



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Compromiso organizacional y desempeño laboral en colaboradores
del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú,
Lima-2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Davila Valdivia, Arthur Damian (orcid.org/0000-0002-2522-2836)

ASESORAS:

Mtra. Becerra Castillo, Zoila Paola (orcid.org/0000-0001-9533-5150)

Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz (orcid.org/0000-0002-4187-106X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico a mis padres Margot y Walter, quienes son mi mayor orgullo e impulso para seguir adelante y cumplir mis metas personales y profesionales. Además, le dedico a mi hermana Marita, para inspiración y cumplimiento de nuevos retos que conlleven a la superación familiar.

AGRADECIMIENTO

Al Gerente General de la IAFAS SALUDPOL, así como a los colaboradores de todos los órganos y áreas de la Institución por confiar en mi capacidad técnica y profesional, y por permitirme desarrollar la presente investigación en la Institución.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZOILA PAOLA BECERRA CASTILLO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DEL FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, LIMA-2023.", cuyo autor es DAVILA VALDIVIA ARTHUR DAMIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZOILA PAOLA BECERRA CASTILLO DNI: 40144875 ORCID: 0000-0001-9533-5150	Firmado electrónicamente por: ZBECERRA el 09-01- 2024 11:33:38

Código documento Trilce: TRI - 0719635



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DAVILA VALDIVIA ARTHUR DAMIAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DEL FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, LIMA-2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ARTHUR DAMIAN DAVILA VALDIVIA DNI: 70569995 ORCID: 0000-0002-2522-2836	Firmado electrónicamente por: ADAVILAVA96 el 04- 01-2024 12:57:05

Código documento Trilce: TRI - 0719632

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.1.1. Tipo de investigación	21
3.1.2. Diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.3.1. Población	23
3.3.2. Muestra	24
3.3.3. Muestreo	25
3.3.4. Unidad de análisis	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.4.1. Técnica	25
3.4.2. Instrumento	26

3.5. Procedimientos	27
3.6. Métodos de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Ficha técnica del instrumento: Escala de Compromiso Organizacional</i>	26
Tabla 2 <i>Ficha técnica del instrumento: Escala de Desempeño Laboral</i>	26
Tabla 3 <i>Nivel de Compromiso organizacional</i>	30
Tabla 4. <i>Nivel de Compromiso afectivo</i>	31
Tabla 5. <i>Nivel de Compromiso continuo</i>	32
Tabla 6. <i>Nivel de Compromiso normativo</i>	32
Tabla 7. <i>Nivel de Desempeño laboral</i>	33
Tabla 8. <i>Nivel de Calidad de trabajo</i>	34
Tabla 9. <i>Nivel de Responsabilidad</i>	35
Tabla 10. <i>Nivel de Trabajo en equipo</i>	36
Tabla 11. <i>Nivel de Compromiso institucional</i>	37
Tabla 12. <i>Prueba de normalidad</i>	39
Tabla 13. <i>Escala de Rho de Spearman</i>	39
Tabla 14. <i>Prueba de hipótesis general</i>	40
Tabla 15. <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	40
Tabla 16. <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	41
Tabla 17. <i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diagrama simbólico de correlación</i>	22
Figura 2. <i>Nivel de Compromiso organizacional</i>	30
Figura 3. <i>Nivel de Compromiso afectivo</i>	31
Figura 4. <i>Nivel de Compromiso continuo</i>	32
Figura 5. <i>Nivel de Compromiso normativo</i>	33
Figura 6. <i>Nivel de Desempeño laboral</i>	34
Figura 7. <i>Nivel de Calidad de trabajo</i>	35
Figura 8. <i>Nivel de Responsabilidad</i>	36
Figura 9. <i>Nivel de Trabajo en equipo</i>	37
Figura 10. <i>Nivel de Compromiso institucional</i>	38

RESUMEN

Con el fin de desarrollar el presente estudio se ha tenido como objetivo, Determinar la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023. Para lo cual se ha utilizado una metodología con un enfoque cuantitativo y de diseño correlacional no experimental, de tipo básica. Para ello se ha utilizado una población de 345 trabajadores, siendo la muestra de 183 quienes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. El instrumento fue el cuestionario el cual fue sometido a juicio de expertos y una prueba de confiabilidad haciendo uso del alfa de Cronbach el cual arrojó valores de .979 y .937 para el cuestionario de compromiso organizacional y desempeño laboral respectivamente. Los principales resultados arrojaron un valor de $Rho = ,917$ y una significancia de $p = .000$ que permitió concluir que el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima–2023.

Palabras clave: Compromiso organizacional, desempeño laboral, compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.

ABSTRACT

In order to develop this study, the objective was to determine the relationship between organizational commitment and work performance in collaborators of the Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023. For which a methodology with a quantitative approach and a basic non-experimental correlational design has been used. For this, a population of 345 workers has been used, with the sample being 183 who were selected through non-probabilistic sampling. The instrument was the questionnaire which was subjected to expert judgment and a reliability test using Cronbach's alpha which yielded values of .979 and .937 for the organizational commitment and job performance questionnaire respectively. The main results showed a value of $Rho = .917$ and a significance of $p = .000$, which allowed us to conclude that organizational commitment is related to the work performance of the collaborators of the Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.

Keywords: organizational commitment, job performance, affective commitment, continuous commitment and normative commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las compañías buscan mejorar sus niveles de eficiencia al optimizar los diversos procesos dentro de la organización, reconociendo la importancia del componente humano como muy esencial en la cadena de producción. Esto marca un cambio con respecto a la perspectiva anterior que se enfocaba principalmente en la tecnología, los materiales y los suministros. Con esta visión se logran registrar los impactos que puede tener en cada trabajador (Ríos y Loli, 2019). En tal sentido, Puma (2020) explicó que cada organización busca que todos sus empleados se encuentren vinculados directamente con sus responsabilidades debido a que son los responsables de ejecutar sus tareas, las cuales terminan contribuyendo a la consecución de las metas establecidas finalizando en el desarrollo objetivo que se tiene.

Es a través del compromiso de la empresa que se puede percibir una relación que vincula a la organización con sus trabajadores. La investigación sobre este tema comenzó en la década de 1960 y ha evolucionado constantemente con el tiempo, generando varios modelos para su comprensión. Esta conceptualización se suele presentar como un elemento de diferentes facetas, lo que resulta de gran importancia para diferentes empresas que tienden a buscar un mejor rendimiento dentro del mercado (Coronado et al., 2020).

El nivel de compromiso que un empleado muestra hacia la organización se ha convertido en un componente que ha sido ampliamente explorado en los procesos dirigidos por el personal encargado de gestionar el talento humano, además de la misma administración. Debido a que este compromiso tiene una profunda importancia, conlleva a tener una significativa incidencia dentro del crecimiento del trabajador para su propio crecimiento profesional, así como en su desarrollo profesional y en el avance general de la empresa. Además, el hecho de que esté relacionado con los componentes indispensables para la garantía del crecimiento del negocio, lo cual ha contribuido a incrementar la relevancia para este aspecto. Como consecuencia de ello, las empresas, haciendo uso de sus distintas áreas responsables de gestionar el talento humano, se encuentran en la búsqueda de analizar los niveles de compromiso que demuestran sus trabajadores como una manera de entender su lealtad y conectividad con la misma empresa (Araoz y Ramos, 2021).

Los servidores, por lo general, manifiestan un alto grado de compromiso en cualquier entidad y se convierten en factores que permiten el impulso del éxito en la empresa dentro de cualquier mercado laboral (Baez et al., 2019). En este contexto, este compromiso se traduce en un atractivo significativo desde la perspectiva de los empleados, ya que les ofrece la oportunidad de disfrutar de estabilidad laboral y beneficios a largo plazo. Esto, a su vez, actúa como un estímulo que motiva al trabajador a contribuir con su esfuerzo y a comprometerse con la organización. Estos beneficios no solo repercuten en el individuo, sino que también impactan en sus familias y tienen implicaciones económicas desde una noción individual, familiar y social (Coronado et al., 2020).

En el contexto nacional, se ha estimado que en un aproximado del más del 70% de las organizaciones han considerado que el bienestar de sus trabajadores es indispensable, y han implementado con ello estrategias destinadas a la optimización de su calidad de vida dentro del entorno laboral. Cada organización y entidad reconoce que la gestión de la salud organizacional es una responsabilidad intrínseca que debe llevarse a cabo de manera simultánea con las actividades que se realizan a diario. Además, cabe destacar que más del ochenta por ciento de las empresas en Perú enfatizan la importancia de la capacitación y desarrollo de sus empleados a fin de alcanzar su éxito dentro del año próximo o a mediano plazo. No obstante, solamente se estima que una quinta parte está enfocada en abordar este aspecto efectivamente (Paredes et al., 2021).

De igual forma, durante el transcurso de una evaluación llevada a cabo durante el 2015, el 50% de los ejecutivos de alto nivel que formaron parte de la evaluación identificaron un conjunto de problemas que generaron consigo a una carencia de herramientas para la promoción de una cultura organizacional y la ausencia de compromiso dentro en la empresa. En consecuencia, el 87% de los responsables de las empresas en el talento humano han considerado que la carencia de colaboración por parte de los trabajadores ha representado un alto desafío para todas las organizaciones (Velezmoro y Solorzano, 2022).

Dentro de este grupo, el sesenta por ciento de los miembros son conscientes de que no tienen acceso a un programa diseñado para evaluar y mejorar los niveles de compromiso en el lugar de trabajo. Además, el cinco por ciento de los encuestados afirmó tener un entendimiento completo de la influencia que las

habilidades cognitivas relacionadas con la información tecnológica que tiene la propia gestión de la organización (Velezmoro y Solorzano, 2022).

En contraste, la Policía Nacional del Perú (PNP) se ha caracterizado por operar bajo su propio sistema de evaluación de desempeño y actividad continua, bajo sus propias normas, lo cual ha dado pase a una conceptualización fehaciente de los lineamientos vinculados con las labores en el trabajo, los incentivos y demás factores durante un período de tiempo. A su vez, la intercomunicación dentro de ese organismo, se rige por su propia estructura jerárquica, que está en consonancia con las directrices y regulaciones establecidas por el Ministerio del Interior (Zavaleta, 2021). No obstante, es importante señalar que la IAFAS SALUDPOL, al ser parte del Sistema de Salud Peruano y ser una institución pública dentro del Régimen de Salud Policial, debería estar alineada con las regulaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), así como cumplir con las disposiciones relacionadas con el Ministerio de Salud (MINSA) y la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) en esta materia.

