómo recomendaría esta empresa como lugar de trabajo?

Se emplea una escala de 0 a 10 para calificar la respuesta del trabajador, midiéndola y clasificándola.

Es una herramienta muy útil, en especial para evaluar rápidamente el estado de compromiso de su organización y establecer una métrica concreta que puede medir a largo plazo.

Reuniones individuales (mensuales)

Las reuniones individuales mensuales con los empleados son otra estrategia muy apreciada pero exitosa. Este tipo de eventos permiten que las personas se expresen a través de conversaciones reales que las hagan sentir escuchadas.

Esta intervención anónima puede revelar problemas potenciales dentro de la organización y el sentimiento de los empleados.

Entrevistas de salida

Las entrevistas de salida son una excelente manera de recopilar información. Si bien hacer tal intervención cuando un empleado se va puede ser un ejemplo difícil, también es una excelente manera de revelar información sobre el estado de la organización.

La información recabada durante esta entrevista sobre el proceso fundacional, objetivos, sede y evaluación permite comprender qué dificultades enfrentó la empresa para prevenir ciertas situaciones y cuáles son sus mayores fortalezas.

3.2.2. Desempeño laboral

a. Definición

Desempeño que los empleados reflejan al realizar actividades relevantes. De esta forma, se puede examinar la idoneidad de una persona para el puesto asignado.

b. Importancia del Desempeño Laboral

Dado que pueden recibir mejores oportunidades laborales o puestos en función de sus circunstancias, los empleados se benefician de las evaluaciones de desempeño no solo para la empresa sino también para ellos mismos. También se debe evaluar el nivel de comunicación e integración de los miembros del equipo a la organización, así como las habilidades de liderazgo del líder del equipo.

c. Factores que influyen en el desempeño laboral

Hay muchas cosas que pueden influir en el desempeño de un empleado, desde la falta de capacitación de la empresa hasta su compromiso y nivel de entusiasmo en el lugar de trabajo.

Clima laboral

Un entorno donde los empleados están expuestos a acoso constante, estrés, motivación, higiene, etc. carencia, puede hacer que carezcan de interés o compromiso con el trabajo de calidad.

Falta de capacitación.

Algunos trabajos requieren conocimientos especializados y educación mínima, o se complementan con cursos y capacitación de personas con experiencia. De lo contrario, se producirá un rendimiento deficiente y no se lograrán los objetivos establecidos.

Pasión

Si a los empleados no les gusta su trabajo o no tienen pasión por lo que hacen, no les irá bien en el trabajo. Es importante monitorear el estado de cada factor, ya que pueden afectar a empleados individuales, grupos de trabajo o departamentos, y a la empresa en su conjunto.

d. Medición del Desempeño Laboral

La evaluación del desempeño en las empresas suele contar con un departamento de personal compuesto por gerentes, supervisores, técnicos expertos y los responsables de las áreas que se están midiendo.

El objetivo de las revisiones de desempeño es aumentar la motivación de los empleados, disminuir los comportamientos improductivos y las debilidades organizacionales y aumentar la productividad laboral.

Hay varias formas en que una empresa evalúa a sus empleados:

- Revisar el desempeño del jefe de departamento porque conoce a los empleados y el esfuerzo que pone en su día a día.
- Autoevaluación, donde los empleados evalúan su desempeño y hacen recomendaciones para mejorar.
- Certificados de desempeño de los compañeros en el cargo.
- Investigar a los empleados para determinar si son elegibles para servir como gerente de área.
- Inspecciones realizadas por el cliente para evaluar el trabajo realizado por los empleados con los que trabaja directamente

Para evaluar si sus empleados están cumpliendo con sus objetivos, las revisiones de desempeño son esenciales.

e. Indicadores del desempeño laboral

Los indicadores de rendimiento o KPI (indicadores clave de rendimiento) representan el rendimiento de los empleados en números. En otras palabras, la calidad de su trabajo y la productividad que muestra determina su desempeño en términos de los resultados que obtiene.

Indicadores de trabajo

La cantidad y el calibre del trabajo realizado por los inversores se miden con estas métricas. Aquí, puede medir cualquier actividad además

de la cantidad de ventas. Es posible medir mi progreso contando los artículos que he escrito o las campañas que he iniciado.

- Número de ventas (productos/tareas)
- La cantidad de tareas o productos vendidos.
- La cantidad de unidades fabricadas
- Hora de servir.
- Vigila la asistencia de los empleados.

Indicadores financieros

El desempeño de los empleados es crucial para comprender la situación financiera de su empresa porque tiene un impacto directo en las ganancias.

- Pago de empleados por hora.
- Retorno de la inversión o ROI.
- Expansión de ingresos.

Indicadores de satisfacción del cliente

Estas métricas están destinadas a medir el desempeño de los empleados en función de cómo los clientes ven la asistencia o los bienes que reciben, como su nombre lo indica.

- La puntuación neta del promotor (NPS).
- Devoluciones de pedidos.
- Tasa de rotación.

3.3. Definición de términos básicos

a. De Continuo

“Continuamente, con continuación.” (ESPASA, 2,005, p. 431)

b. Compromiso

“Obligación Contraída.” (ESPASA, 2,005, p. 411)

c. Desempeño

“Acción y afecto de desempeñar o desempeñarse.” (ESPASA, 2,005, p. 526)

d. Desempeñarse

“Para cumplir con obligaciones relacionadas con una profesión, cargo u oficio; cumplirlos. operar, trabajar, participar en una actividad.” (ESPASA, 2,005, p. 526)

e. Eficacia

“La capacidad de actuar o lograr ciertos objetivos. Expresión administrativamente equivalente de la eficiencia económica.” (Grupo Cultural, 2,006, p. 87)

f. Eficiencia

“La capacidad de utilizar los medios disponibles de la manera más eficaz para lograr los objetivos establecidos.” (Grupo Cultural, 2,006, p. 88)

g. Metas

“Definimos el término meta (un año o menos) como una línea de base o ambición que una organización debe cumplir para lograr una meta a largo plazo en el futuro.” (Andia, 2,006, p. 225)

h. Norma

“Una regla o regla establecida por una autoridad, modelo, tipo, patrón, punto de referencia, estándar. También es una directiva amplia; una filosofía o principio formulado por el ejecutivo para apoyar sus objetivos organizacionales que debe seguirse e implementarse para lograr sus objetivos institucionales.” (Pérez, 2,013, p. 209)

i. Normativa

“Conjunto de normas aplicables a una determinada materia o actividad.” (Deloitte, 2017, p. 389)

j. Labor

“Una tarea o grupo de tareas asignadas a un empleado o grupo de empleados que normalmente comparten trabajo, habilidades, conocimiento y responsabilidad.” (Pérez, 2,013, p. 181)

k. Logro

“Acción y efecto de lograr.” (ESPASA, 2,005, p. 946)

l. Lograr

“Conseguir o alcanzar lo que se intenta o desea.” (ESPASA, 2,005, p. 946)

m. Productividad

“El uso correcto de todos los recursos productivos (eficaces y eficientes) indica el estado de producción de la empresa, independientemente de que sea industrial o de servicios.” (Andia, 2,006, p. 268)

n. Trabajo

“Trabajo como factor de producción, es la acción física o intelectual del hombre sobre la naturaleza. El trabajo es, asimismo, el factor más genérico o común de producción en el sentido de que debe intervenir en todo acto productivo, en la obtención de cualquier bien o en la presentación de cualquier servicio.” (Pérez, 2,013, p. 274)

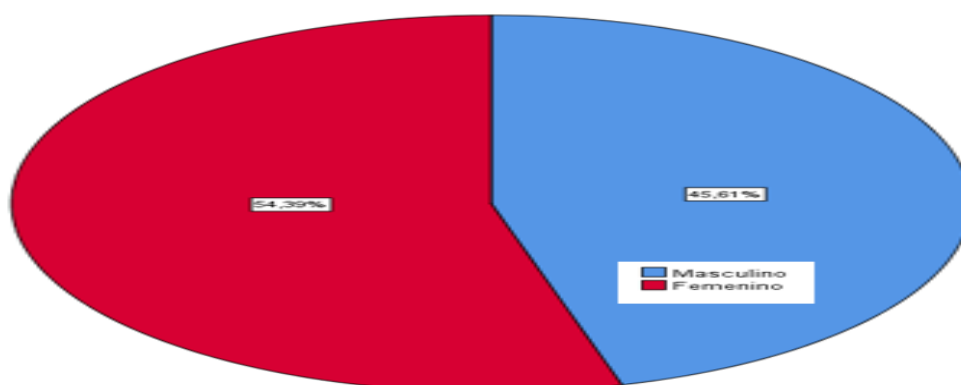
IV RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables

4.1.1. Aspectos generales.

Figura 2

Sexo de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado

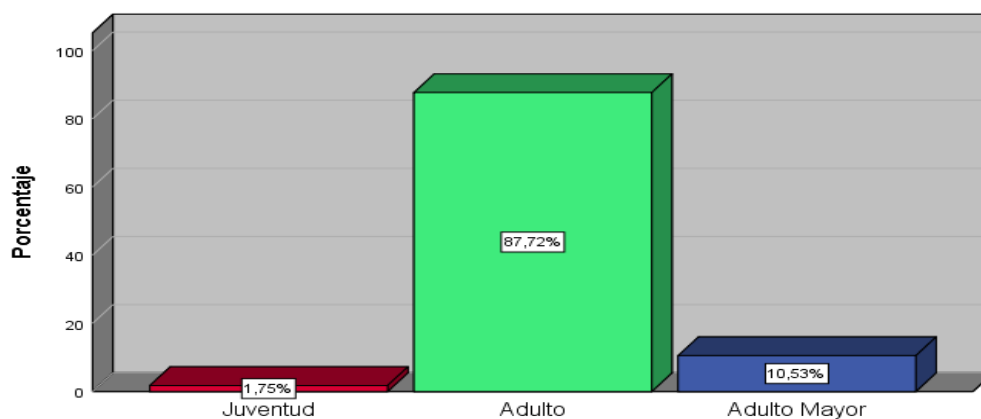


Nota: Encuesta agosto 2022

El 54.39% de los TRSLP son del sexo femenino y el 45.61% pertenecen al sexo masculino.

Figura 3

Edad de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado

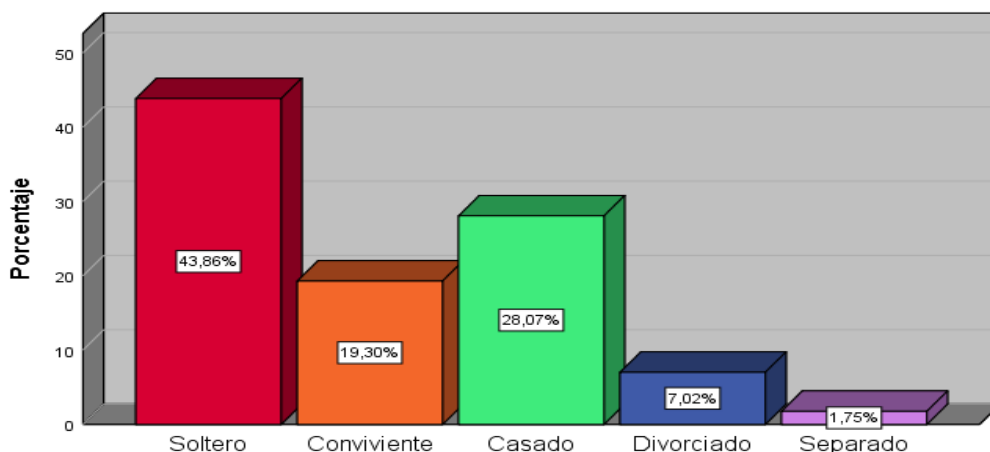


Nota: Encuesta agosto 2022

El 87.72% de los TRSLP son adultos, el 10.53% son adultos mayores y tan solo el 1.75% son jóvenes, lo cual nos indica que existe una gran experiencia laboral para desempeñar adecuadamente sus labores administrativas.

Figura 4

Estado civil de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado

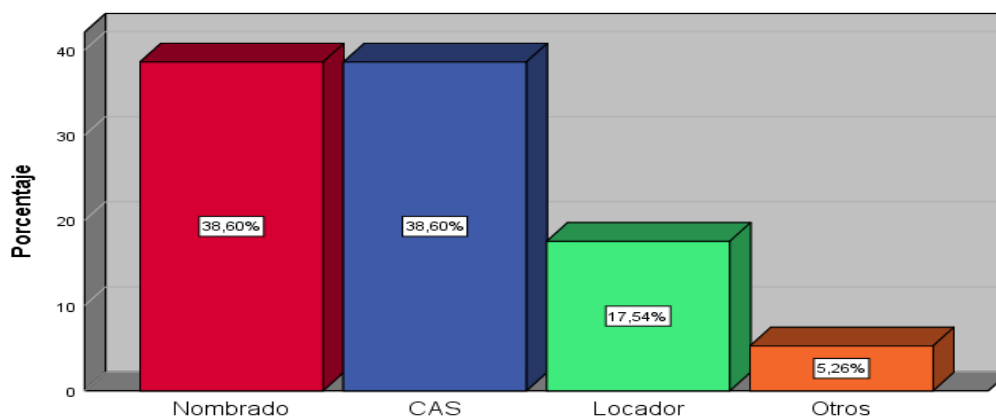


Nota: Encuesta agosto 2022

El 43.86% de los TRSLP son solteros, el 28.07% son casados, el 19.30% son conviviente, 7.02% divorciados y tan solo el 1.75% están separados, lo cual nos indica que existe capital humano soltero que puede trabajar sin distracciones familiares.

