



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral
de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021**

AUTORA:

Velezmoro Montes, Ymelda Wendy (orcid.org/ 0000-0002-6269-682X)

ASESOR:

Dr. Cajavilca Lagos, Wilder Oswaldo (orcid.org/ 0000-0002-7895-3173)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios:

Por permitirme tener las fuerzas y sabiduría para poder afrontar las dificultades presentadas a lo largo del tiempo que hemos tenido estudiando, a mi madre amada que desde el cielo me guía a tomar decisiones importantes en mi vida.

A mi esposo y mi hija:

Ricardo y Sofía quienes me motivaron y me dieron de su tiempo y ánimo para continuar cuando quería abandonar los estudios, agradecida por su cariño y comprensión

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Oswaldo Cajavilca, Lagos quien fue un motivador y apoyó en este proceso de enseñanza aprendizaje y siempre estuvo para ayudar en lo que necesitábamos, quedo eternamente agradecida.

A mi amiga y Subgerente de la Unidad Clínico Forense Tania Cerrón Palomino quién me apoyo y brindó las facilidades en la realización de mis encuestas en la Unidad Clínico Forense donde laboramos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I- INTRODUCCIÓN.....	1
II- MARCO TEÓRICO.....	6
III- METODOLOGÍA.....	20
3.1 Tipo y diseño de Investigación	20
3.2. Variable y Operacionalización de Variables	20
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: validez y confiabilidad .	22
3.5 Procedimientos:.....	23
3.6 Método de Análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V- DISCUSIÓN	35
VI- CONCLUSIONES	39
VII- RECOMENDACIONES	40
VIII- PROPUESTA	41
REFERENCIAS	44
ANEXOS.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Distribución de personal por áreas	21
Tabla 2	Validación de juicio de expertos de los instrumentos: Compromiso organizacional y desempeño laboral.	23
Tabla 3	Frecuencia de Compromiso organizacional	25
Tabla 4	Frecuencia de desempeño laboral	26
Tabla 5	Información de ajuste de los modelos para Hipótesis general: Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico forense de Lima 2021	27
Tabla 6	Estimaciones de parámetro para hipótesis general del compromiso organizacional en el desempeño laboral	28
Tabla 7	Información de ajuste de los modelos para hipótesis específica 1: Influencia del compromiso afectivo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico forense de Lima 2021.	29
Tabla 8	Estimaciones de parámetro para hipótesis específica 1 del compromiso afectivo en el desempeño laboral	30
Tabla 9	Información de ajuste de los modelos para hipótesis específica 2: Influencia del compromiso de continuidad en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico forense de Lima 2021	31
Tabla 10	Estimaciones de parámetro para hipótesis específica 2 del compromiso de continuidad en el desempeño laboral	32
Tabla 11	Información de ajuste de los modelos para hipótesis específica 3: Influencia del compromiso de normativo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico forense de Lima 2021	33
Tabla 12	Estimaciones de parámetro para hipótesis específica 3 del compromiso normativo en el desempeño laboral	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Nivel de la variable y dimensiones de Compromiso organizacional	25
Figura 2	Nivel de la variable y dimensiones de Desempeño laboral	26

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral en trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima año 2021. Esta investigación fue de tipo básica, inferencial de diseño no experimental, transversal; la muestra la constituyeron 104 trabajadores de la organización donde se realizó la investigación, los instrumentos de medición fueron aprobados por tres jueces expertos y la confiabilidad se estableció con la prueba alfa de Cronbach para ambas variables cuyo resultado fue alto. Se utilizó regresión logística ordinal para las variables de estudio, concluyendo que hay influencia significativa cuyo valor de Nagelkerke indica una influencia del 20,1% de la variable compromiso sobre la variable desempeño, en cuanto a los objetivos específicos, en cuanto al compromiso afectivo el valor de Nagelkerke indican una influencia significativa del 76,3% del compromiso organizacional en el desempeño laboral, el compromiso de continuidad tiene una influencia de 39.50% sobre el desempeño y el normativo tiene una influencia de 12.30% por lo tanto es de nivel bajo.

Palabras clave: Compromiso organizacional, afectivo, de continuación normativo, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the influence of organizational commitment on job performance in workers of a Forensic Clinical Unit in Lima in 2021. This research was of a basic, inferential type with a non-experimental, cross-sectional design; the sample was made up of 104 workers from the organization where the research was carried out, the measurement instruments were approved by three expert judges and the reliability was established with the Cronbach's alpha test for both variables whose result was high. Ordinal logistic regression was used for the study variables, concluding that there is a significant influence whose Nagelkerke value indicates an influence of 20.1% of the commitment variable on the performance variable, in terms of the specific objectives, in terms of affective commitment the Nagelkerke value indicates a significant influence of 76.3% of the organizational commitment on job performance, the commitment to continuity has an influence of 39.50% on performance and the normative has an influence of 12.30%, therefore it is low level.

Keywords: Organizational, affective, normative continuity, work performance commitment.