No obstante, según la declaración de la Presidencia del Consejo de Ministros (2021), se ha podido determinar que hay diferentes conductas dentro de la PNP que han indicado una minimización del compromiso frente a la institución, siendo que tales conductas visualizadas han incluido la ausencia de puntualidad en la llegada a su centro de funciones, una actitud poco responsable hacia sus compañeros de trabajo que tienen una mejor jerarquía, además han presentado niveles altos de estrés dentro del ambiente laboral, así como una gestión insuficiente de las emociones que han llevado a conductas poco apropiadas y retrasos en la entrega de informes, lo cual ha ocasionado de forma paralela un nivel bajo de productividad dentro del entorno laboral. A pesar de que estos comportamientos pueden estar relacionados con problemas financieros, familiares, de salud física o bienestar psicológico, al final, son indicativos de una falta de compromiso con la gestión de la organización y un malestar laboral.

Desde una perspectiva local, se ha podido notar una carencia de enfoque para promocionar un oportuno clima organizacional dentro de las instalaciones del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, lo que ha ocasionado una baja comunicación entre los referidos trabajadores, así como una

reducción en el uso de estrategias y herramientas que motiven finalmente a impulsar a los colaboradores a que puedan ejercer oportunamente sus actividades. En consecuencia, se ha logrado percibir la presencia de diferentes consecuencias que perjudican el establecer un vínculo equitativo entre los trabajadores y sus superiores. Siendo que estos últimos han experimentado un desempeño bajo por parte de sus empleados, lo cual, a su vez, se encuentra perjudicando la proyección institucional y el logro de objetivos planteados.

En base a lo precedentemente señalado se ha pasado a formular como interrogante: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023? Asimismo, los problemas específicos son los siguientes: ¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023?, ¿Cuál es la relación entre el compromiso continuo y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023? y ¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023?

En lo que respecta a la fundamentación de esta investigación, es posible observar que, una noción teórica, se concentró en la recopilación de hechos científicos que respaldaran las variables que se estaban investigando. Por ello, se logró un mayor conocimiento de los componentes que intervienen en el tema a estudiar. Además, tiene una razón práctica, debido a que fungido como una base para ejecutar diferentes reformas que terminan desarrollándose dentro de una empresa. Esto tiene una explicación práctica. En conclusión, tiene una justificación en cuanto a la metodología, teniendo en cuenta que los instrumentos utilizados se consideran auténticos y fiables. Esto permitirá evaluar adecuadamente el punto de vista que se asocia al crecimiento de esta investigación.

En ese contexto se ha planteado como objetivo general determinar la relación compromiso organizacional y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023. Los objetivos específicos son los siguientes: Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en

Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023, determinar la relación entre el compromiso continuo y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023 y, por último se encuentra, determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.

De igual manera, se ha formulado como hipótesis general: Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023. Por su parte, las específicas son las siguientes: Existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023; Existe relación entre el compromiso continuo y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023, y por último está, existe relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a todos los estudios previos que se han evaluado se encuentra el desarrollado por Loan (2020) donde se ha tenido como finalidad evaluar la incidencia que tiene el compromiso en la organización en el rendimiento en el trabajo, tomando en consideración la satisfacción como un rol necesario. Se empleó para ello un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional. Siendo la muestra de 547 personas. Los hallazgos resaltaron que el compromiso presentó una incidencia importante con un valor de $p=.000$. Se terminó concluyendo que la satisfacción cuando es incluida dentro del entorno laboral, suele disminuir el vínculo entre las referidas variables evaluadas.

En otro estudio, Sungu et al. (2019) ha diseñado un estudio en China para evaluar el vínculo entre el compromiso afectivo que se tiene para una organización y la manera en la que rinden realizando sus actividades. Se utilizó un método cuantitativo, con un diseño de correlación, siendo la muestra de 398 personas. Los hallazgos resaltaron un vínculo positivo entre el desempeño con diferentes elementos, específicamente con el organizacional, siendo el valor de ($r = 0,48$), así como el compromiso ocupacional ($r = 0,53$). Los investigadores pudieron inferir que el compromiso afectivo presentó un vínculo sólido con el desempeño con el cual realizan sus funciones, en especial ante sucesos donde los trabajadores presentaban buenos niveles de compromiso.

En el caso de México, Ramírez y Franco (2019) han formulado un estudio para analizar el nivel de compromiso que tienen los colaboradores del sector público de una determinada entidad del estado mexicano. Se empleó para ello un método cuantitativo, con un nivel descriptivo - correlacional. La muestra se conformó por 120 trabajadores. Los resultados arrojaron que un 56% presentaron niveles medios de compromiso. Se logró concluir que, no prevalece un vínculo entre los factores demográficos de la población y sus niveles de compromiso organizacional.

Pedraza (2022) ha realizado un estudio para indagar el vínculo existente entre las herramientas del talento humano y la satisfacción del trabajador, así como las posibles consecuencias que tienen dentro de la organización. Se ha empleado una metodología cuantitativa con un diseño correlacional, siendo la muestra

seleccionada de 89 personas. Los hallazgos lograron revelar un valor de $T=.09$ en cuanto al vínculo de las variables. Se pudo concluir que no hubo identificación pertinente acerca de la influencia entre las variables objeto de análisis.

Aimacaña (2021) durante el desarrollo de su estudio en Ecuador buscó la promoción de actividades enfocadas en la optimización del compromiso por parte de cada colaborador que forma parte de una organización dedicada a la seguridad de la nación. Para ello se utilizó un método cuantitativo con un diseño correlacional. Se empleó una muestra de 30 trabajadores. En cuanto a los resultados se obtuvo un valor de $p=.000$, así como un valor de Chi cuadrado de 51.801. Se pudo concluir que el compromiso en el trabajo presentó una incidencia significativa en el desempeño de las funciones en la empresa.

Sobre la perspectiva nacional se encuentra, Nava (2022) quien ha formulado un estudio a fin de verificar el vínculo entre el compromiso en una organización y el rendimiento de los trabajadores. Por ello se ha optado por un enfoque cuantitativo, con un diseño de correlación, siendo la muestra de 20 empleados que fueron parte del estudio. En cuanto a los hallazgos se logró relevar la existencia de una asociación significativa entre las variables. Motivo por el cual se ha pasado a concluir la existencia de una asociación moderada entre las variables analizadas.

Gonzales (2022) diseñó un estudio para analizar la forma que tiene el compromiso de vincularse con el desempeño del trabajador médico de un respectivo centro de salud. En cuanto al método del estudio se ha utilizado un enfoque cuantitativo y correlacional. La muestra fue de 109 trabajadores. En cuanto a los resultados se presentó un valor de $.509$; en cuanto al objetivo del estudio. Se logró concluir que prevalece una asociación positiva entre el compromiso y el rendimiento en el trabajo.

Laban (2021) ha formulado un estudio a fin de verificar la posibilidad de un vínculo entre el compromiso en una organización y el desempeño de los docentes que formaron parte de un centro institucional de Cajamarca. Se empleó con ello un método cuantitativo, con un diseño correlacional. Conforme con los resultados obtenidos se pudo demostrar una conexión importante entre las variables, siendo

el valor de $p=.000$; por tanto, se determinó que, prevalece la alta relación entre las variables en cuestión.

Buitrón (2020) ha desarrollado un estudio para verificar la asociación presente entre las diferentes dimensiones que forman parte del compromiso organizacional y la satisfacción que tienen los empleados de un centro institucional. Se empleó un método cuantitativo, de diseño correlacional, siendo la muestra de 118 colaboradores que respondieron al instrumento para recabar la data correspondiente. Sobre los resultados se pudo revelar una asociación positiva entre las dimensiones de compromiso afectivo, continuo y normativos cuyos valores fueron $Rho= .460$; $Rho= .390$; $Rho= .420$. Por tanto, se logró inferir que hay una asociación o conexión significativa entre la satisfacción por parte de los colaboradores y el compromiso que profesan con la referida organización.

Vidal (2022) se realizó una investigación a fin de analizar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los miembros de una organización de reconocimiento internacional. Este estudio empleó un enfoque cuantitativo y de correlación, y la muestra incluyó a 48 participantes que completaron un cuestionario. Los resultados clave revelaron que el valor obtenido fue $p<.05$, lo que llevó a inferir que el compromiso en la organización tiende a incidir en el desempeño de los trabajadores.

Desde una perspectiva teórica, el compromiso organizacional, como lo postularon Meyer y Allen (1997) en su última versión disponible, representa un elemento crucial que refleja el grado de conexión que un empleado mantiene con la organización donde desempeña sus funciones laborales de manera constante (Mustafa et al., 2019). Esta idea se distingue por la intensidad del vínculo que motiva a una persona a identificarse correctamente con una empresa y con ello ser partícipe de dicha empresa. Ello implica una necesidad fuerte de continuar formando parte de la misma, el compromiso que surge de proporcionar un desempeño adecuado que termine beneficiando a la empresa, teniendo consigo una convicción en los objetivos que tiene la empresa desde una perspectiva particular. Es decir, este compromiso inicia conforme con una noción individual de tomar en consideración en que dicha institución es un objetivo que se debe alcanzar (Estrada y Mamani, 2020).

El compromiso organizacional trasciende más allá de la mera permanencia en el empleo e implica una conexión emocional y psicológica más profunda con la empresa. Los empleados comprometidos muestran disposición para dedicar tiempo y esfuerzos adicionales a sus responsabilidades laborales, experimentan un sentido de pertenencia más fuerte y se alinean con la cultura y en los propósitos finales de la propia empresa. Además, este compromiso puede tener un impacto positivo en la retención de empleados, el rendimiento laboral y la calidad del trabajo realizado, convirtiéndose en un aspecto esencial para gestionar el talento humano, así como en la administración organizacional (Estrada y Mamani, 2020).

Adicionalmente, está referida al nivel en el que las personas se adaptan a las particularidades positivas y valores institucionales de la empresa al tiempo que ejercen sus actividades laborales. Es mediante este compromiso que se expresa mediante una fuente de adhesión a estos principios, además de una disponibilidad de esforzarse para tener una ventaja dentro de la empresa, teniendo consigo un deseo de mantenerse como una parte indispensable de la misma. Este comportamiento y perspectivas tienden a accionar como un incentivo para que los trabajadores funjan sus actividades eficazmente y con una entrega personal (Suharto y Hendri, 2019). Asimismo, otros estudiosos han podido observar la satisfacción en el lugar de trabajo se encuentra altamente vinculada con su compromiso profesional el cual lo termina promoviendo dentro de la propia empresa (Sagituly y Guo, 2023).