Figura 5

Condición laboral de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado

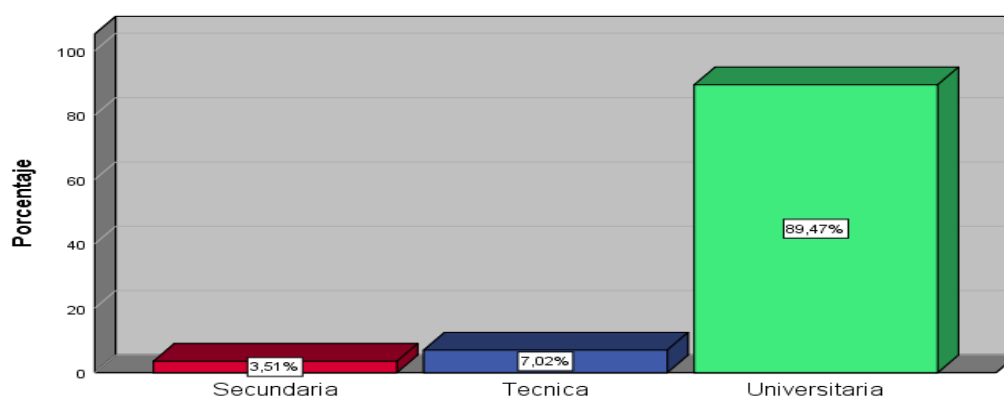


Nota: Encuesta agosto 2022

La condición de nombrado y CAS representan cada uno, un 38.60% de trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado, el 17.54% son locadores, y otra condición 5.26%, lo cual nos indica que 61.40% del capital humano en la Red de Salud de Leoncio Prado es externo lo que hace que los trabajadores trabajen mejor.

Figura 6

Nivel de instrucción de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado

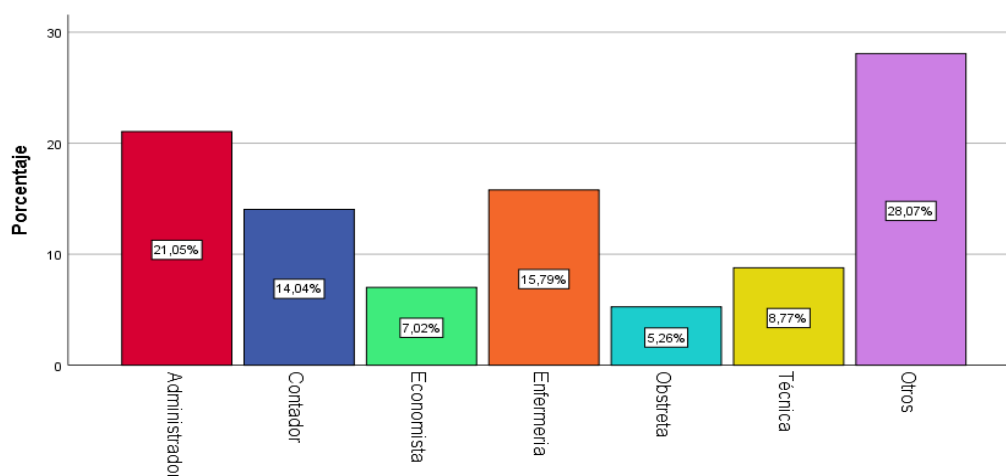


Nota: Encuesta agosto 2022

El 89.47% de los TRSLP tienen un nivel de educación secundaria, el 7.02% son técnicos y el 3.51% poseen educación secundaria. Lo que nos indica que la Red de Salud posee capital humano calificado para realizar sus trabajos encomendados.

Figura 7

Profesión de trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado

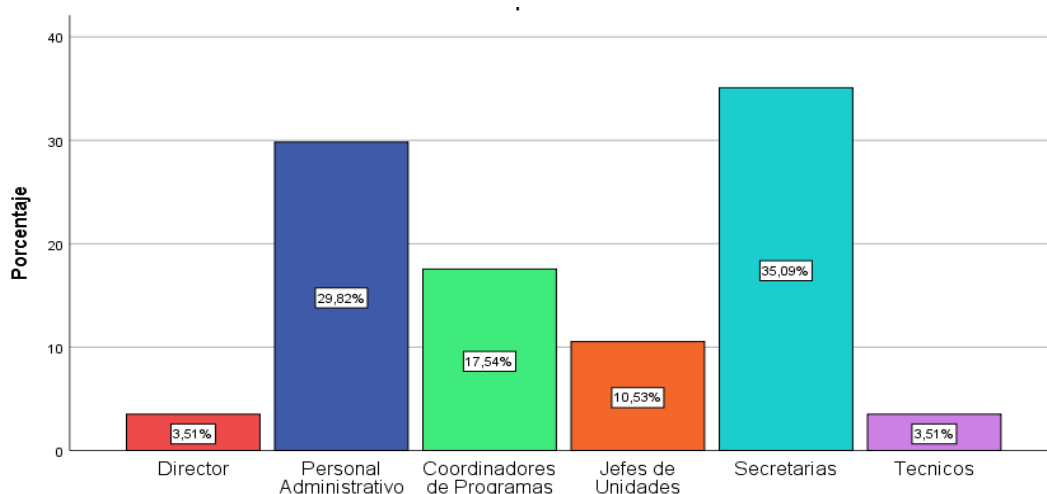


Nota: Encuesta agosto 2022

El 28.07% de los TRSLP pertenecen a los trabajadores administrativos, y técnicos administrativos, el 21.05% son administradores, el 15.79% son enfermeros, el 14.04% son contadores y 8.77% corresponden al personal técnico, el 7.02% son economistas, y el 5.26% son obstetras. lo que nos indica que la Red de Salud 42.11% pertenecen a los profesionales de las ciencias empresariales, y el 29.82% son profesionales de la salud, y a esto se suma personal técnico administrativo con el 28.07%, porque se debe priorizar la contratación de trabajadores de la salud para buscar cumplir sus objetivos de creación.

Figura 8

Ocupación de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado

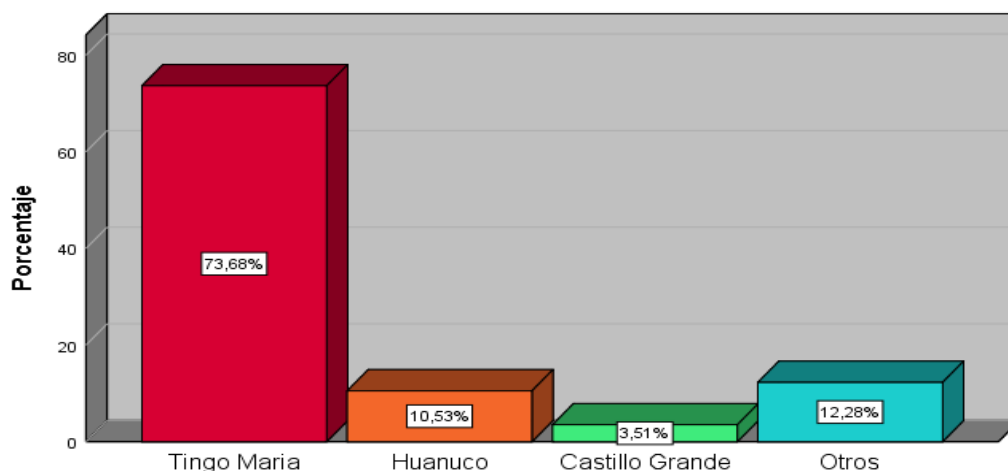


Nota: Encuesta agosto 2022

El 35.09% de los TRSLP son secretarias, el 28.82% son administrativos, el 17.54% son coordinadores de programas de la salud, el 10.54% son jefes de unidades, y el 3.51% son directores y 3.51% técnicos de la salud. lo que nos indica que la Red de Salud 78.95 % son administrativos, y los profesionales ligados a la salud tan solo el 21.05%, y esto esta situación no ayudaría a cumplir los objetivos de los programas de salud en todo el ámbito de acción.

Figura 9

Procedencia de los trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado



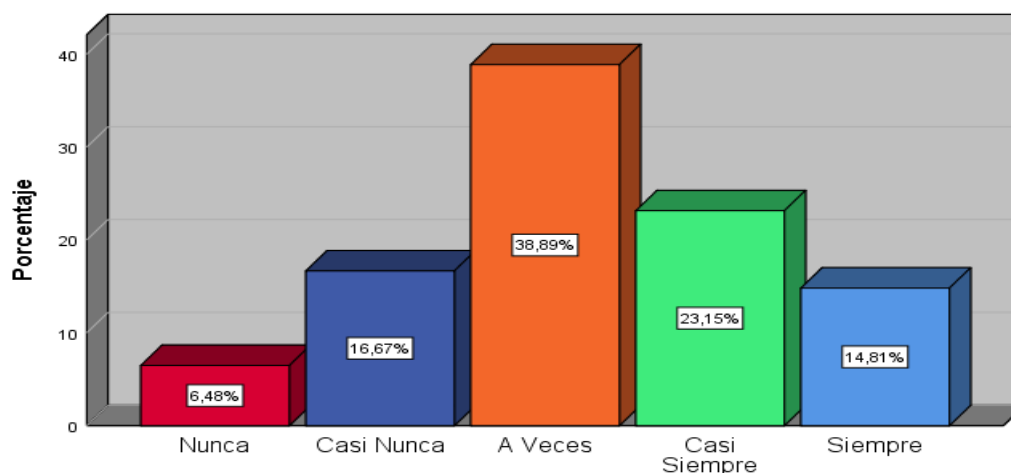
Nota: Encuesta agosto 2022

El 73.68% de los TRSLP son tingaleses, el 10.53% son huanuqueños, el 3.51% son castillenses, y el 12.28% son de diferentes lugares del país. lo que nos indica que la Red de Salud hay una política regionalista en cuanto a la captación del capital humano.

4.1.2. Variable independiente: compromiso organizacional.

Figura 10

Felicidad al permanecer toda una vida en la institución



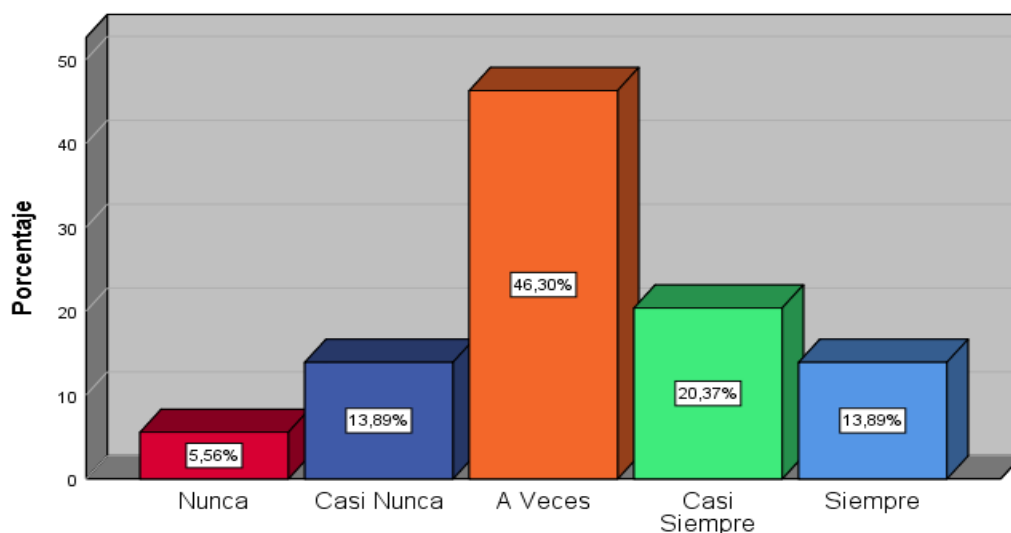
Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (38.89%), casi siempre (23.15%), siempre (14.81%), casi nunca (16.67%) y nunca (6.48%) los TRSLP se sienten feliz de hacer una vida institucional. de acuerdo con estos

resultados se puede concluir que 76.85% de los TRSLP se siente feliz de permanecer toda una vida en la institución.

Figura 11

Siente los problemas de la RSLP como suyos

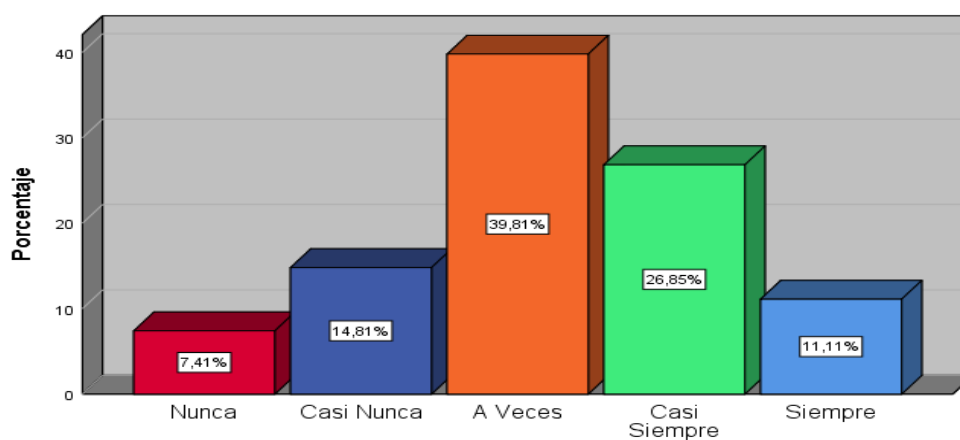


Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (46.30%), casi siempre (20.37%), siempre (13.89%), casi nunca (13.89%) y nunca (5.56%) los empleados sienten los problemas RSLP como suyos. Se puede concluir que 80.56% de los TRSLP siente los problemas de la institución como si fueran suyos.

Figura 12

Se siente identificado con la institución

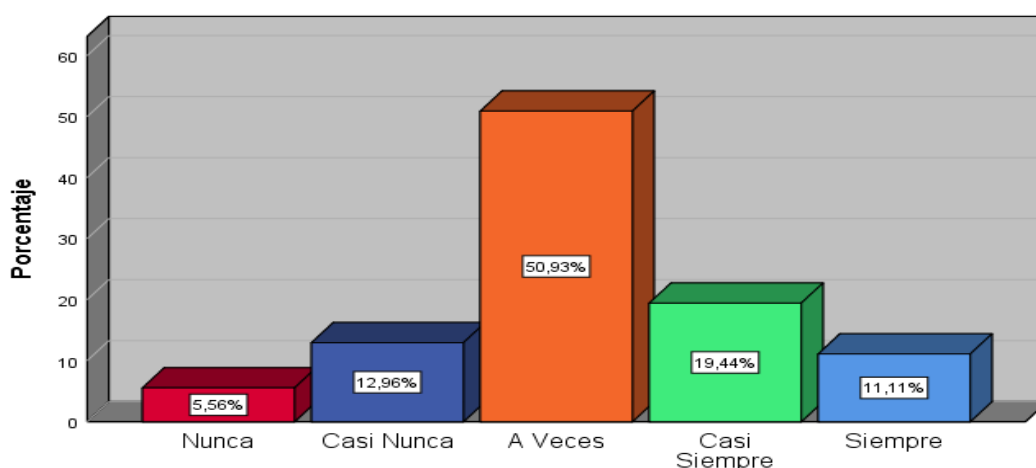


Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (39.81%), casi siempre (26.85%), casi nunca (14.81%), siempre (11.11%), nunca (5.56%) los empleados sienten identificados con la RSLP. Se puede concluir que 77.77% de los TRSLP sienten los problemas de la institución como si fueran suyos.

Figura 13

Continúa en esta entidad porque no puede encontrar otro trabajo con las mismas características

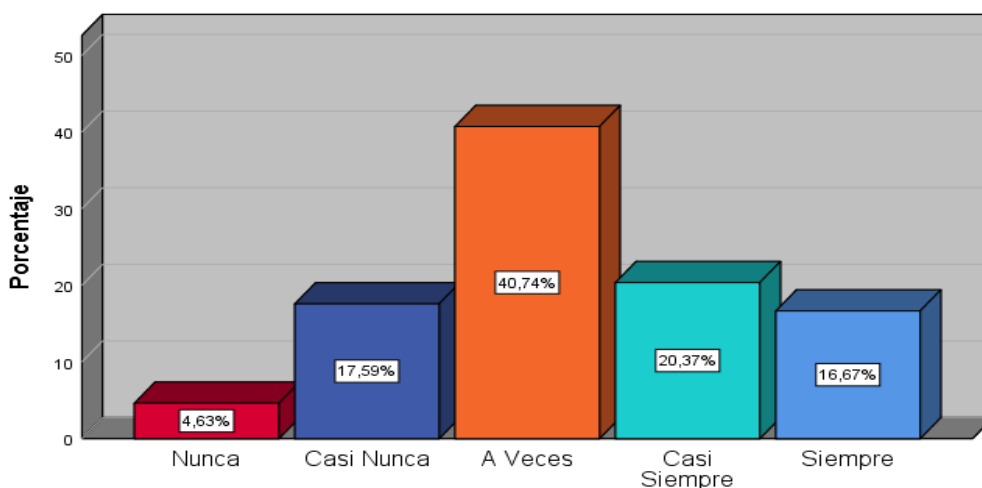


Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (50.93%), casi siempre (19.44%), casi nunca (12.96%), siempre (11.11%), y nunca (5.56%) los empleados no cambian de trabajo, porque no existe trabajo similar en otra institución.

Figura 14

El abandono de la institución significaría que perdería todo

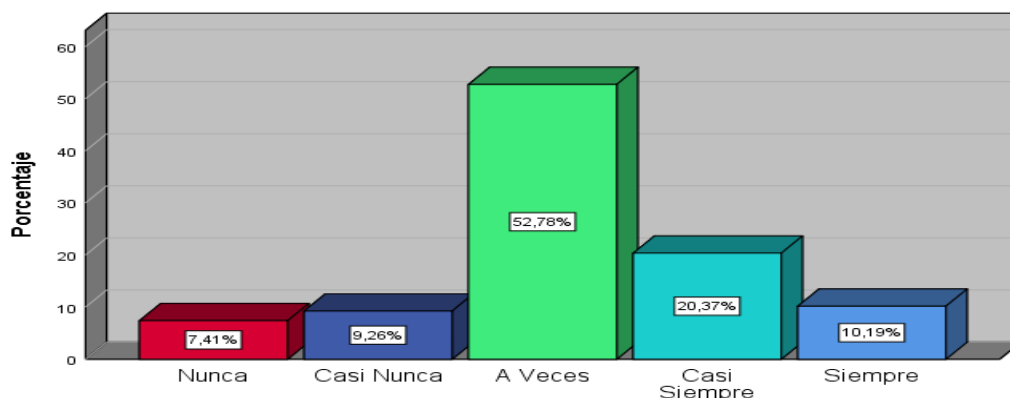


Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (40.74%), casi siempre (20.37%), casi nunca (17.59%), siempre (16.67%), y nunca (4.63%) los empleados no abandonan el trabajo porque significaría que perdieron su tiempo invirtiendo toda su vida en la institución.

Figura 15

Dejar la institución significaría afectar la calidad de vida del empleado

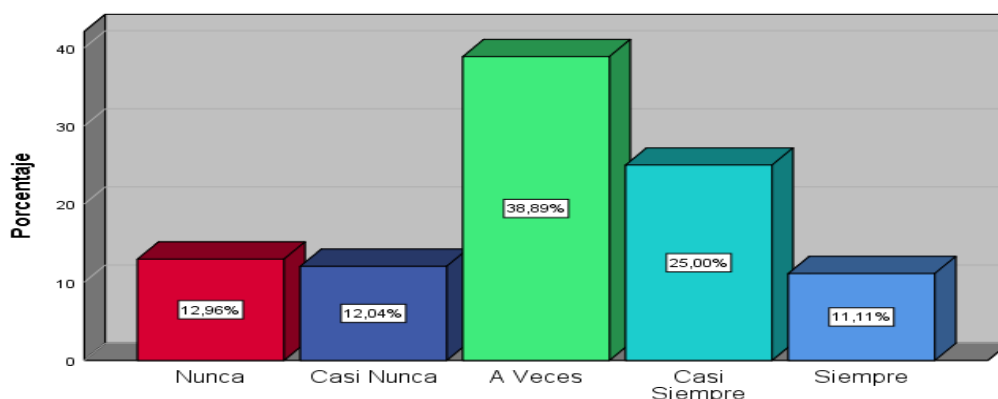


Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (52.78%), casi siempre (20.37%), siempre (10.19%), casi nunca (9.26%), y nunca (7.41%) los empleados no renuncian al trabajo porque significaría que afectan su calidad de vida del empleado.

Figura 16

Permanezco en la institución porque le debo mucho



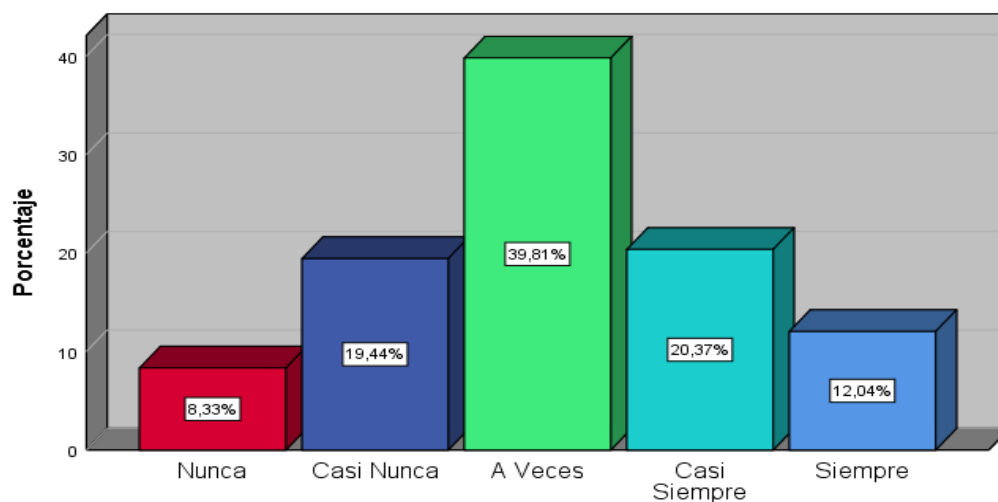
Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (38.89%), casi siempre (25.00%), casi nunca (12.04%), siempre (11.11%), y nunca (12.96%) perciben que los

empleados no abandonan la institución debido a que le deben mucho a la institución.

Figura 17

Dejar la institución me haría sentir culpable

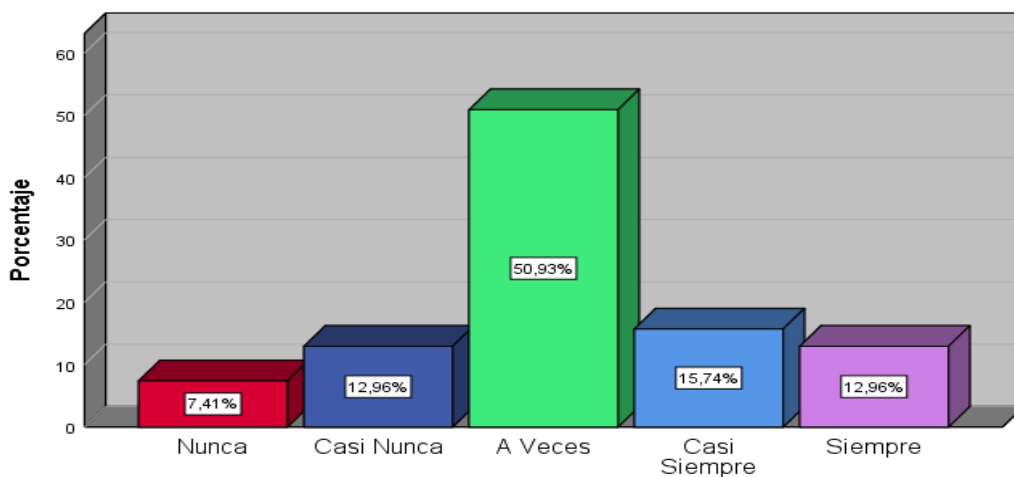


Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (39.81%), casi siempre (20.37%), casi nunca (19.44%), siempre (12.04%), y nunca (8.33%) perciben que dejar la institución les haría sentir culpable. El 72.22% de los empleados afirman que dejar la institución les haría sentir culpables.