Además, se ha podido resaltar que, las implicaciones dentro del trabajo y el compromiso de la organización fungen un desempeño necesario en la optimización del rendimiento laboral por parte de los trabajadores de cualquier organización (Nabhan y Munajat, 2023). Aunado a ello, los factores como el salario, la valoración y la labor en contextos desafiantes están estrechamente vinculados al compromiso que tiene cada empleado con la institución (Metaferia et al., 2023).

Uno de los elementos cruciales relacionados con el compromiso organizacional radica en su incidencia en el constante cambio de los trabajadores y en la predisposición de los empleados a abandonar la organización. En otras palabras, cuando los empleados mantienen un alto grado de compromiso con la empresa, suele observarse una disminución en las tasas de rotación y una menor

propensión a dejar sus puestos de trabajo. Esto sugiere que el compromiso no solo está asociado con un mejor rendimiento laboral, sino que también tiene un impacto positivo en la retención de talento y en la estabilidad en el equipo de trabajo (Hernández et al. 2021).

Este compromiso únicamente no genera ventajas para la organización a fin de fidelizar al trabajador, sino que de igual manera contribuye a la optimización del entorno laboral e incrementa la satisfacción del trabajador, siendo que, en última instancia, busca el éxito de producir en el que la empresa se encuentre liderando el mercado laboral. Por ende, su entendimiento y gestión se convierten en aspectos indispensables para administrar el talento humano y optimizar la estrategia de la propia empresa (Suharto y Hendri, 2019).

Dentro de las teorías fundamentales de la conceptualización del compromiso laboral, se destaca el Modelo Tridimensional desarrollado por Meyer y Allen (1997) la cual fue la última publicación actualizada y donde este enfoque tiene como finalidad brindar un entendimiento más oportuno sobre el compromiso que tienen los empleados en torno a las empresas donde fungen sus funciones, basándose en identificar diferentes factores que lo componen (Ebraze et al., 2019).

El modelo de Meyer y Allen permite concebir el compromiso organizacional como un componente cognitivo que refleja la conexión que los empleados establecen con la empresa en la que trabajan. Entre los elementos clave que conforman este compromiso se incluyen la satisfacción con el entorno laboral, la percepción de competencia en el desempeño de sus funciones y la autonomía en la realización de sus tareas. En resumen, estos aspectos contribuyen a que los empleados se sientan comprometidos de manera significativa y profunda con su organización (Hernández et al., 2021).

Además, Meyer y Allen han desglosado el compromiso organizacional en tres componentes distintos: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo. Los cuales tienden a representar diferentes fuentes que se vinculan con el deseo personal de formar parte de la organización, la percepción de la necesidad de mantenerse en ella o el sentido de responsabilidad hacia la misma (Hernández y colaboradores en 2021).

Por otra parte, la Teoría del Intercambio Social también desempeña un papel relevante en la comprensión del compromiso laboral. Esta teoría se tiende a enfocar en los vínculos sociales y la manera que tienen las personas de decidir sobre su propia percepción y gestión de los costos y beneficios de las mismas. En conjunto, estas teorías contribuyen a arrojar luz sobre la intrincada dinámica del compromiso laboral y ofrecen diferentes estrategias para tener un entendimiento más adecuado de la manera que tienen las empresas de promover y desarrollar este factor entre sus trabajadores, lo cual generaría una incidencia en su desempeño (Yadav, 2022).

El concepto de compromiso organizacional cumple un rol necesario para lograr gestionar al personal y a su vez comprender el vínculo que pudiese existir entre los trabajadores y sus referidas empresas. A fin de poseer una comprensión más apropiada acerca de este factor, es valioso explorar diversas teorías y modelos que ofrecen perspectivas enriquecedoras (Rawashdeh y Tamimi, 2019). Uno de los enfoques centrales en el estudio del compromiso laboral es el Modelo Tridimensional del Compromiso Organizacional, desarrollado por Meyer y Allen en 1997. Este modelo se enfoca en los elementos que contribuyen al compromiso de los empleados, como la satisfacción con el entorno de trabajo, la percepción de competencia en la realización de sus tareas y la autonomía en la ejecución de sus responsabilidades. Cuando los empleados experimentan estos aspectos de manera positiva, tienen una probabilidad mayor de que creen un compromiso muy significativo con la propia empresa.

Este compromiso, plantea tres componentes, los cuales representa una fuente diferente de origen del compromiso. El compromiso afectivo está referido a la necesidad individual que se tiene al momento de ser parte de una empresa, por lo cual su compromiso continuo se encuentra vinculado con la manera de percibir la necesidad de continuar siendo parte de la propia organización, mientras que el normativo encuentra su base en la manera que se estructuran las obligaciones de la misma (Hernández et al. 2021).

Además de este enfoque, la Teoría del Intercambio Social ofrece otra perspectiva crucial que se puede emplear para comprender el concepto de compromiso organizativo. Esta teoría se fundamenta en los principios de reciprocidad y equilibrio en las interacciones interpersonales. En el contexto de su

empleo, los empleados evalúan constantemente lo que están dispuestos a contribuir a la organización y lo que reciben a cambio de todos sus esfuerzos. Cuando perciben que son recompensados de manera justa por su arduo trabajo y dedicación, es más probable que mantengan un compromiso positivo. Como se describe por Hernandez et al. (2021), esta teoría ilustra el concepto de equilibrio en las interacciones sociales.

En resumen, el compromiso organizativo es un fenómeno multifacético que abarca elementos de cognición, emoción y comportamiento. Comprender las teorías y modelos que abordan este tema es crucial para las empresas que buscan gestionar y fomentar eficazmente la participación de los empleados. Al considerar factores como la reciprocidad en las relaciones laborales y los diversos componentes del compromiso, las empresas pueden desarrollar estrategias exitosas para cultivar una participación sólida y positiva entre su fuerza laboral. Como señalan Rawashdeh y Tamimi (2019), esto, a su vez, puede tener una incidencia importante para retener trabajadores, así como en el rendimiento general de la organización en un entorno competitivo.

Según Estrada y Mamani (2020), se entiende que uno de los elementos que suele diferenciar el compromiso afectivo es aquel que se define como lazo cognitivo que se desarrolla entre cualquier trabajador y su empresa. Dicho vínculo tiende a tener un impacto importante en la percepción de las facultades intrínsecas pertenecientes a la organización, teniendo en cuenta los diferentes elementos que ejercen una función indispensable en el crecimiento de los niveles óptimos de satisfacción y acatamiento de actividades dentro del entorno del trabajo (Puma, 2020).

Hay muchos aspectos diferentes que funcionan entre sí cuando se logra establecer un valor de compromiso por parte de los colaboradores con el centro laboral. El nivel en el cual cualquier individuo percibe su satisfacción dentro de su entorno laboral se ha convertido en un elemento importante. Los trabajadores son capaces de cumplir satisfactoriamente sus requisitos personales cuando tienen un alto grado de satisfacción con sus condiciones laborales, como afirma López (2021), esto, a su vez, conduce a un aumento del apego emocional de los trabajadores a la empresa en la que tienen su hogar.

Según la investigación de Torkaman et al. (2020), es más probable que los trabajadores que tienen un fuerte compromiso emocional permanezcan en la empresa porque realmente lo desean, y no porque se sientan obligados o presionados a permanecer en ella. Una verdadera conexión emocional y la alegría personal que la gente obtiene de su experiencia laboral son los cimientos de este tipo de compromiso. Este tipo de compromiso, a su vez, puede traducirse en un mejor rendimiento laboral y una mayor devoción por los objetivos y valores organizacionales.

El compromiso normativo está directamente vinculado a la opinión de los trabajadores sobre los costes de abandonar su empleo en la empresa (Puma, 2020). El segundo componente es el compromiso de continuación, que constituye la segunda dimensión. Aunque el compromiso afectivo puede no tener una carga emocional tan profunda como este tipo de compromiso (Estrada y Mamani, 2020), se distingue por un sentimiento de responsabilidad moral hacia la organización (Agegnehu et al., 2022). Por lo tanto, este tipo de compromiso es diferente del compromiso afectivo.

Es habitual que los empleados que tienen un compromiso normativo con la organización en la que trabajan tengan la percepción de que tienen una obligación ética con la empresa. A pesar de que no se sientan tan vinculados emocionalmente a la organización como los individuos que tienen un compromiso afectivo, creen firmemente que están moralmente obligados a permanecer en la organización y contribuir a su éxito y objetivos. Este sentimiento de obligación conlleva a la presencia de consecuencia motivo de un conjunto de hechos distintos que incluyen la posibilidad de que la persona invierta su tiempo y esfuerzo en la empresa, la opinión de que la organización le ha dado posibilidades de crecimiento profesional, o la convicción que tiene sobre la importancia de ser leal a su empleador (Puma, 2020).

Por lo tanto, el compromiso normativo se define por un deber moral hacia la empresa, que motiva a los individuos a permanecer en su empleo y contribuir, a pesar de que su vínculo emocional pueda no ser tan fuerte como en el compromiso afectivo. Según Agegnehu et al. (2022), tener este tipo de compromiso es beneficioso para las empresas porque puede ayudar a mantener la estabilidad y la

presencia del factor humano. Esto, a su vez, puede influir favorablemente en la retención de los empleados y en la productividad de la plantilla.

El compromiso normativo es el tercer componente que trataremos. Cuando un empleado siente la obligación moral de permanecer en la empresa en reconocimiento de las inversiones y ventajas que ha obtenido de la organización, se trata de un ejemplo de compromiso normativo (Puma, 2020). Este tipo de compromiso desarrolla un sentido del deber o reciprocidad entre el empleado. Cuando se implementó por primera vez, este tipo de compromiso se basaba en la premisa de que existían requisitos normativos para comportarse de manera coherente con los principios y valores de la organización (Estrada y Mamani, 2020). Según Báez et al. (2019), ha experimentado una transformación a lo largo del tiempo, transitando hacia un enfoque que pone mayor énfasis en el sentido de compromiso de continuar trabajando para la institución, independientemente de las variables sociales que se asocian a la lealtad.

Dicho de otro modo, el compromiso normativo se basa en la creencia de que existe algún tipo de contrato moral entre el empleado y la empresa. Este contrato da la impresión de que el empleado se siente obligado a permanecer en la empresa y contribuir a su desarrollo para mostrar su agradecimiento por los muchos beneficios que la empresa le ha proporcionado. A pesar de que en un principio estaba más relacionado con la adhesión a las normas y principios de la empresa, en la actualidad está más relacionado con el sentimiento de compromiso y permanencia que se experimenta dentro de la empresa. Esto es así independientemente de las presiones sociales o de los factores externos que se asocian a la lealtad a la empresa. Según Baez et al. (2019), este tipo de compromiso posee la capacidad de ejercer un rol fundamental en la retención de los empleados, así como en el mantenimiento de una mano de obra comprometida y estable dentro de una empresa.