Figura 18

Por sentido de responsabilidad no dejaría la institución



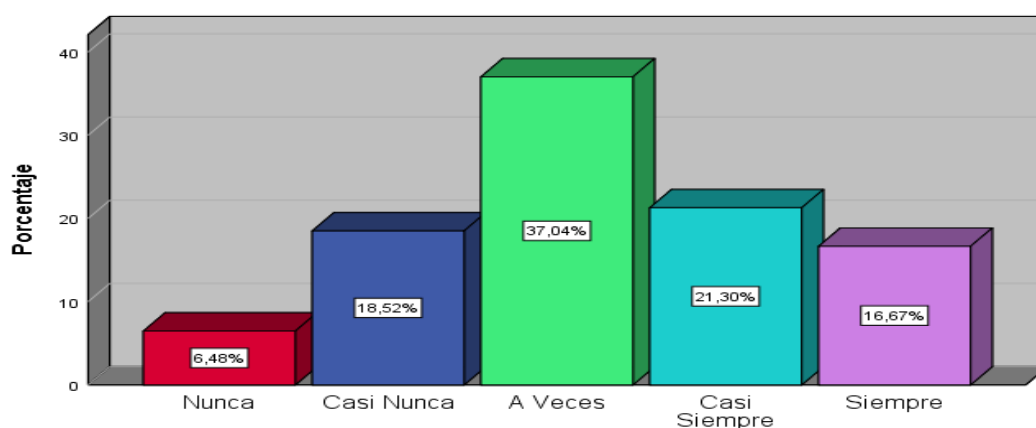
Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (50.93%), casi siempre (15.74%), siempre (12.96%), casi nunca (12.96%), y nunca (7.41%) son las percepciones sobre dejar que no dejarían la institución por el sentido de responsabilidad. El 79.63% de los empleados afirman esa noción.

4.1.3. Variable dependiente: desempeño laboral.

Figura 19

Planificación y organización es oportuna durante el mes

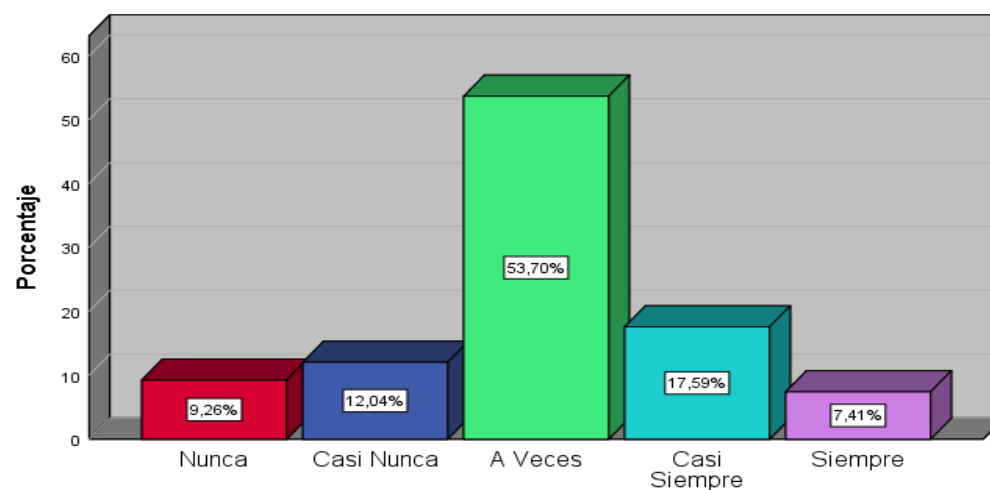


Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (37.04%), casi siempre (21.30%), casi nunca (18.52%), siempre (16.67%) y nunca (6.48%) son las percepciones sobre la planificación y organización oportuna durante el mes. El 75.01% de los empleados afirman esa noción.

Figura 20

La experiencia laboral ayuda a mejorar el trabajo en equipo

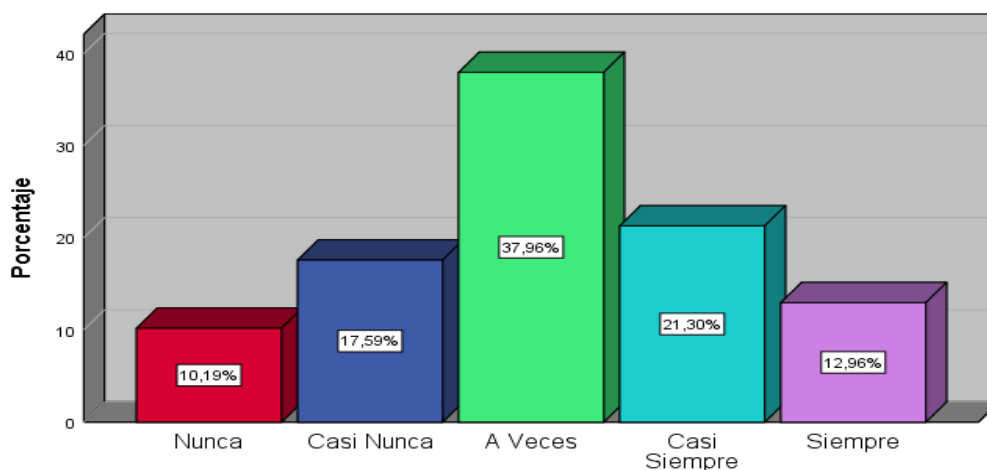


Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (53.70%), casi siempre (17.59%), casi nunca (12.04%), nunca (9.26%) y siempre (7.41%) son las percepciones sobre que la experiencia laboral ayuda a mejorar el trabajo en equipo. El 78.70% de los empleados afirman esa noción.

Figura 21

El liderazgo de equipos de trabajo orienta a lograr metas

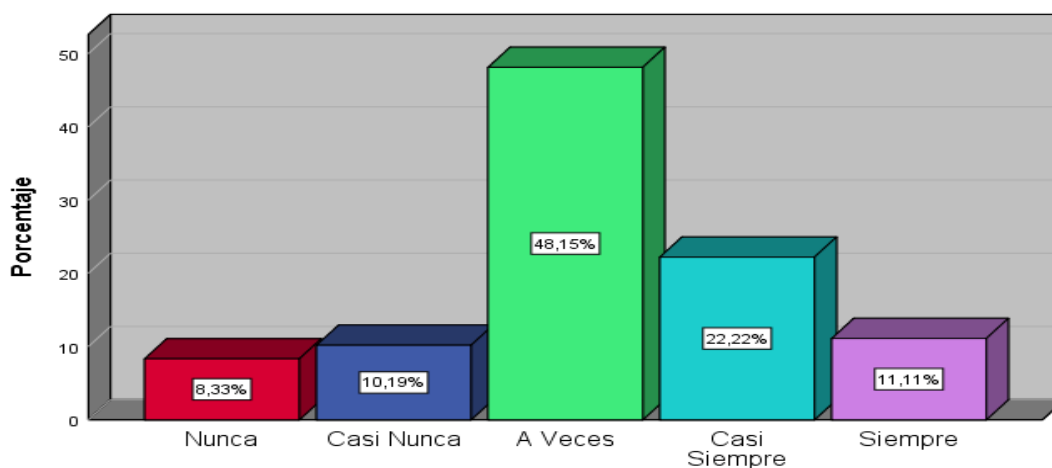


Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (37.96%), casi siempre (21.30%), casi nunca (17.59%), siempre (17.59%), y nunca (10.19%) son las percepciones sobre de que el liderazgo de equipos de trabajo orienta a lograr metas. El 72.22% de los empleados afirman esa noción.

Figura 22

Cumplimiento oportuno de metas en el área de trabajo

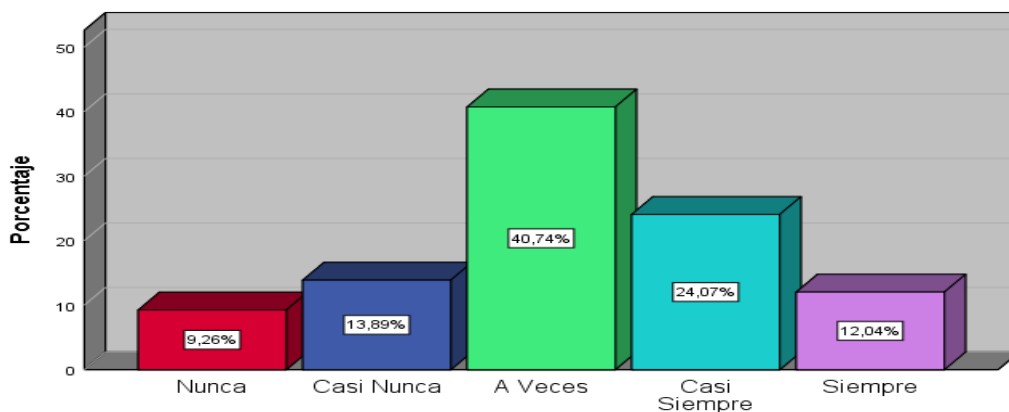


Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (48.15%), casi siempre (22.22%), siempre (11.11%), casi nunca (10.19%), y nunca (8.33%) son las percepciones sobre de que el liderazgo de equipos de trabajo orienta a lograr metas. El 81.48% de los empleados afirman esa noción.

Figura 23

Se propone nuevas ideas para mejorar los procesos

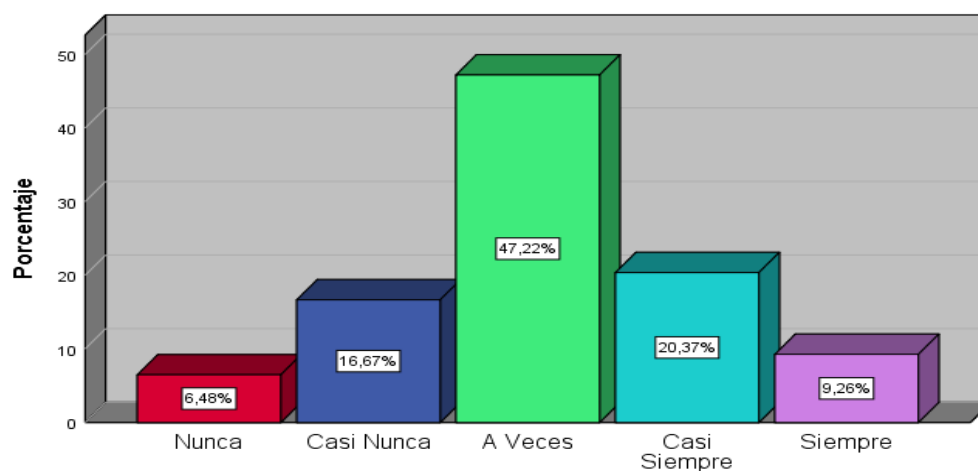


Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (40.74%), casi siempre (24.07%), casi nunca (13.89%), siempre (12.04%) y Nunca (9.26%) son las percepciones sobre la proposición de nuevas ideas para mejorar los procesos. El 76.85% de los empleados afirman esa noción.

Figura 24

Los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos

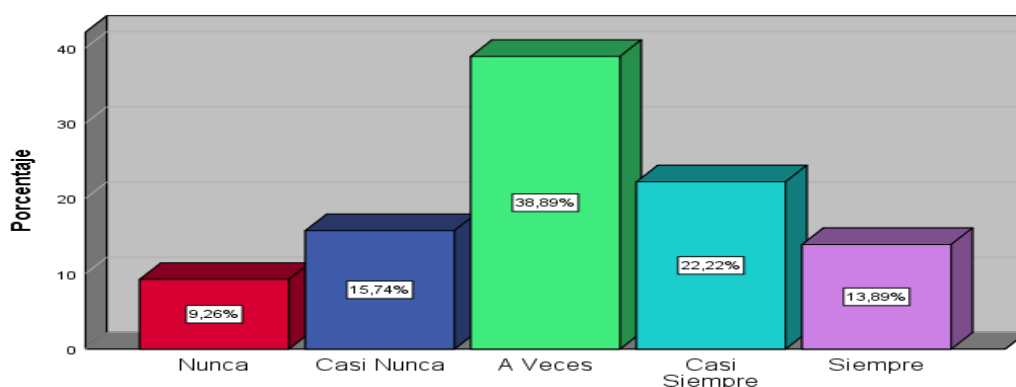


Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (47.22%), casi siempre (20.37%), casi nunca (16.67%), siempre (16.67%) y Nunca (6.48%) son las percepciones de que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos. El 76.85% de los empleados afirman esa noción.