Debido a su influencia significativa en el desarrollo económico, tanto a nivel individual como en un contexto más amplio, el desempeño de los trabajadores es un factor de extrema importancia tanto para las organizaciones como para los propios empleados (Geraldo, 2022). En este contexto, el desempeño se caracteriza por su eficacia en relación con los aspectos sistemáticos que tiende a significar el

análisis sobre los aspectos vinculados a la capacidad de direccionarse a fin de adecuarse y desarrollarse frecuentemente a fin de transformarse en una empresa que puede aprender y que, además, puede influenciar los procedimientos vinculados al desarrollo y adaptación (Saavedra et al., 2022).

En todas las instituciones, el rendimiento laboral ha atraído una atención significativa como métrica crucial para evaluar y diagnosticar el estado de la gestión administrativa en las empresas. Este mayor interés se debe a su importancia estratégica. Además de proporcionar una valiosa información sobre las operaciones y procedimientos internos de una organización en términos de eficiencia y eficacia, esta métrica también brinda información sobre los aspectos esenciales de la empresa para lograr sus objetivos. Por ende, el desempeño del trabajador es un factor necesario para tomar decisiones a un nivel organizacional. Asimismo, brinda la facilidad de identificar los departamentos que necesitan mejorar, además de aquellos que requieran un incremento de la productividad y una consecución de su finalidad corporativa. Con ello a su vez coadyuva a la identificación de las áreas que requieren una mejor atención (Valenzuela, 2022).

Como consecuencia del impacto en el crecimiento económico, a nivel individual como dentro de cualquier ámbito más elevado, el desempeño de los trabajadores se constituye como un aspecto fundamental para la empresa y sus trabajadores (Geraldo, 2022). En este contexto, el desempeño se suele definir desde una perspectiva de la eficacia sobre los diferentes elementos sistemáticos, que abarca una evaluación sobre la capacidad del departamento ejecutivo de acoplarse a las necesidades del mercado y tener un mejor desarrollo, lo cual conllevaría a estar en constante evolución y transformación hasta ser una empresa que se encuentra en un proceso de aprendizaje y que a su vez incide dentro de los diferentes procesos vinculados al crecimiento (Saavedra et al., 2022).

En cada una de las empresas toman en consideración al desempeño laboral, el cual le brindan una atención necesaria para la evaluación y diagnóstico del proceso administrativo de las empresas, lo cual genera un interés mayor, el cual conceptualiza su relevancia estratégica. Asimismo, proporciona una adecuada data en cuanto a los procedimientos internos de la organización, lo cual produce datos sobre la posibilidad de la empresa para lograr sus objetivos. Por ende, el

desempeño de los trabajadores es una herramienta que permite tomar decisiones desde una perspectiva organizacional. Además, permite conocer cuáles son los departamentos con deficiencia y ofrece las oportunidades para el incremento de la productividad; a su vez, coadyuva en conocer cuáles son los departamentos que requieren ser atendidos con urgencia (Valenzuela, 2022).

La eficiencia se establece como un elemento esencial para que la organización pueda atender sus diversas necesidades. Estas necesidades incluyen alcanzar sus objetivos organizacionales y mantener la competitividad mediante el uso de sus aptitudes vinculadas al trabajo, además de la promoción de un equipo de empleados altamente motivados y bien capacitados, además de optimizar la calidad de cada trabajador dentro de su entorno de trabajo, y la promoción de políticas, ética y conductas adecuadas (Castro y Delgado, 2020). La eficiencia se erige como un elemento de alto impacto que suele afectar el rendimiento en el trabajo. Las emociones y el propio comportamiento del trabajador tienen una incidencia adecuada en su manera de realizar sus responsabilidades laborales. Además, como indican Canales et al. (2021), la personalidad de un individuo y otros aspectos personales influyen significativamente en cómo aborda sus tareas profesionales.

Por lo tanto, se puede definir el desempeño laboral como la manera en que un empleado ejecuta y completa las tareas asignadas durante su jornada de trabajo. Esto conlleva gestionar diferentes responsabilidades eficientemente, garantizando que sean realizadas sin tener restricciones señaladas por la empresa u organización, siendo que los mismos se pueden traducir en términos de recursos o materiales de mejora (Santillán y Saavedra, 2021).

Cuando se trata de la administración de una empresa, una de las herramientas más importantes es la evaluación del rendimiento de los empleados. Entre otras ventajas, este método simplifica el proceso de identificar las diferentes falencias vinculadas con la adecuada vigilancia de los trabajadores, la asimilación efectiva de los trabajadores o sus actividades en cuestión, los conflictos en el lugar de trabajo, la infrutilización de empleados que poseen competencias que superan las exigencias de sus puestos y los retos relacionados al bienestar de los trabajadores (Chagray et al., 2020).

Es práctica habitual utilizar la evaluación del desempeño como técnica fundamental para llevar a cabo una revisión más completa del rendimiento de los empleados en el puesto de trabajo. El propósito de esta práctica es determinar los numerosos retos y obstáculos que pueden estar impidiendo que un individuo alcance su pleno potencial en términos de rendimiento. Esta evaluación ofrece al empleado la oportunidad de comprender mejor la función que desempeña y la contribución que aporta a la empresa gracias a su puesto en la empresa. Conforme con su referida perspectiva el análisis del rendimiento no se puede evaluar como una acción aislada, si no como un procedimiento que integra y optimiza la intercomunicación y asociación entre sus colaboradores (Panduro y Casas, 2022).

Chiavenato (2007) conforme con su última propuesta publicada, creó una teoría que, en relación con las teorías que se centran en el rendimiento laboral, afirma que el rendimiento se deriva de las actividades que realiza un individuo para alcanzar sus objetivos. Esta teoría se basa principalmente en una estrategia personal que se planifica para cumplir cada objetivo especificado. Considerando que los empleados son vistos como la fuerza esencial de una empresa a fin de posicionarse dentro de un mercado de alta competitividad, este autor cree que el desempeño se refleja a través del comportamiento que se nota en los trabajadores dentro de una empresa (Mori et al., 2020).

Rivero (2019), por su parte, afirma que los Estados Unidos de América fueron el origen del primer sistema que se conoció en el ámbito laboral para evaluar el desempeño. El año 1813 marca el inicio de este sistema, el cual fue desarrollado por Robert Owen. Owen desarrolló un cubo con cuatro caras, cada una de las cuales estaba coloreada de forma diferente y tenía un significado distinto en relación con el rendimiento. Con ello pretendía proporcionar un mecanismo que pudiera utilizarse para evaluar el rendimiento. Le era posible determinar el nivel de rendimiento que el trabajador había alcanzado el día anterior viendo el color que exhibía.

De acuerdo con la recomendación hecha por Chiavenato, Andrade et al. (2023) afirman que existen cerca de cinco factores que tienen el potencial de afectar negativamente el desempeño de un empleado cuando se trata de la ejecución de sus tareas. Entre estos aspectos se destaca el valor de los incentivos. El valor de

las recompensas, las cuales suele depender de la manera que tiene la persona de percibir su propio aspecto influye considerablemente en el deseo del empleado de esforzarse más en su trabajo.

El Modelo de Campbell (1990), siendo esta su última versión publicada es un enfoque multidimensional, es una teoría adicional relevante para la evaluación del rendimiento de los trabajadores. Este modelo en particular cumple un papel significativo en la evaluación del desempeño de la fuerza laboral. Su fundamento central consiste en identificar los componentes significativos que se requieren para llevar a cabo la evaluación del desempeño. Esto, por otra parte, permite diseñar planes que se encuentren direccionados a conseguir los propósitos de la organización. El referido enfoque se encuentra centrado inicialmente en la evaluación del comportamiento de cada trabajador y la manera que tiene de incidir sus acciones en los resultados del proyecto. El objetivo primordial de este modelo es identificar los factores más importantes para evaluar el desempeño y, en consecuencia, contribuir al desarrollo de herramientas alineadas con los objetivos de la empresa (Bautista et al., 2020).

La teoría de la Motivación-Higiene, que fue introducida por Herzberg, es una teoría significativa adicional que tiene como objetivo identificar las correlaciones entre varios factores y la influencia que estos elementos tienen en el nivel de rendimiento y satisfacción en el trabajo. Algunos de los factores que contribuyen a la sensación de satisfacción son el reconocimiento, el éxito, el trabajo personal, la responsabilidad y el crecimiento. Prevele un conjunto de elementos que generan un sentimiento pleno, tanto en términos de consecuencias a largo plazo, estas características están asociadas a resultados beneficiosos. Esto es cierto tanto en términos de rendimiento laboral como de consecuencias a largo plazo. Por otro lado, Herzberg sostiene que los aspectos de la salud, a pesar de que son esenciales y su ausencia podría conducir a la insatisfacción, no promueven el sentimiento de placer por el mero hecho de estar ahí. Según Boada (2019), la influencia de este fenómeno suele ser más severa y se manifiesta en un corto período de tiempo, tanto en el rendimiento como en los comportamientos que se producen en el lugar de trabajo.

El desempeño en el trabajo puede ser desglosado en muchas dimensiones, entre las cuales están las siguientes: Para empezar, está la dimensión de la calidad del trabajo, la cual se encuentra vinculada al análisis y evaluación que realizan los colaboradores sobre las diferentes nociones del trabajo, el ambiente laboral, las relaciones laborales, las posibilidades de crecimiento y las expectativas que están presentes en su lugar de empleo (Geraldo, 2022). Según la investigación de Elnaklah et al. (2020), estas opiniones tienen un impacto directo en los niveles de satisfacción y el rendimiento general de los trabajadores en general.

Además, la segunda dimensión de la responsabilidad implica tanto la realización de las tareas del puesto como el ejercicio de una cuidadosa toma de decisiones, tal y como expuso Geraldo (2022). La capacidad de un empleado para manejar y resolver eficazmente situaciones difíciles en el momento oportuno es muy apreciada. Igualmente se valora su voluntad de mantenerse al día y asumir responsabilidades empresariales que contribuyan a progresar financieramente con los trabajadores, así como con cualquier persona que forme parte de su entorno, lo cual es porque buscan la mejora de la calidad de sus propios entornos, asimismo, como cualidades se han apreciado la posibilidad que tiene el trabajador para solucionar problemas y la participación en diferentes actividades de manera voluntaria, lo cual es debido a un firme compromiso con el comportamiento ético y el acatamiento de las normativas vigentes producto de una gestión económica factible y responsable (Santonia y Mecacci, 2021).

Otro aspecto de la máxima importancia es la noción de colaboración, que hace hincapié en la capacidad de lograr juntos lo que puede ser inalcanzable a nivel individual. Para ello, es necesario delegar poder en cada miembro y afrontar y superar los retos que puedan impedir sus esfuerzos individuales (Geraldo, 2022). La promoción de este enfoque colaborativo no sólo da lugar a estructuras de trabajo más flexibles y menos jerárquicas, sino que también desarrolla la unidad entre los trabajadores para hacer frente a una serie de demandas, estableciendo así una base firme para la cooperación. Según Hancco et al. (2021), esta dimensión también se utiliza para evaluar la capacidad del empleado para trabajar junto con otras personas y cooperar con ellas. Es más fácil para los individuos compartir sus pensamientos y experiencias entre sí, están mejor preparados para tomar

decisiones y son capaces de establecer un consenso cuando son capaces de trabajar juntos en un entorno de grupo. Según Wildman et al. (2021), la cooperación en grupo es un talento vital que se cultiva y desarrolla en todos los niveles educativos

En cuanto al último aspecto, el término "compromiso institucional" se refiere a la devoción, lealtad y conexión emocional que los trabajadores desarrollan con sus respectivas organizaciones. Sugiere que los empleados están deseosos e interesados en contribuir activa y positivamente a alcanzar cada objetivo de la empresa para la cual ejercen funciones. Un alto nivel de compromiso institucional se manifiesta en un rendimiento laboral más dedicado, eficaz y centrado en la consecución del éxito dentro de la empresa. Según Horta et al. (2019), es más probable que los trabajadores que están comprometidos con su trabajo estén dispuestos a esforzarse más, demuestren una mayor proactividad y tengan mejores niveles de satisfacción laboral.

El lugar de trabajo ofrece distintas oportunidades para abordar diversas cuestiones, entre ellas el compromiso organizativo y las preocupaciones psicológicas. El objetivo del compromiso organizativo es construir una relación que sea productiva y satisfactoria tanto para los trabajadores como para la organización. Esto se consigue centrándose en reforzar o mejorar la lealtad, la contribución y la satisfacción emocional cada trabajador tomando en cuenta la percepción de la organización. Según la investigación de Guzeller y Celiker (2020) es importante destacar el hecho de que las emociones que un individuo tiene en relación con su empleo podrían ser distintas de los sentimientos que tiene en relación con la empresa en su conjunto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de tipo básica dado que no busca resolver problemas inmediatos, sino que se centra en proporcionar una base teórica que sirva de fundamento para otros tipos de investigaciones. Puede abordar la tesis con objetivos exploratorios, descriptivos o incluso de correlación (Relat, 2020).

Se aplicó un enfoque de investigación cuantitativo, siendo que el mismo únicamente tiende a ser empleado para recopilar datos y evaluar los mismo con el objetivo de responder a las interrogantes vinculadas al estudio, pudiendo mediante las mismas responder a las preguntas del estudio. Su aporte se centra esencialmente en la medición cuantificable, por lo cual se suelen utilizar herramientas estadísticas para la identificación oportuna de los factores comportamentales de una misma población (Asenahabi, 2019).

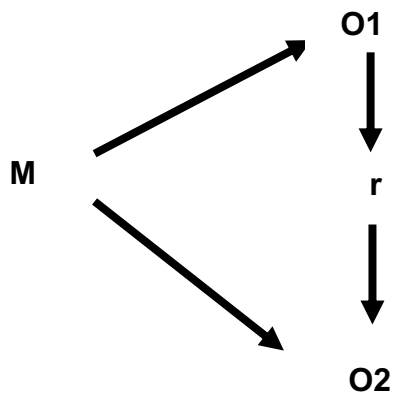
3.1.2. Diseño de investigación

Fue no experimental, debido a que no permite la aplicación de lineamientos experimentales vinculados a las variables de investigación, siendo que cada persona u aspecto evaluado será dentro de su entorno, sin necesidad de modificar el hecho. De igual manera, no será necesario realizar ninguna gestión vinculadas a las variables (Mohajan, 2020).

En cuanto al nivel de investigación, fue correlacional el cual consiste en comprender cómo una variable puede comportarse en asociación a otra variable que se correlaciona. En ese sentido, cuando se añaden hipótesis relacionales, sin tomarlas como una variable independiente o dependiente, solamente, se diseña un vínculo entre las mismas. De igual manera, ante su análisis no se brinda importancia a ninguna de los elementos evaluados y los hallazgos que se obtienen no modifican la secuencia entre las mismas (Taherdoost, 2022). El proceso se representa bajo el diagrama presentado:

Figura 1

Diagrama simbólico de correlación



Dónde:

M = 183

O1 = Compromiso organizacional

O2 = Desempeño laboral

R = Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual

Se trata de la intensidad con la que los empleados tienden a comprometerse de una manera emocional como la cultura de la organización, lo que a su vez influye en su forma de cumplir con sus responsabilidades en el trabajo. Este compromiso no solo implica el cumplimiento de las tareas asignadas, sino también una actitud positiva y un deseo genuino de contribuir al éxito y la misión de la organización (Suharto y Hendri, 2019).

Definición operacional

El compromiso laboral ha sido valorado haciendo uso de las dimensiones de compromiso afectivo, continuo y normativo (Meyer y Allen, 1991).

Indicadores

Los elementos que componen la primera dimensión se refieren a características personales y relacionadas con el trabajo. Por otro lado, los

indicadores de la dimensión segunda incluyen experiencias profesionales y el tiempo invertido en la organización. Por último, en cuanto a la dimensión de tercera, los indicadores comprenden la inversión de esfuerzo, la identificación y la lealtad hacia la organización.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Se relaciona con el acatamiento de las responsabilidades que tiene cualquier trabajador al momento de ejercer sus funciones dentro de un determinado horario de trabajo. Esto implica realizar estas tareas de forma eficaz y eficiente para asegurar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas (Santillán y Saavedra, 2021).

Definición operacional

De acuerdo con la última versión publicada por Chiavaneto (2007) la evaluación del rendimiento laboral consideró un cuestionario el cual se basó en las dimensiones de calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso institucional, tal como se propone en la última edición del autor mencionado.

Indicadores

Los aspectos a considerar en la dimensión de calidad de trabajo incluyen la minuciosidad y la iniciativa laboral. En lo que respecta a la dimensión de responsabilidad, se evalúa la consistencia en la metodología de trabajo, la eficiencia en la ejecución de tareas y la capacidad para resolver problemas de manera autónoma. En cuanto a la dimensión de trabajo en equipo, se considera la capacidad de integración en grupos de trabajo y las habilidades de liderazgo en proyectos colaborativos. Por último, en la dimensión de compromiso institucional, se analiza el nivel de compromiso y la disposición para asumir responsabilidades dentro de la organización.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Esta directamente referido a un conjunto de personas y factores que coadyuvan para brindar un mejor contexto a un estudio. El mismo suele incluir diferentes factores que pueden guardar similitud entre sí (Shete et al., 2020). En

este contexto, la población bajo estudio consistió en 345 empleados de la sede central de SALUDPOL en la ciudad de Lima.

Criterios de inclusión

Los individuos que cumplen con los siguientes criterios serán considerados para este estudio:

- Trabajadores de SALUDPOL de la Sede Central de SALUDPOL ubicado en la ciudad de Lima que se encuentre en servicio en el año 2023.
- Trabajadores que cuenten con la disposición de formar parte de manera voluntaria y brindar su consentimiento informado para la recolección de datos.
- Trabajadores de SALUDPOL que estén laborando bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- Trabajadores de SALUDPOL vinculados a la Entidad por Prestación de Servicios de Terceros bajo la modalidad de Orden de Servicio.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no estén con contrato vigente durante el año 2023.
- Servidores que no quieran pertenecer al estudio o que no brinden su consentimiento firmado.
- Servidores que no se encuentren ejerciendo funciones dentro del territorio de Lima.
- Trabajadores de SALUDPOL que estén con licencia laboral.
- Trabajadores de SALUDPOL que estén de vacaciones.

3.3.2. Muestra

Para la obtención de la muestra, fue necesario identificar y elegir a los individuos que serán el objetivo principal de la investigación, creando esencialmente diferentes características de todos los participantes de la población en cuestión. Es esencial esbozar las características específicas que se buscan en la población para orientar la selección de individuos para la muestra.

Además, es importante señalar que la composición de la muestra no se basa únicamente en el fin último del estudio, además se encuentra influida por factores prácticos y logísticos (Armijo et al., 2021). En este contexto, la muestra estuvo conformada por 183 empleados de SALUDPOL, sede Lima.

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{N \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

Z=Nivel de confianza

N=Población total

n=Tamaño de la muestra

q=probabilidad en contra (1-p)

$$n = \frac{(1.96^2) \times 0.5 \times 0.5 \times 345}{345 \times (0.05)^2 + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 183$$

3.3.3. Muestreo

Debido al hecho de que los participantes conocidos fueron seleccionados a propósito, se utilizó un procedimiento de muestreo que no utilizaba la probabilidad. Esto se hizo para evitar que participaran personas que pudieran tener un impacto desfavorable en el estudio que estaría siendo desarrollado oportunamente. En cuanto a la selección de los participantes para que formaran parte del referido estudio, se hizo mediante un proceso de selección y con la ayuda de este enfoque se pudo tener nuevas alternativas (Arrogante, 2022).

3.3.4. Unidad de análisis

La presente investigación consideró como Unidad de análisis a los trabajadores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú – SALUDPOL Sede Central Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

En este estudio se ha hecho uso de la encuesta, el cual se entiende como el proceso para recopilar información de forma sistemática a través de la conformación de interrogantes, formuladas para una determinada agrupación de elementos que son parte de un solo entorno social. El objetivo principal era recabar

información sobre diversos aspectos de interés, como perspectivas, opiniones, convicciones, comportamientos y otras formas de datos (Pereyra et al., 2022).

3.4.2. Instrumento

Se empleó como herramienta para recabar datos el cuestionario, el cual se erige como un conjunto de interrogantes que se organizan sistemáticamente y que se han diseñado para que los usuarios brinden respuestas. Este enfoque permite recopilar datos de manera eficiente y estandarizada, lo que facilita el análisis posterior de las respuestas y la obtención de información valiosa de los participantes en el estudio.

Tabla 1

Ficha técnica: cuestionario del Compromiso Organizacional

Autor	: León (2021).
Adaptado	: León (2021).
Finalidad	: Identificar los niveles de compromiso organizacional.
Aplicación	: Empleados de SALUDPOL.
Duración	: Entre 15 a 20 minutos
Categorías	: Alto, medio y bajo
Organización	: Conformado por 34 ítems, distribuido en 3 dimensiones:1) Compromiso Afectivo, 2) Compromiso continuo y 3) Compromiso normativo.