Figura 25

Los resultados esperados son facilitados por los procesos de trabajo y resultan eficaces para conseguir

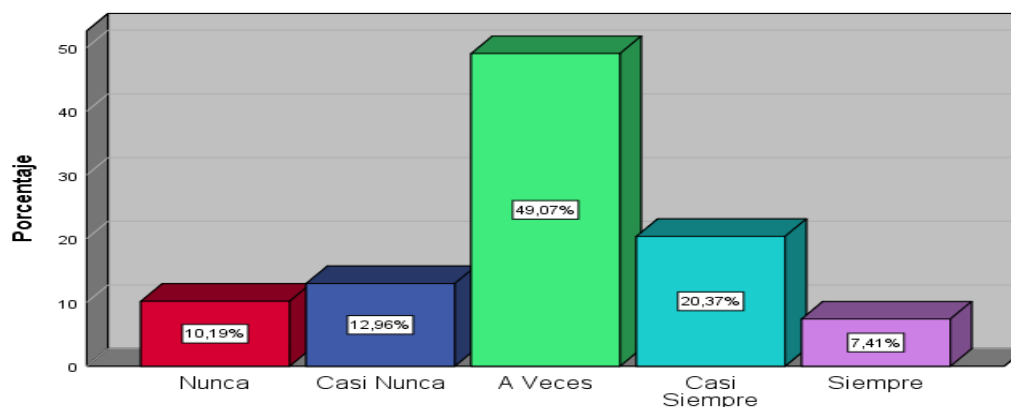


Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (38.89%), casi siempre (22.22%), casi nunca (15.74%), siempre (13.89%), y nunca (9.26%) son las percepciones de los resultados esperados que facilitan los procesos de trabajo y resultan eficaces para conseguir. El 75.00% de los empleados afirman esa noción.

Figura 26

Tenencia de responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo

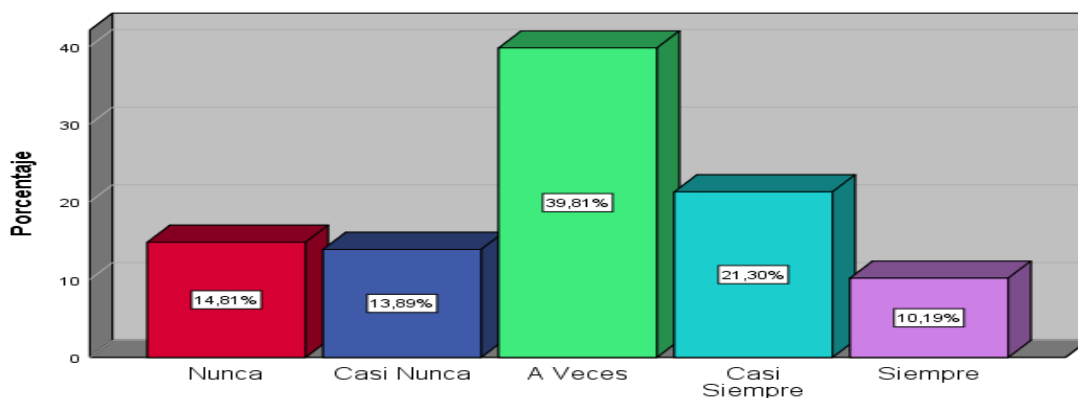


Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (49.07%), casi siempre (20.37%), casi nunca (12.96%), siempre (7.41%), y nunca (10.19%) son las percepciones de la tenencia de responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo. El 76.85% de los empleados afirman esa noción.

Figura 27

Los trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente

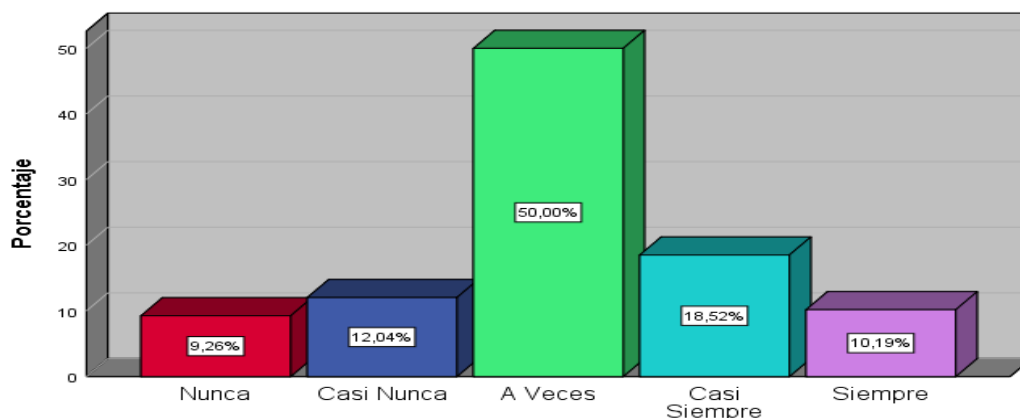


Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (39.81%), casi siempre (21.30%), casi nunca (13.89%), siempre (10.19%), y nunca (14.81%) son las percepciones sobre los trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente. El 71.30% de los empleados afirman esa noción.

Figura 28

Los equipos de trabajo obtienen productos de calidad



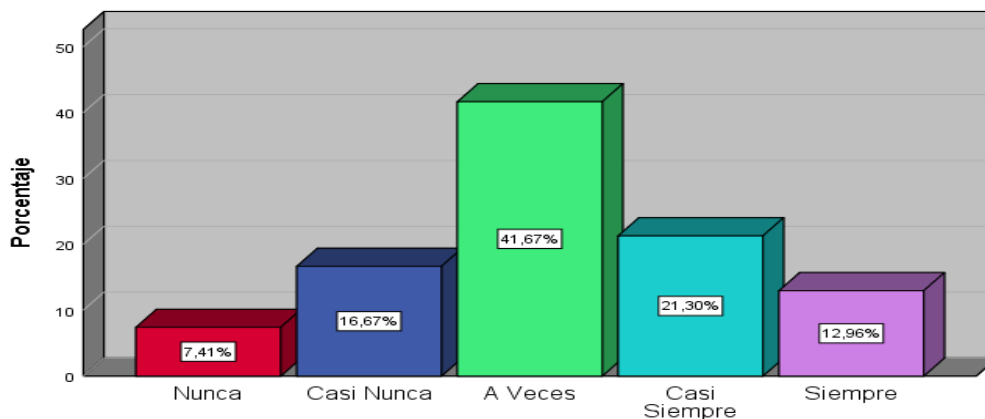
Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (50.00%), casi siempre (18.52%), casi nunca (12.04%), y siempre (10.19%), son las percepciones sobre los

equipos de trabajo obtienen productos de calidad. El 78.71% de los empleados afirman esa noción.

Figura 29

Tenencia de certificación profesional

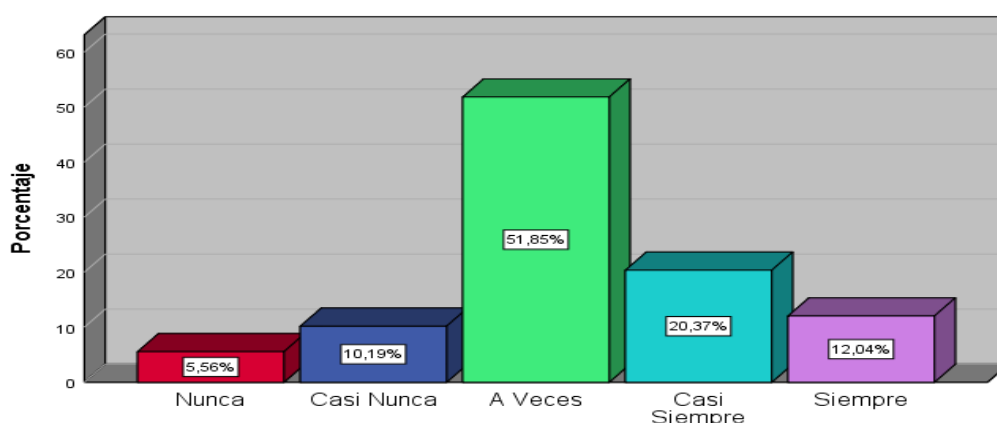


Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (41.67%), casi siempre (21.30%), casi nunca (16.67%), y siempre (12.96%), son las percepciones sobre tenencia de certificación profesional. El 75.93% de los empleados afirman esa noción.

Figura 30

Participación en las recomendaciones generadas por los comités de su unidad institucional



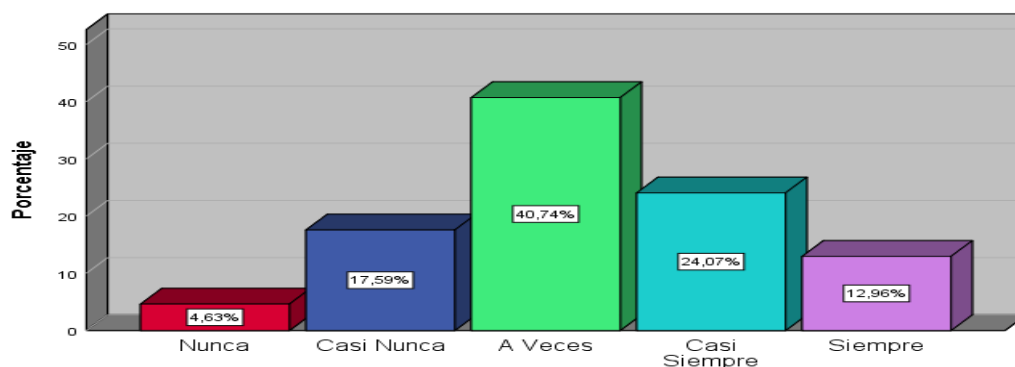
Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (51.85%), casi siempre (20.37%), siempre (12.04%), casi nunca (10.19%), y nunca (5.56%) son las percepciones sobre la participación en las recomendaciones generadas

por los comités de su unidad institucional. El 78.71% de los empleados afirman esa noción.

Figura 31

Involucramiento en quejas de superiores, compañeros, pacientes por la prestación de mis servicios

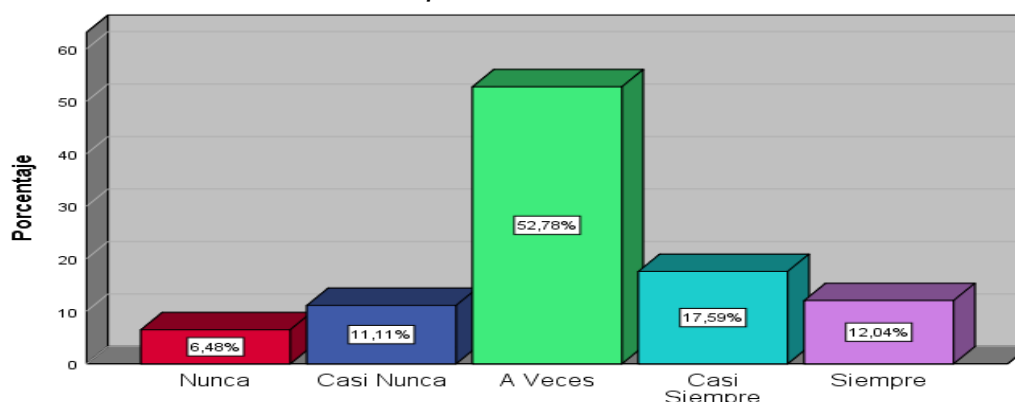


Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (40.74%), casi siempre (24.07%), casi nunca (17.59%), siempre (12.96%), y nunca (4.63%) son las percepciones sobre involucramiento en quejas de superiores, compañeros, pacientes por la prestación de mis servicios. El 77.77% de los empleados afirman esa noción.

Figura 32

Desempeño mis tareas con dedicación y cumplo con los objetivos establecidos con la calidad requerida



Nota: Encuesta agosto 2022

Los encuestados a veces (52.78%), casi siempre (17.59%), siempre (12.04%), casi nunca (11.11%), y nunca (6.48%) son las percepciones sobre los desempeños mis tareas en dedicación y cumplo

con los objetivos establecidos con la calidad requerida. El 82.41% de los empleados afirman esa noción.