Tabla 2

Ficha técnica: cuestionario del Desempeño Laboral

Autor	: Rojas (2019).
Adaptado	: Barreto (2022).
Finalidad	: Identificar los niveles de desempeño laboral.
Aplicación	: Empleados de SALUDPOL.
Duración	: Entre 15 a 20 minutos
Categorías	: Alto, medio y bajo
Organización	: Conformado por 31 ítems, distribuido en 4 dimensiones:1) Calidad de trabajo, 2) Responsabilidad, 3) Trabajo en equipo y 4) Compromiso Institucional.

Validez

Se refiere a la revisión de la manera en la que se está interpretando los puntajes que se han obtenido dentro de un instrumento de investigación, tomando en consideración las evidencias que aportan múltiples fuentes que apoyan el referido análisis (Medina y Verdejo, 2020). En ese contexto, respecto a la variable Compromiso Organizacional, se alcanzó un nivel de validez del cien por ciento, determinado por la opinión de especialistas (León, 2021). Por otra parte, con respecto a la variable Desempeño Laboral, se logró una confiabilidad del cien por ciento (Barreto, 2022).

Confiabilidad

Se comprende como la verificación o consistencia de los puntajes o datos que se han adquirido a través del uso de un instrumento al momento de ser utilizado en diferentes oportunidades (Medina y Verdejo, 2020). Se determinó un valor de confiabilidad de 0.9 asociado a la variable Compromiso Organizacional mediante el uso de la prueba Alfa de Cronbach que realizó León (2021). Con respecto a la variable Desempeño Laboral, se encontró un valor de confiabilidad de 0.868 (Barreto, 2022).

Llamo la atención que en el transcurso de este estudio se ha elaborado una prueba piloto, cuyos elementos se equipararon al estudio en curso. El objetivo de esta prueba era evaluar la fiabilidad de los instrumentos. De acuerdo con los resultados de la prueba piloto, el coeficiente de fiabilidad para la variable Compromiso Organizacional fue de 0,979, mientras que el valor para la variable Desempeño en el Trabajo fue de 0,937. De acuerdo con estos resultados, tanto la variable Compromiso Organizacional como la variable Desempeño en el Trabajo son fiables. De acuerdo con estos resultados, ambos instrumentos son bastante fiables para ser aplicados adecuadamente en la elaboración del estudio en curso.

3.5. Procedimientos

Para facilitar la planificación de una reunión, el maestrando se encargó de enviar una carta de invitación al representante legal de la organización SALUDPOL. Posterior a ello, se concretó una reunión presencial, en la cual se presentó el fin del estudio en curso al representante de la Institución y se solicitó la autorización para utilizar las instalaciones de SALUDPOL y administrar los cuestionarios al personal colaborador que labora en tal Entidad. Se enfatizó que la información recopilada se

utilizaría exclusivamente para los fines del estudio en curso. Una vez obtenida la autorización correspondiente, se distribuyeron los cuestionarios entre los miembros participantes del personal. Finalmente, se destacó que los datos recopilados se organizarían y procesarían utilizando Microsoft Excel, seguido de un análisis descriptivo e inferencial realizado con el SPSS.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se consideró un enfoque que combina técnicas descriptivas e inferenciales. En la fase inicial del análisis descriptivo, construimos tablas de frecuencias para representar visualmente la distribución de las variables relacionadas con el compromiso organizativo y el rendimiento laboral, junto con sus correspondientes dimensiones. Además, utilizamos tabulaciones cruzadas para proporcionar una comprensión más exhaustiva de las investigaciones.

Luego se pasó a la elaboración del análisis de las hipótesis, iniciando con una prueba de normalidad, siendo su objetivo analizar la distribución de cada información y determinar si cumplía los supuestos de una distribución normal. Dado que la población estaba formada por más de cincuenta individuos, optamos por la prueba de Kolmogorov-Smirnov como herramienta más adecuada para este fin.

En conclusión, las afirmaciones de la investigación se sometieron a un procedimiento de comprobación de hipótesis para determinar su validez. Los resultados obtenidos en la prueba de normalidad desempeñaron un papel fundamental para seleccionar una determinada prueba a fin de evaluar cada hipótesis referente al estudio. Esta consideración crítica no debe pasarse por alto.

3.7. Aspectos éticos

Es de suma importancia subrayar que, a lo largo del proceso de elaboración de esta investigación, se ha hecho un seguimiento meticuloso y riguroso de los requisitos de citación y referencia. Este enfoque riguroso de las fuentes referenciadas y de la atribución precisa de la propiedad intelectual no sólo garantiza que el trabajo de investigación cumpla con las normas de derechos de autor, sino que también asegura que el esfuerzo de investigación sea creíble y se adhiera a los más altos estándares de integridad.

No sólo se ha fomentado el cumplimiento de los requisitos de citación, sino que también se ha hecho hincapié en la apertura y las prácticas éticas de

investigación. Cada uno de los colaboradores han recibido toda la data necesaria acerca del propósito del estudio investigativo, lo cual ha contribuido al establecimiento de un vínculo de confianza entre los investigadores y aquellos que formaron parte de la investigación. En toda investigación científica, mantener este grado de apertura es necesario para garantizar tanto la validez como la ética.

En cuanto a la recolección de datos, el cuestionario se distribuyó de forma anónima, lo que implica que cada respuesta brindada por los colaboradores no se encontraba vinculadas con su identidad. Este paso no sólo preserva el derecho a la intimidad de los participantes, sino que también aumenta la autenticidad de las respuestas, ya que los participantes pueden sentirse más cómodos discutiendo sus ideas en un entorno privado. Por tanto, este estudio se diseñó con estrictas normas éticas y metodológicas, lo que garantiza no sólo la calidad de la investigación, sino también la preservación de los derechos y la intimidad de los participantes. En conclusión, este estudio se ha realizado

En conclusión, hubo una decidida dedicación a los principios bioéticos que se definieron por primera vez en la Conferencia de Helsinki. Estos valores se basan en la noción de respetar la dignidad y la integridad de cada individuo que participa en la investigación. De ello se deduce que se han tomado en consideración las estrategias para garantizar que cada colaborador no esté expuesto a algún daño o perjudicialidad, siendo que su participación sea totalmente voluntaria y se base en un consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

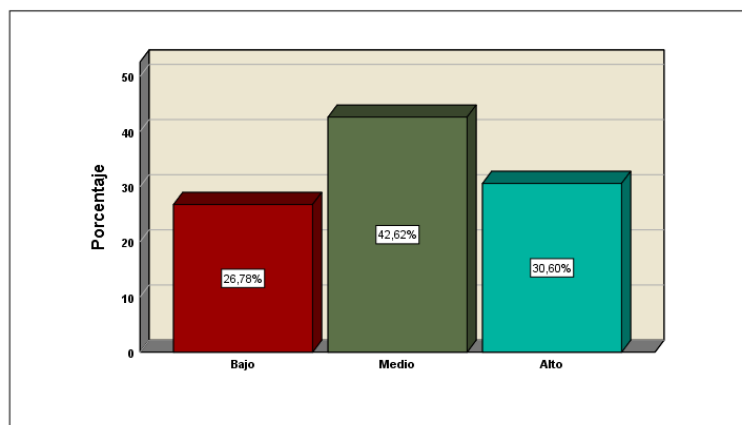
Tabla 3

Compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	49	26.78%
	Medio	78	42.62%
	Alto	56	30.60%
	Total	183	100.00%

Figura 2.

Compromiso organizacional



Interpretación: El nivel de compromiso con una organización puede desglosarse en tres categorías distintas: compromiso bajo, que representa el 26,78% de los trabajadores; compromiso medio, que representa el 42,62% de los empleados; y compromiso alto, que alcanza el 30,60% de las personas. Por tanto, hay un número significativo de trabajadores que muestran un alto grado de dedicación, seguido de un grupo importante de empleados que indican un nivel medio de compromiso, y luego hay una minoría de empleados que muestran un compromiso bajo.

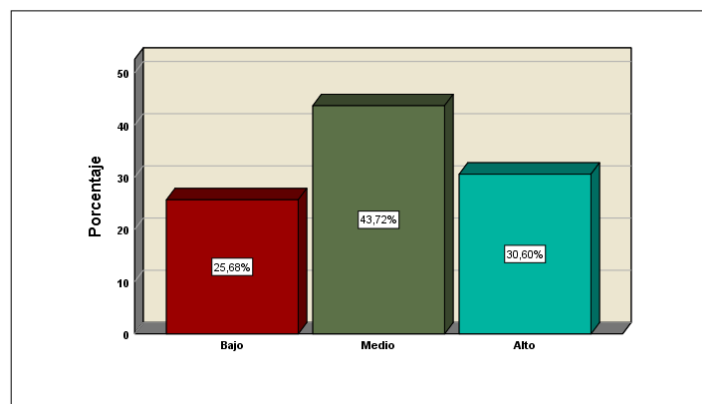
Tabla 4

Compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	47	25.68%
	Medio	80	43.72%
	Alto	56	30.60%
	Total	183	100.00%

Figura 3

Compromiso afectivo



Interpretación: El compromiso afectivo puede desglosarse en tres categorías distintas: compromiso afectivo bajo (25,68%), compromiso afectivo medio (43,72%) y compromiso afectivo alto (30,60%). En la organización, una gran cantidad de colaboradores ha mostrado un moderado nivel de compromiso afectivo, seguido de un grupo considerable que demuestra un alto grado de compromiso afectivo y, por último, una minoría de trabajadores exhibe un bajo nivel de compromiso afectivo.

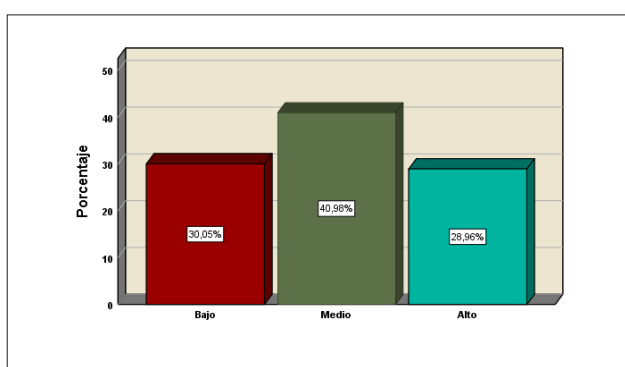
Tabla 5

Nivel de Compromiso continuo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	55	30.05%
	Medio	75	40.98%
	Alto	53	28.96%
	Total	183	100.00%

Figura 4

Compromiso continuo



Interpretación: Se utilizan tres categorías principales para mostrar el grado de compromiso continuo: compromiso continuo bajo (que representa el 30,05%), compromiso continuo medio (que representa el 40,98%) y compromiso continuo alto (que representa el 28,96%). Según estos resultados, se puede deducir que una proporción considerable de la plantilla demuestra un nivel moderado de compromiso continuo, seguido de cerca por los que demuestran un nivel bajo de compromiso continuo.