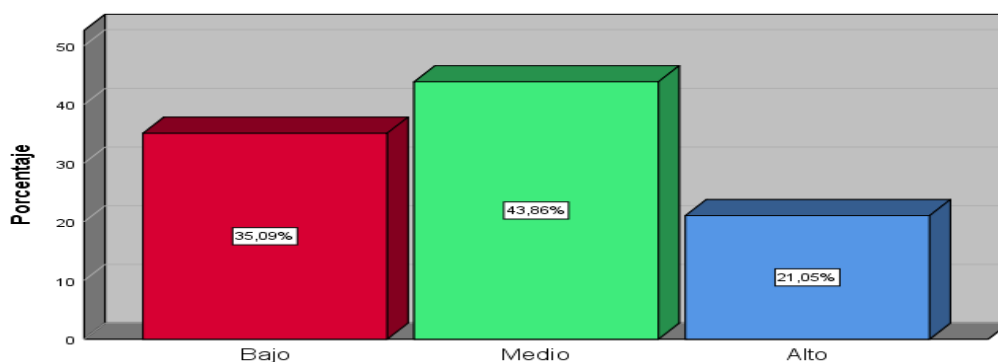
4.2. Análisis de niveles

4.2.1. Análisis de los niveles de variables y dimensiones

a. Variable 1: desempeño laboral

Figura 33

Nivel del desempeño laboral

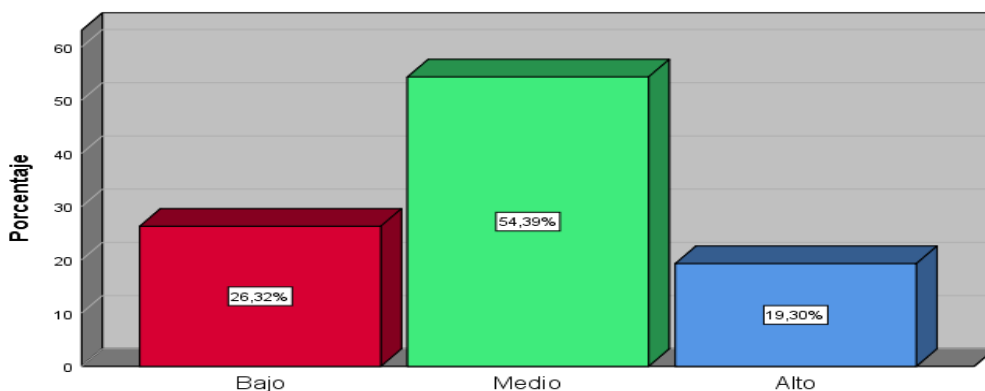


Nota: Encuesta agosto 2022

Los TRSLP afirman que el desempeño laboral en esta institución es de nivel medio (43.9%) y alto (21.1%). en conclusión, el desempeño laboral se encuentra en un nivel aceptable.

b. Variable 2: compromiso organizacional

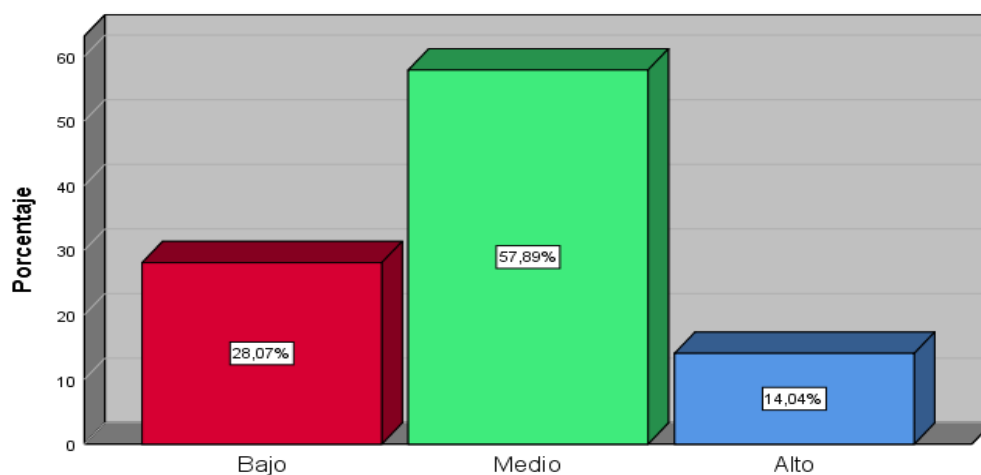
Los TRSLP señalan que el compromiso organizacional en esta institución es de nivel medio (54.4%) y alto (19.3%). en conclusión, el compromiso organizacional se encuentra en un nivel aceptable.

Figura 34*Nivel del compromiso organizacional*

Nota: Encuesta agosto 2022

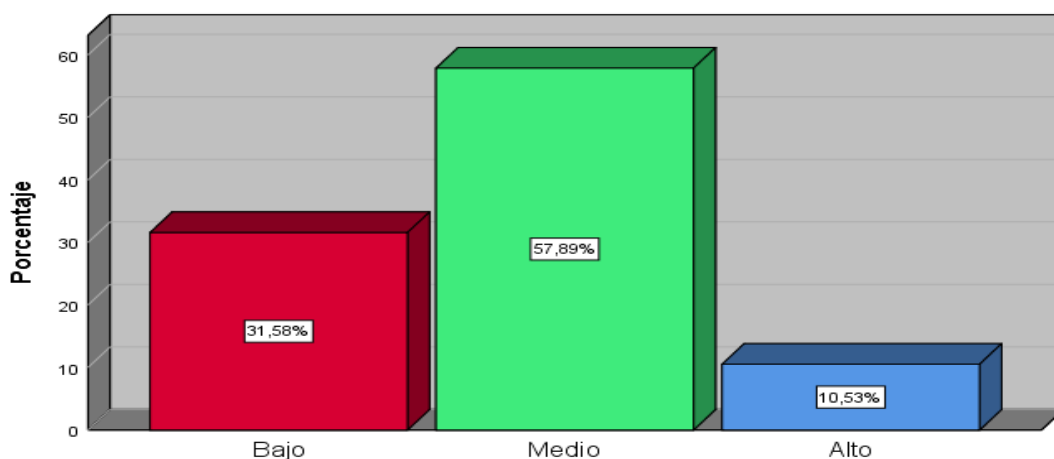
c. Dimensión 1: compromiso afectivo

Los TRSLP indican que el nivel del compromiso afectivo en esta institución es de nivel medio (57.9%) y alto (14.0%). en conclusión, el compromiso afectivo se encuentra en un nivel aceptable.

Figura 35*Nivel de compromiso afectivo*

Nota: Encuesta agosto 2022

d. Dimensión 2: compromiso continuo**Figura 36***Nivel de compromiso de continuo*



Nota: Encuesta agosto 2022

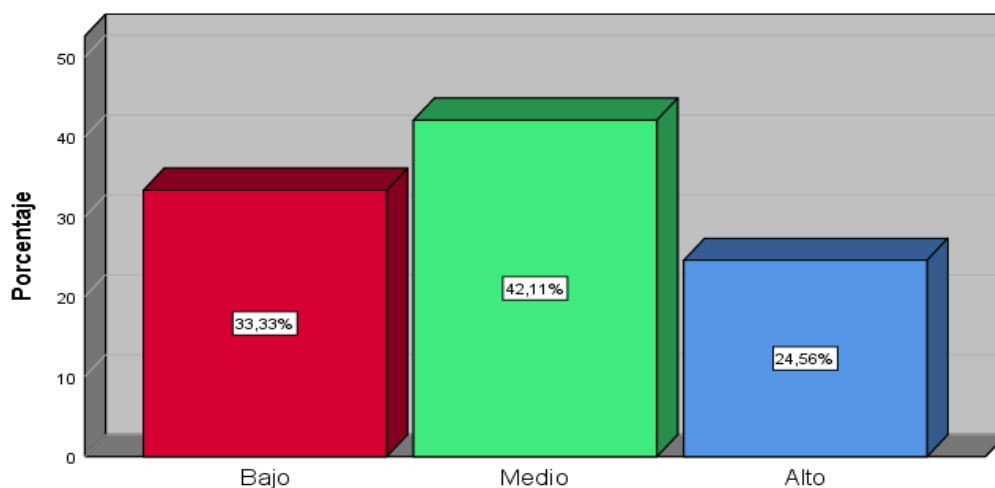
Los TRSLP indican que el nivel del compromiso de continuo en esta institución es de nivel medio (57.9%) y alto (10.5%). en conclusión, el compromiso de continuo se encuentra en un nivel aceptable.

e. Dimensión 3: compromiso normativo

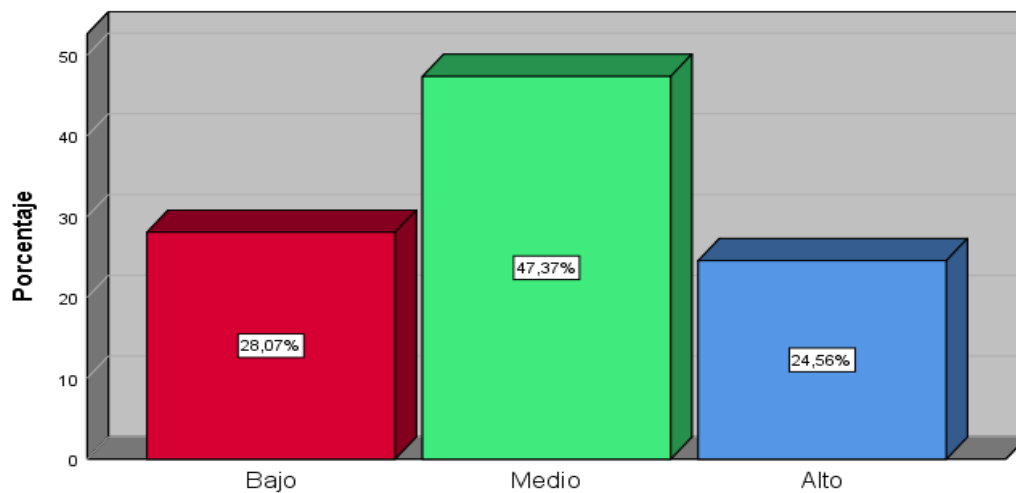
Los TRSLP indican que el nivel del compromiso normativo en esta institución es de nivel medio (42.1%) y alto (24.6%). en conclusión, el compromiso normativo se encuentra en un nivel aceptable

Figura 37

Nivel del compromiso normativo

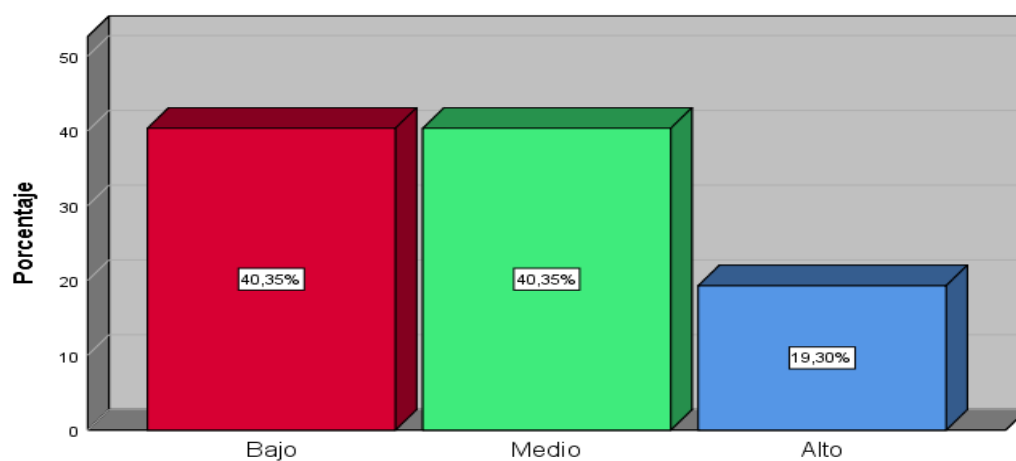


Nota: Encuesta agosto 2022

f. Dimensión 4: eficacia laboral**Figura 38***Nivel de eficacia laboral*

Nota: Encuesta agosto 2022

Los TRSLP indican que el nivel de eficacia laboral en esta institución es de nivel medio (47.37%) y alto (24.56%). en conclusión, la eficacia laboral se encuentra en un nivel aceptable.

g. Dimensión 5: eficiencia laboral**Figura 39***Nivel de la eficiencia laboral*

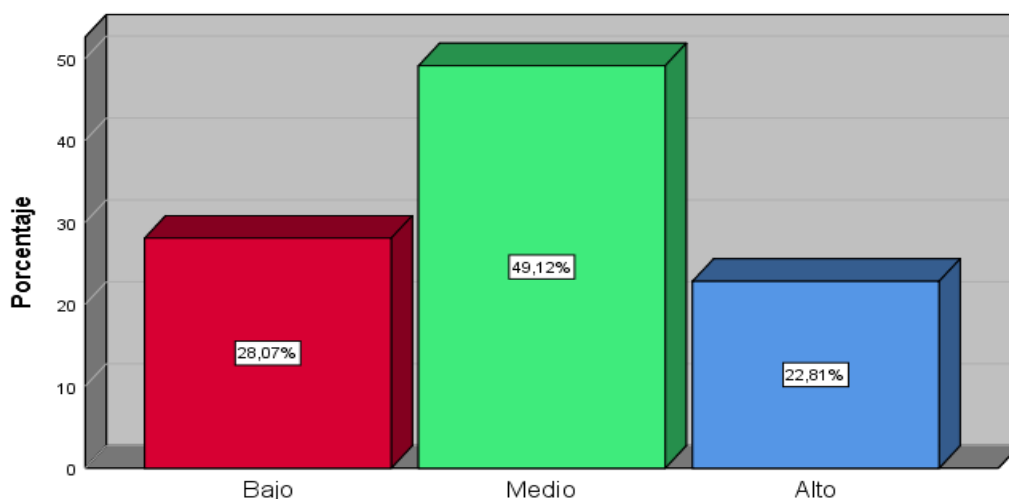
Nota: Encuesta agosto 2022

Los TRSLP indican que el nivel de eficiencia laboral en esta institución es de nivel medio (40.35%) y alto (19.30%). en conclusión, la eficiencia laboral se encuentra en un nivel aceptable.

h. Dimensión 6: calidad profesional

Figura 40

Nivel de calidad profesional



Nota: Encuesta agosto 2022

Los TRSLP indican que el nivel de calidad profesional en esta institución es de nivel medio (49.12%) y alto (22.81%). en conclusión, la calidad profesional se encuentra en un nivel aceptable.