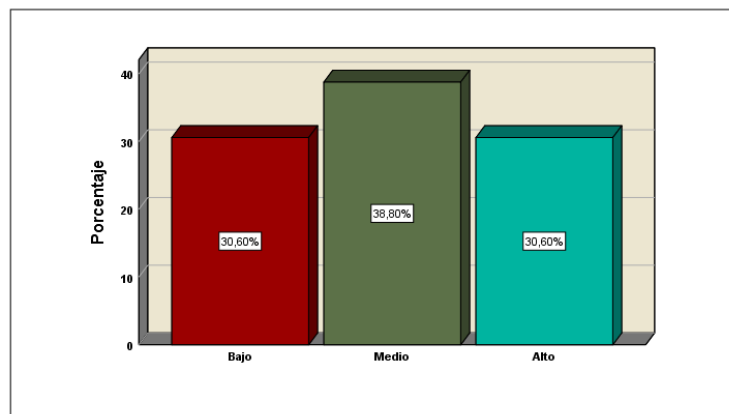
Tabla 6

Compromiso normativo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	56	30.60%
	Medio	71	38.80%
	Alto	56	30.60%
	Total	183	100.00%

Figura 5

Compromiso normativo



Interpretación: El compromiso normativo puede desglosarse en tres categorías: compromiso normativo bajo (30,60%), compromiso normativo medio (38,80%) y compromiso normativo alto (30,60%). Cada una de estas categorías es una subcategoría de la categorización general del compromiso normativo. Según estos resultados, una proporción considerable de trabajadores muestra un nivel moderado de compromiso con las normas de la organización, seguida de un grupo que demuestra un bajo grado de compromiso con las normas y, por último, otro segmento clave demuestra un alto nivel de compromiso normativo dentro de la institución.

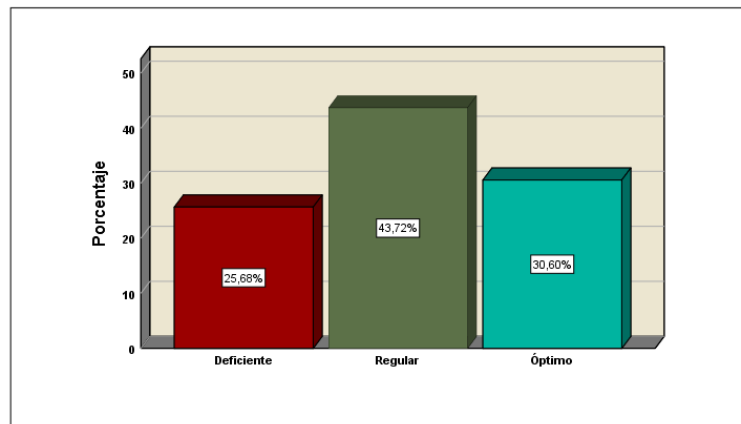
Tabla 7

Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	47	25.68%
	Regular	80	43.72%
	Óptimo	56	30.60%
	Total	183	100.00%

Figura 6

Desempeño laboral



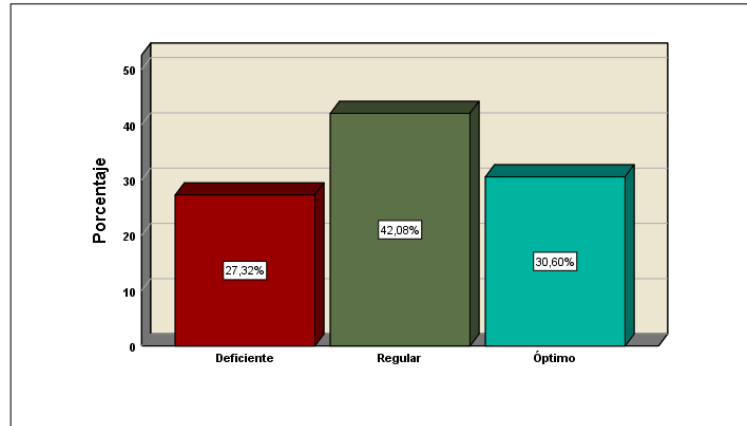
Interpretación: La valoración del rendimiento laboral se desglosa en tres categorías: mal rendimiento laboral (25,68%), rendimiento laboral regular (43,72%) y rendimiento laboral ideal (30,60%). A partir de cada data presentada, se ha podido inferir que un número considerable de trabajadores demuestra un rendimiento laboral normal, seguido de un grupo que demuestra un rendimiento laboral ideal y, por último, una minoría de individuos demuestra un rendimiento laboral deficiente.

Tabla 8

Calidad de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	50	27.32%
	Regular	77	42.08%
	Óptimo	56	30.60%
	Total	183	100.00%

Figura 7.
Calidad de trabajo



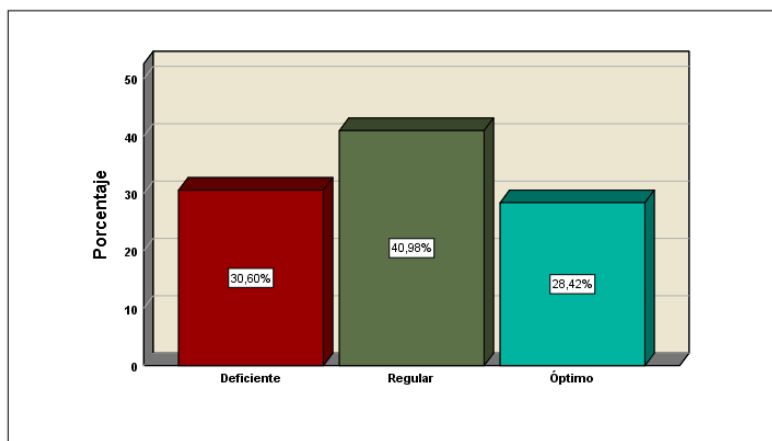
Interpretación: Existen tres categorías que pueden utilizarse para clasificar el grado de calidad del trabajo: calidad del trabajo mala (27,32%), calidad del trabajo regular (42,08%) y calidad del trabajo ideal (30,60%). Las conclusiones de este estudio revelan que una mayoría considerable de la plantilla tiene una calidad de trabajo regular, seguida de un grupo que posee una calidad de trabajo ideal y, por último, una minoría de la plantilla posee una calidad de trabajo deficiente en la institución.

Tabla 9
Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	56	30.60%
	Regular	75	40.98%
	Óptimo	52	28.42%
	Total	183	100.00%

Figura 8

Responsabilidad



Interpretación: La cantidad de responsabilidad puede desglosarse en tres categorías distintas: mala responsabilidad, que representa el 30,60 por ciento del total, responsabilidad regular, que representa el 40,98 por ciento, y responsabilidad ideal, que representa el 28,42 por ciento. Según estos resultados, una parte considerable de la plantilla demuestra un nivel de responsabilidad regular en los trabajos que realiza, seguida de un grupo que demuestra un nivel de responsabilidad ideal y, por último, una minoría de la plantilla demuestra una falta de responsabilidad en la institución.

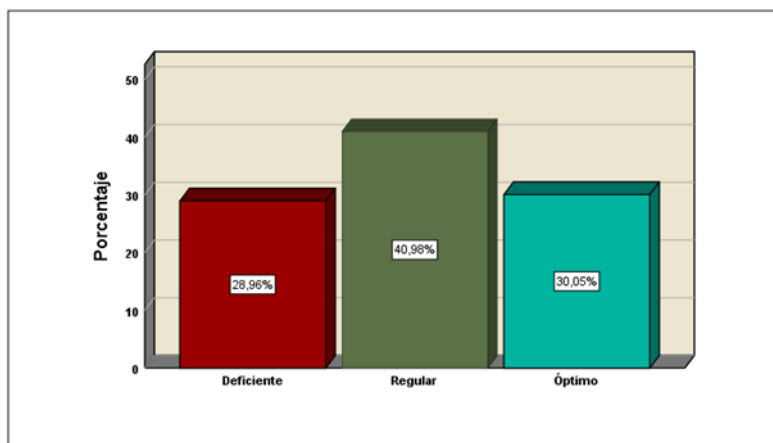
Tabla 10

Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	53	28.96%
	Regular	75	40.98%
	Óptimo	55	30.05%
	Total	183	100.00%

Figura 9

Nivel de Trabajo en equipo



Interpretación: La distribución se puede dividir en tres categorías: un 28,96% de trabajo en equipo inadecuado, un 40,98% de trabajo en equipo con un nivel regular y un 30,5% de trabajo en equipo óptimo. De acuerdo con estos datos, se observa que un porcentaje significativo de los trabajadores en la institución han realizado trabajo en equipo a un nivel considerado regular, seguido por un grupo que lo hace de manera óptima, mientras que una pequeña parte tiene un inadecuado trabajo en equipo en la institución.

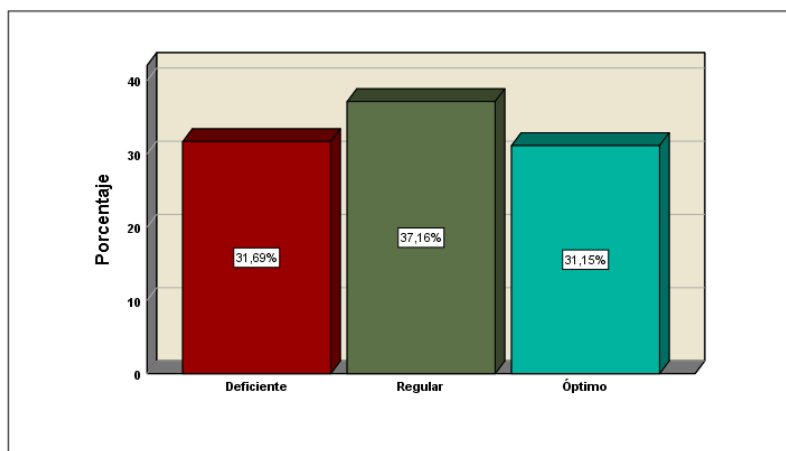
Tabla 11

Compromiso institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	58	31.69%
	Regular	68	37.16%
	Óptimo	57	31.15%
	Total	183	100.00%

Figura 10

Compromiso institucional



Interpretación: El compromiso se puede dividir en tres categorías distintas: el compromiso institucional inadecuado representa el 31,69% del total, el compromiso institucional normal el 37,16% y el compromiso institucional ideal el 31,15%. A partir de los resultados, se observa que una parte significativa de los individuos que colaboran muestra un nivel de compromiso constante con la institución. Le sigue un grupo que demuestra un nivel ideal de compromiso con la institución. Por último, una minoría de los individuos que colaboran muestra un nivel de compromiso con la organización inferior al nivel óptimo. Es de suma importancia evaluar el grado de identificación del personal con los valores y la finalidad de SALUDPOL, así como su nivel de compromiso al servicio de la organización. Estas medidas estadísticas son fundamentales en este sentido.