4.3. Contrastación de hipótesis

4.3.1. Pruebas de validez y confiabilidad

Para estudiar la confiabilidad de la encuesta utilizada para recopilar la información de las variables en estudio se empleó a el programa SPS V26 para obtener el coeficiente alfa de cronbach, lo cual necesitan para determinar la resistencia de los ítems de cada escala y la herramienta con el fin de confirmar si la herramienta fiable que produce mediciones permanentes, y coherentes.

Tabla 3*Estadística de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	24

Mediante al cuadro de estadística de fiabilidad, como $0.816 > 0.70$ mínimo aceptable, según el Alfa de Cron Bach, el índice nos indica que las 24 preguntas elegidas son aceptables para relacionar las dos variables estudiadas.

4.3.2. Pruebas de normalidad

Se debe utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra contiene más de 50 datos, y se sugiere la siguiente hipótesis estadística para esta prueba:

Ho: Los datos se distribuyen normalmente

Ha: Los datos no se distribuyen normalmente

Criterio:

Si ($\text{sig} > 0.05$) La prueba de Pearson Rho se realiza al 95 por ciento de nivel de confianza con la hipótesis nula aceptada, es decir, las variables en estudio siguen una distribución normal.

Si ($\text{sig} < 0.05$) se la hipótesis alterna que indica que los datos de las variables estudiadas no siguen una distribución normal por lo tanto se realiza una prueba Rho de Spearman al nivel de confianza del 95%.

La prueba de Spearman Rho se realiza al 95 por ciento de nivel de confianza con la hipótesis alterna es aceptada, es decir, las variables en estudio no siguen una distribución normal.

Tabla 4*Prueba de normalidad*

Detalle	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,132	57	,014
Desempeño laboral	,128	57	,021
Compromiso afectivo	,236	57	,000
Compromiso de continuo	,197	57	,000
Compromiso normativo	,219	57	,000
Eficacia laboral	,136	57	,010
Eficiencia laboral	,257	57	,001
Calidad profesional	,188	57	,000

Corrección de significancia d Lilliefors

Como el nivel de significancia es menor a 5% ($\text{Sig} < 0.05$), para contrastar la hipótesis propuesta se utiliza el test no paramétrico (test de hipótesis de Spearman). Si se rechaza la hipótesis nula en las variables y dimensiones, podemos concluir que los datos no siguen una distribución normal.

4.3.3. Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis general:

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.

Hipótesis estadística:

Para contrastar la hipótesis general se planteó las hipótesis estadísticas respectivas, y se realizó la prueba no paramétrica Spearman para evaluar la relación existente entre la variable dependiente y la variable independiente.

Hipótesis nula:

Ho: No Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado

Hipótesis alternativa:

H1: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.

Tabla 5

Correlación entre las variables compromiso organizacional y desempeño laboral

	Detalle	Desempeño Laboral
	Coefficiente de correlación	,995**
Compromiso Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	57

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

De acuerdo con los resultados, se observa que existe una relación positiva entre el *compromiso organizacional* y el *desempeño laboral* ($r = 0,995$), y esta relación es bilateralmente significativa (0,00, 0,05), por lo que aceptamos la hipótesis alternativa de que esta relación es altamente positiva.

4.3.4. Contrastación de la hipótesis específicas

Contrastación de la hipótesis específica 1

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.

Prueba estadística de la hipótesis específica 1:

Para contrastar la hipótesis específica 01 se planteó las hipótesis estadísticas respectivas, y se realizó la prueba no paramétrica Spearman para evaluar la relación existente entre la dimensión compromiso afectivo y la variable dependiente desempeño laboral.

Hipótesis nula:

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.

Hipótesis alternativa:

H1: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.

Tabla 6

Correlación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral

	Detalle	Desempeño Laboral
Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	,839**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	57

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

Aceptamos la hipótesis alternativa, que afirma que existe una relación positiva alta entre el compromiso afectivo y el desempeño

laboral, con base en los resultados, que muestran que existe una relación positiva ($r = 0.839$), y de significancia bilateral (0.00, 0.05).

Contrastación de la Hipótesis Especifica 2

Hipótesis específica 2:

Existe relación significativa entre el compromiso de continuo y el desempeño laboral en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.

Prueba estadística de la Hipótesis específica 2:

Para contrastar la hipótesis específica N° 2 se planteó las hipótesis estadísticas respectivas, y se realizó la prueba no paramétrica Spearman para evaluar la relación existente entre la dimensión compromiso de continuo y la variable dependiente desempeño laboral.

Hipótesis nula:

Ho: No Existe relación significativa entre el compromiso de continuo y el desempeño laboral en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.

Hipótesis alternativa:

H1: Existe relación significativa entre el compromiso de continuo y el desempeño laboral en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.

Tabla 7

Correlación entre compromiso organizacional y el desempeño laboral

	Detalle	Desempeño Laboral
	Coefficiente de correlación	,993**
Compromiso De Continuo	Sig. (bilateral)	,000
	N	57

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

Aceptamos la hipótesis alterna, que establece que existe una relación positiva alta entre la dimensión *compromiso de continuo* y

la variable dependiente *desempeño laboral*, con base en los resultados, que muestran que existe una relación positiva ($r = 0.993$) y de significancia Bilateral (0,00, 0,05).

Contrastación de la hipótesis específica 3

Hipótesis específica 3:

Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.

Prueba estadística de la hipótesis específica 3:

Para contrastar la hipótesis específica 3 se planteó las hipótesis estadísticas respectivas, y se realizó la prueba no paramétrica Spearman para evaluar la relación existente entre la dimensión compromiso normativo y la variable dependiente desempeño laboral.

Hipótesis nula:

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.

Hipótesis alternativa:

H1: Existe relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.

Tabla 8

Correlación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral

	Detalle	Desempeño laboral
Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,987**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	57

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

Aceptamos la hipótesis alternativa, que establece que existe una relación positiva alta entre la dimensión *compromiso normativo* y *desempeño laboral*, a la luz de los resultados, que muestran que existe una relación positiva ($r = 0,987$), y de significancia Bilateral (0,00, 0,05).

V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Relación entre variables

Llegamos a la conclusión de que el compromiso organizacional influye positivamente en el desempeño laboral de los empleados de la Red de Salud Leoncio Prado en base a los resultados de la prueba no paramétrica de Spearman, la cual mostró que las hipótesis propuestas se sustentaron en el nivel de significación del 95%.

5.2. Discusión de resultados con los antecedentes de investigación

Como el trabajo es novedoso, en el sector no se encontró investigaciones similares que contengan las variables estudiadas, pero de igual modo existen algunos trabajos que analizan las variables estudiadas de forma independiente que nos sirvió para discutir los resultados encontrados.

Discusión de la hipótesis general contrastada Reyes (2014), nos indica que no existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, asimismo Flores (2019), Mendoza (2017), Pérez (2013), y Umi et al (2020) nos señalan que estas variables tienen relación, pero no menciona la escala de relación, por otro lado Flores (2017) nos señala una relación positiva débil y nuestro hallazgo indica que existe relación positiva muy alta y significativa contradiciendo al resultado hallado por Condemarán(2016) que señala de que existe una relación positiva alta entre estas dos variables estudiadas.

Discusión de la hipótesis específica 1, Reyes (2014), nos indica que no existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, asimismo Flores (2019), y Mendoza (2017), nos indican que existe relación entre la dimensión 1 y la variable dependiente, pero no menciona la escala de relación, por otro lado Flores (2017) nos señala una relación positiva débil significativa y contradiciendo a nuestro hallazgo indica que existe relación positiva alta y significativa entre estas dos variables estudiadas.

Discusión de la hipótesis específica 2, Flores (2017) nos señala que no existe relación entre el compromiso de continuo y el desempeño laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, asimismo Mendoza (2017), nos indican que existe relación entre la dimensión 2 y la variable dependiente, pero no menciona la escala de relación, contradiciendo a nuestro hallazgo la cual indica que existe relación positiva muy alta y significativa entre estas dos variables estudiadas.

Discusión de la hipótesis específica 3, Flores (2017) nos señala que existe relación débil y significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en la Red de Salud Leoncio Prado, contradiciendo a nuestro hallazgo la cual indica que existe relación positiva muy alta y significativa entre estas dos variables estudiadas.

CONCLUSIONES

1. Existe relación positiva alta ($r = 0.995$) entre el *compromiso organizacional* y el *desempeño laboral*. asimismo, la relación encontrada es estadísticamente significativa de probabilidad ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis general planteada, que nos indica la existencia de relación significativa entre el *compromiso organizacional* y el *desempeño laboral* en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.
2. Existe relación positiva alta ($r = 0.839$) entre la dimensión *compromiso afectivo* y la variable dependiente *desempeño laboral*. asimismo, la relación encontrada es estadísticamente significativa de probabilidad ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 planteada, que nos indica la existencia de relación significativa entre el *compromiso afectivo* y el *desempeño laboral* en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.
3. Existe relación positiva muy alta ($r = 0.993$) entre la dimensión *compromiso de continuo* y la variable dependiente *desempeño laboral*. asimismo, la relación encontrada es estadísticamente significativa de probabilidad ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 planteada, que nos indica la existencia de relación significativa entre el *compromiso de continuo* y el *desempeño laboral* en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.
4. Existe relación positiva alta ($r = 0.987$) entre la dimensión *compromiso normativo* y la variable dependiente *desempeño laboral*. asimismo, la relación encontrada es estadísticamente significativa de probabilidad ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 planteada, que nos indica la existencia de relación significativa entre el *compromiso normativo* y el *desempeño laboral* en la sede central de la Red de Salud Leoncio Prado.
5. Como conclusión general podemos afirmar que el *compromiso organizacional* y el *desempeño laboral* se relacionan de forma positiva muy alta y a su vez es estadísticamente significativa.

RECOMENDACIONES

1. Para mantener el *compromiso organizacional* encontrado se sugiere realizar charlas de sensibilización sobre la importancia que tiene el compromiso organizacional en la institución.
2. Para mantener el *desempeño laboral* encontrado se debe realizar supervisiones de manera urgente para mejorar control de la responsabilidad de funciones.
3. A los directores, administradores y jefes de unidades de la Red de Salud Leoncio Prado, se sugiere utilizar la información del presente estudio para minorar el porcentaje de trabajadores que poseen el nivel bajo en las dimensiones estudiadas.
4. Los directivos de la Red de Salud Leoncio Prado deben considerar actualizar su reglamento interno de trabajo, donde incluyan estímulos y/o reconocimientos por labor destacada o cumplimiento de metas, para ser otorgadas a sus trabajadores en ceremonia festiva de aniversario o en el día del trabajador.
5. Las autoridades de la Red de Salud Leoncio Prado deben garantizar y cumplir el pago oportuno de los incentivos y bonificaciones a sus trabajadores por cumplimiento de objetivo institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andia, W. (2015) Diccionario de Administración. Ediciones Arte y Pluma. 1ra edición. Lima Perú.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista De Investigación Valor Agregado, 7(1), 54 - 60.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Besterfield, D.H. (2,009) Control de Calidad. PEARSON Pretence Hall.
- Bunge, M (2,001) La Ciencia si Método y su Filosofía. 4ta Edición. Editorial Sudamericana. Argentina.
<file:///C:/Users/ECOMPU/Desktop/La%20ciencia,%20su%20metodo%20y%20su%20filosofia%20Mario%20Bunge.pdf>
- Chiavenato, I. (2018) Administración proceso Administrativo. 7ma edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Cepymenews (2018) Sólo el 15% de los trabajadores se sienten comprometidos con sus empleos. <https://cepymenews.es/solo-15-por-ciento-trabajadores-se-sienten-comprometidos-con-sus-empleos>
- Condermina, C. A. (2017) Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5681/Condermar%c3%adn_VCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cordova, I. (2014) El Proyecto de Investigación Cuantitativa. Lima. Editorial San Marcos.

- Deloitte (2017) Diccionario de Economía y Negocios. 8va edición. Espasa Calpe S.A.
- Deloitte (2020) Tendencias Globales de Capital Humano 2019 Liderando la Empresa Social: Reinventándose con un enfoque hacia lo Humano. Deloitte Perú. <https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/human-capital/articles/Tendencias-globales-capital-humano-2019.html>
- Ecoembes (2,020) Causas del bajo rendimiento laboral. Ecoembes-Empleo. <https://ecoembesempleo.es/bajo-rendimiento-laboral/>
- ESPASA (2,005) Colección: Diccionario de la Lengua Española – Real Academia Española. Q.W. editores S.A.C.
- Esteban, E. (2020) La investigación Científica Guía Metodológica del proyecto y el informe final. Editorial San Marcos. Lima Perú.
- Fleming, J.H., y Asplund, J., Human sigma, New York, Gallup (2007) https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0718-0764202100030011300012&lng=en
- Flores, F. Y. (2017) El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6139/Flores_BFY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, I. O (2019) Compromiso Organizacional relacionado con el Desempeño Laboral en trabajadores del Hospital I- EsSalud Florencia de Mora. 2019. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38469/flores_ci.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Grupo Editorial (2,006) Diccionario de Contabilidad y Finanzas. Grupo Cultural S.A.

- Hcmfront (2021) ¿Cómo aumentar el compromiso organizacional de los colaboradores? <https://home.hcmfront.com/blog/c%C3%B3mo-aumentar-el-compromiso-organizacional-de-los-colaboradores>
- Jiménez, G. (2021) ¿A qué se debe la falta de compromiso Laboral?. Update. <https://willistowerswatsonupdate.es/beneficios-sociales-y-bienestar/falta-compromiso-empleados-causas/>.
- Kohler, E.R. (2,004) Diccionario de Términos Contables y Económicos. Ediciones Científicas, S.A.C.
- Mendoza, J. W. (2017) Influencia del grado de compromiso organizacional en el desempeño laboral en profesionales de la salud del centro quirúrgico del hospital Manuel Núñez Butrón - Puno 2016. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5848/MDMmepajw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991): "A three component conceptualization of organizational commitment", Human Resource Management Review, 1, pp. 61-98.
- Monge, J & Pérez, A. (2000) Estadística no paramétrica. Prueba de Chi Cuadrado.
- NexNews (2020) Alertan de fuerte caída del compromiso organizacional ante teletrabajo forzado por Covid-19. Nex Prensa Electrónico. Chile. <https://portal.nexnews.cl/showN?valor=e8vzi>
- NorteNoticias (2021) ¿Cómo afecta a la Empresa el Bajo Rendimiento Laboral?. Redacción_204. <https://nortenoticias.es/como-afecta-a-la-empresa-el-bajo-rendimiento-laboral/>
- ORH (2020) Tan solo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html>

- Perez, C. B (2013) Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público, Monterey-Nuevo León. México: Universidad Autónoma de Nuevo León, recuperado de <http://eprints.uanl.mx/3646/1/1080256660.pdf>
- Pérez, M. (2,013) Diccionario de Administración. Editorial San Marcos. 6ta edición.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday R. T y Boulian, P. V. (Julio, 1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1037/h0037335>
- Reyes, M. R. (2014) Relación entre identificación y desempeño laborales en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes. Guatemala de la Asunción: Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Reyes-Maria.pdf>
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006) Metodología y diseño de la investigación Científica. 4ta edición. Editorial Visión Universitaria. Lima Perú.
- Sinval, J., Marqués-Pinto, A., Queirós, C., y Marôco, J., Work Engagement among Rescue Workers: Psychometric Properties of the Portuguese UWES, *Frontiers in Psychology*, (2018) 8, 1-18. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0718-0764202100030011300028&lng=en
- Soria, K, Zuñiga, S. y Contreras, F (2021) Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v32n3/0718-0764-infotec-32-03-113.pdf>.
- Umi, N et al. (2020) La influencia de las características personales y laborales en el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los empleados en la universidad estatal. *Revista espacios* recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/20412309.html>
- Vásquez, S. (2007) *Scala de Stanones*, Universidad Mayor de San Marcos.

Zea (2020) Tendencias Globales de Capital Humano 2020 recuperado de <https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/human-capital/articles/tendencias-globales-de-capital-humano-2020.html#>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
I. PROBLEMA GENERAL:	I. OBJETIVO GENERAL:	I. HIPOTESIS GENERAL:			
¿Cuál es la relación existente entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en la Red de Salud Leoncio Prado?	Determinar la relación existente entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en la Red de Salud Leoncio Prado.	Existe relación significativa entre el Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en la sede Central de la Red de Salud Leoncio Prado			
				VARIABLE 1 COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1) CLASE DE INVESTIGACION Factica
			Compromiso Afectivo	Sentido de permanencia	2) TIPO DE INVESTIGACION Transversal
				Satisfacción de expectativas	
II. PROBLEMAS ESPECIFICOS:	II. OBJETIVO ESPECIFICOS:	II. HIPOTESIS ESPECIFICAS:			3) NIVEL DE INVESTIGACION
P.E.1: ¿Cuál es la relación entre la Eficacia Laboral y el Compromiso Afectivo en la Red de Salud Leoncio Prado?	OE1: Determinar la relación entre la Eficacia Laboral y el Compromiso Afectivo en la Red de Salud Leoncio Prado.	HE1: Existe relación significativa entre la Eficacia Laboral y el Compromiso Afectivo en la Sede Central de la Red de salud Leoncio Prado.	Compromiso de Continuo	Alto Sacrificio	Correlacional
P.E.2: ¿Cuál es la relación entre la Eficacia Laboral y el Compromiso de Continuo en la Red de Salud Leoncio Prado?	OE2: Determinar la relación entre la Eficacia Laboral y el Compromiso de Continuo en la Red de Salud Leoncio Prado.	HE2: Existe relación significativa entre la Eficacia Laboral y el Compromiso de Continuo en la Sede Central de la Red de salud Leoncio Prado.		Falta de alternativas	4) METODO No Experimental
P.E.3: ¿Cuál es la relación entre la Eficacia Laboral y el Compromiso Normativo en la Red de Salud Leoncio Prado?	OE3: Determinar la relación entre la Eficacia Laboral y el Compromiso Normativo en la Red de Salud Leoncio Prado.	HE3: Existe relación significativa entre la Eficacia Laboral y el Compromiso Normativo en la Sede Central de la Red de salud Leoncio Prado.	Compromiso Normativo	Lealtad Moral	5) POBLACION 69 Trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado
P.E.5: ¿Cuál es la relación entre la Eficiencia Laboral y el Compromiso Afectivo en la Red de Salud Leoncio Prado?	OE5: Determinar la relación entre la Eficiencia Laboral y el Compromiso Afectivo en la Red de Salud Leoncio Prado.	HE5: Existe relación significativa entre la Eficiencia Laboral y el Compromiso Afectivo en la Sede Central de la Red de salud Leoncio Prado.		Agradecimiento	6) MUESTRA No tiene se trabajara con la población total
P.E.6: ¿Cuál es la relación entre la Eficiencia Laboral y el Compromiso de Continuo en la Red de Salud Leoncio Prado?	OE6: Determinar la relación entre la Eficiencia Laboral y el Compromiso de Continuo en la Red de Salud Leoncio Prado.	HE6: Existe relación significativa entre la Eficiencia Laboral y el Compromiso de Continuo en la Sede Central de la Red de salud Leoncio Prado.			7) UNIDAD DE ANALISIS Trabajadores de la Red de Salud Leoncio Prado
P.E.7: ¿Cuál es la relación entre la Eficiencia Laboral y el Compromiso Normativo en la Red de Salud Leoncio Prado?	OE7: Determinar la relación entre la Eficiencia Laboral y el Compromiso Normativo en la Red de Salud Leoncio Prado.	HE7: Existe relación significativa entre la Eficiencia Laboral y el Compromiso Normativo en la Sede Central de la Red de salud Leoncio Prado.	Eficacia Laboral	Planificación y organización	8) TECNICA DE RECOLECCION DE DATOS Análisis documental y Encuesta
P.E.9: ¿Cuál es la relación entre la Calidad Profesional y el Compromiso Afectivo en la Red de Salud Leoncio Prado?	OE9: Determinar la relación entre la Calidad Profesional y el Compromiso Afectivo en la Red de Salud Leoncio Prado.	HE9: Existe relación significativa entre la Calidad Profesional y el Compromiso Afectivo en la Sede Central de la Red de salud Leoncio Prado.		Cumplimiento de Metas y Objetivos	9) PROCESAMIENTO DE DATOS Estadística Descriptiva, Tablas y Figuras
P.E.10: ¿Cuál es la relación entre la Calidad Profesional y el Compromiso de Continuo en la Red de Salud Leoncio Prado?	OE10: Determinar la relación entre la Calidad Profesional y el Compromiso de Continuo en la Red de Salud Leoncio Prado.	HE10: Existe relación significativa entre la Calidad Profesional y el Compromiso de Continuo en la Sede Central de la Red de salud Leoncio Prado.	Eficiencia Laboral	Racionalización	10) FUENTE DE DATOS Encuesta tipo Cuestionario
P.E.11: ¿Cuál es la relación entre la Calidad Profesional y el Compromiso Normativo en la Red de Salud Leoncio Prado?	OE11: Determinar la relación entre la Calidad Profesional y el Compromiso Normativo en la Red de Salud Leoncio Prado.	HE11: Existe relación significativa entre la Calidad Profesional y el Compromiso Normativo en la Sede Central de la Red de salud Leoncio Prado.	Calidad de Profesional	Productividad Laboral	
				Capacitación Permanente	
				Integración de Equipos de Trabajo	

Anexo 2. Encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMIA

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información de la micro y pequeña empresa – MYPE para el desarrollo del trabajo de investigación denominado: Compromiso Organizacional y Desempeño laboral en la Red de Salud Leoncio Prado. La información que usted proporcionará será utilizada sólo con fines académicos y de investigación; por ello, se le agradece por su valiosa colaboración. Responder todas las interrogantes que se plantean a continuación:

MARCAR CON X LA ALTERNATIVA O COMPLETAR SEGÚN

CORRESPONDA

I. DATOS GENERALES

1. **¿Cuál es Sexo el Sexo del Trabajador?**

Hombre () Mujer ()

2. **¿Cuál es la Edad del Trabajador?**

.....

3. **¿Cuál es tu estado Civil del Trabajador?**

Soltero () Conviviente () Casado () Divorciado () Separado ()

4. **¿Cuál es su condición laboral del Trabajador?**

Nombrado () CAS () Locador () Otros ():

5. **¿Cuál es el nivel de educación del Trabajador?**

a) Ninguno () b) Primaria () c) Secundaria ()
 d) Técnica) () e) Superior universitaria ()

6. **¿Cuál es su profesión?**

.....

7. **¿Cuál es su ocupación en la Red de Salud Leoncio Prado**

.....

8. **¿Cuál es su procedencia?**

.....

II. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A) COMPROMISO AFECTIVO

9. ¿Se sentiría feliz de pasar el resto de su carrera en esta organización?

Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Muy de Acuerdo

10. ¿Sientes los problemas de esta organización como si fueran tuyos?

Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Muy de Acuerdo

11. ¿Se siento como "parte de la familia" en esta organización?

Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Muy de Acuerdo

B) COMPROMISO DE CONTINUO

12. ¿Ud Necesito continuar en esta entidad porque no tiene oportunidad de encontrar otro empleo con características similares en otra institución?

Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Muy de Acuerdo

13. ¿Siente que ha invertido mucho de Ud. en esta organización y dejarla significaría perderlo todo?

Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Muy de Acuerdo

14. ¿Gran parte de tu calidad de vida se vería afectada si decidiera dejar esta organización?

Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Muy de Acuerdo

C) COMPROMISO NORMATIVO

15. ¿Siento gratitud sincera hacia la institución, me quedo porque le debo mucho??

Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Muy de Acuerdo

16. ¿La empresa consigue financiamiento a bajos costos para ejecutar sus nuevos proyectos de inversión?

Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Muy de Acuerdo

17. ¿Dejar la organización ahora no sería lo correcto, me sentiría culpable, merece mi lealtad?

Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Muy de Acuerdo

18. ¿No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de responsabilidad con las personas que trabajan conmigo?

Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Muy de Acuerdo

III. DESEMPEÑO LABORAL

A) EFICACIA LABORAL

19. ¿Considera que se planifica y organiza oportunamente las actividades a efectuar durante la semana o mes?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

20. ¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

21. ¿Estás de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo te orienta a lograr una meta?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

22. ¿Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de tu trabajo?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

23. ¿Considera que se debe proponer nuevas ideas para mejorar los procesos?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

24. ¿Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

B) EFICIENCIA LABORAL

25. ¿Los procesos facilitan el trabajo y resultan eficaces para conseguir los resultados esperados?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

26. ¿Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan sus compañeros de trabajo?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

27. ¿Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

28. ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo elevan la productividad laboral?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

C) CALIDAD PROFESIONAL

29. ¿Se capacita permanentemente en su formación profesional?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

30. ¿Usa técnicas y procedimientos innovadores para cumplir las tareas encomendadas?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

31. ¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?

Nunca		Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

32. ¿Considera usted que ayuda en las necesidades y habilidades de sus pares?

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Muchas gracias por su colaboración