Análisis inferencial

Para examinar la distribución de los datos, se ha realizado una prueba de normalidad. A continuación, se elegirá la prueba estadística adecuada para abordar las hipótesis del estudio de la manera más eficaz.

Tabla 12*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	0.142	183	0.000
Compromiso afectivo	0.108	183	0.000
Compromiso continuo	0.099	183	0.000
Compromiso normativo	0.117	183	0.000
Desempeño laboral	0.129	183	0.000

Interpretación: Dado que los resultados indican un conjunto de valores inferiores a 0,05, la distribución de los datos es anormal. En consecuencia, se utilizó una prueba no paramétrica como la Rho de Spearman, ya que permitía determinar si existe o no un vínculo, el grado de solidez de esa relación y la dirección en que se mueve.

Tabla 13*Escala de Rho de Spearman*

Valor de Rho de Spearman	Significado
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecto

Comprobación de hipótesis general

H0: No existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.

H1: Existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.

Tabla 14*Prueba de hipótesis general*

			Compromiso organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,917**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	183	183
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,917**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	183	183

Interpretación: se reveló que que existe una asociación fuerte y extremadamente positiva (coeficiente rho = 0,917) entre la dedicación a la organización y el rendimiento en el trabajo. Además, el nivel de significación (Sig.) fue inferior a 0,05, por lo que se rechazó la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H1).

Comprobación de hipótesis específica 1

H0: No existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en los colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.

H1: Existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en los colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima–2023.

Tabla 15*Prueba de hipótesis específica 1*

			Compromiso afectivo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1.000	,906**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	183	183
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,906**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	183	183

Interpretación: Los resultados de la primera prueba de la hipótesis específica indican que existe una notable correlación positiva y significativa ($Rho=.906$) entre el compromiso emocional y el rendimiento laboral. Además, el valor p (Sig.) fue inferior a 0,05, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula (H_0) y apoyar la hipótesis alternativa (H_1).

Comprobación de hipótesis específica 2

H0: No existe una relación significativa entre el compromiso continuo y el desempeño laboral en los colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.

H1: Existe una relación significativa entre el compromiso continuo y el desempeño laboral en los colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica 2

			Compromiso continuo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso continuo	Coeficiente de correlación	1.000	,893**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	183	183
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,893**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	183	183

Interpretación: Con un valor de correlación de 0,893, demuestra que existe una notable asociación positiva y sustancial entre el nivel de dedicación de un individuo a su profesión y su nivel de rendimiento laboral. Además, es esencial destacar que el valor p (Sig.) fue inferior a 0,05, lo que a su vez conduce al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y a la ratificación de la hipótesis alternativa (H_1).

Comprobación de hipótesis específica 3

H0: No existe una relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en los colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.

H1: Existe una relación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en los colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica 3

				Compromiso normativo	Desempeño laboral
Rho de Sperman	Compromiso normativo	Coeficiente de	de	1.000	,904**
		correlación			
		Sig. (bilateral)			0.000
		N		183	183
	Desempeño laboral	Coeficiente de	de	,904**	1.000
		correlación			
		Sig. (bilateral)		0.000	
		N		183	183

Interpretación: Los datos muestran que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa (Rho=.904) entre el compromiso normativo y el rendimiento laboral. Además, el valor p (Sig.) fue inferior a 0,05, lo que indica que podemos rechazar la hipótesis nula (H0) y, en cambio, aportar pruebas a favor de la hipótesis alternativa (H1).

V. DISCUSIÓN

En base al objetivo general, se estableció como valores $Rho = .917$ y $p = .000$, por lo que se demuestra la existencia de una asociación positiva y muy alta entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la población analizada. En ese contexto, estos hallazgos tienen similitud con aquellos propuestos por Loan (2020) quien haciendo uso de diferentes procesadores estadísticos logró verificar la presencia de una incidencia positiva del compromiso organizacional en el rendimiento de los trabajadores, siendo que el valor de fue de $p = .000$; lo cual a su vez hace alusión a la importancia de ambos elementos para garantizar el cumplimiento de las metas organizacionales.

De la misma manera, guarda relación con el estudio realizado en México por Ramírez y Franco (2019), cuyos resultados revelaron que el compromiso organizacional de estos servidores públicos es, en promedio, de 56%. Los niveles de compromiso se distribuyen de manera variada, destacando el nivel medio, que representa 43% del total, seguido de los niveles alto y bajo, que se encuentran muy cercanos entre sí. Asimismo, se pudo demostrar que no prevalece vínculo alguno con los factores demográficos de quienes pertenecieron a la muestra, teniendo consigo un nivel apropiado de compromiso dentro de la institución.

En ese sentido, se tiene una relación con la investigación realizada por Gonzales (2022), cuyo resultado pusieron de manifiesto un valor de .509 en cuanto a la presencia de un vínculo positivo y significativo entre las variables de compromiso y desempeño laboral. En ese mismo contexto, se guarda un vínculo con el estudio propulsado por Aimacaña (2021) donde una vez analizado cada resultado obtenido propuso la existencia de un valor de $p = .000$, siendo su estadístico el Chi cuadrado y teniendo un valor de 51.801. En base a estos resultados se estimó como conclusión que hay una alta incidencia del compromiso en el trabajo por parte de los empleados de SEGUVID.

De la misma manera, se tiene una relación con el estudio realizado por Laban (2021), cuyo resultado específico que existe una asociación alta y significativa entre el rendimiento laboral y el compromiso en la organización por parte de los docentes de un centro institucional, siendo que el valor fue de $p = .016$.

Para finalizar, se tiene un vínculo con aquellos resultados verificados en el estudio de Vidal (2022) quien verificó un valor de $p=.000$ lo cual conllevó a identificar que el compromiso en la organización posee un impacto en el rendimiento del trabajador dentro de la institución objeto de análisis.

Estos resultados corroboran con la hipótesis general planteada en el presente estudio, debido a que la teoría propuesta por Meyer y Allen, explicaron que este compromiso se tiende a caracterizar por la motivación de las personas para lograr identificarse adecuadamente y con ello poder involucrarse dentro de cualquier institución, lo que demuestra una fuerte conexión al momento de continuar siendo participe de dicha empresa, por lo cual cualquier compromiso adquirido para ofrecer un desempeño adecuado que termine beneficiando a la empresa, brindando consigo una alta convicción en cuanto a los principios y metas propuestas (Mustafa et al., 2019).

Asimismo, el desempeño laboral se define en la manera en que un empleado ejecuta y completa las tareas asignadas durante su jornada de trabajo. Esto conlleva a generar diferentes responsabilidades efectivamente, garantizando consigo que sean realizadas sin grandes complicaciones vinculadas con la empresa donde se encuentra ejerciendo funciones, lo que se puede enfocar en tiempo o colaboradores (Santillán y Saavedra en 2021).

En este contexto, diversas investigaciones respaldan la idea de que existe una relación positiva y altamente significativa entre el compromiso de los empleados con su organización y su rendimiento en el trabajo. Los datos sugieren que aquellos trabajadores que muestran un mayor grado de compromiso hacia su empresa suelen exhibir un nivel de desempeño laboral superior. Esto resalta la crucial importancia del compromiso organizacional en el entorno laboral, ya que parece estar intrínsecamente ligado al éxito en el trabajo.

Por otro lado, es importante señalar que no todos los estudios arrojan los mismos resultados. Por ejemplo, los hallazgos de una investigación reciente realizada por Pedraza (2022) señalaron un valor insignificante de $t=0.09$ en cuanto al vínculo entre la percepción del entorno laboral y las ventajas que se derivan de la organización, rindiendo y generando una mejor asociación entre el compromiso

y el rendimiento laboral. En otras palabras, según los resultados de este estudio en particular, no se encontró una asociación significativa entre estas dos variables. Estas conclusiones indican que, en este caso específico, no se identificó una influencia sustancial entre las variables analizadas. Es importante reconocer que el vínculo entre el compromiso en la organización y el rendimiento en el trabajo tiende a depender conforme con los elementos que lo caracterizan, por lo cual, los hallazgos no tienden a ser uniformes en todo el contexto.

Estos datos contrastan con la hipótesis general establecida en el presente estudio debido a que estas diferencias se atribuyeron a variaciones en las poblaciones estudiadas, las metodologías utilizadas y los indicadores empleados para medir el rendimiento laboral. Se consideró que factores externos como el contexto económico o cambios en la industria, así como dinámicas internas como la gestión de la organización y las políticas de recursos humanos, influenciaron en el desempeño laboral independientemente del nivel de compromiso. En retrospectiva, se reconoció que las condiciones específicas del entorno laboral eran cruciales para la interpretación correcta de la relación entre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral.

En base al objetivo específico 1, se estableció como valores $Rho = .906$ y $p = .000$, en ese sentido se ha demostrado la prevalencia de un vínculo significativo y positivo entre la dimensión compromiso organizacional y la variable desempeño laboral. Estos resultados son corroborados por Nava (2022), cuyos resultados revelaron de la existencia de un valor de $.794$ entre el compromiso afectivo y desempeño laboral, estableciendo una correlación positiva y alta. De la misma manera, se tiene una relación con el estudio realizado por Buitrón (2020), quien señaló que existe un valor de $r_s = .46$ entre el compromiso afectivo y desempeño laboral.

Estos resultados corroboran con la hipótesis específica 1 planteada en el presente estudio, debido a que el compromiso afectivo es descrito como la asociación afectiva que se tiende a desarrollar entre el trabajador y la entidad donde ejerce funciones. El mencionado vínculo, tiende a su vez a influir en su manera de

un papel indispensable en el desarrollo de niveles satisfactorios y motivacionales en la organización (Puma, 2020).

Asimismo, es más probable que los trabajadores que tienen un fuerte compromiso emocional permanezcan en la empresa porque realmente lo desean, y no porque se sientan obligados o presionados a permanecer en ella. Una verdadera conexión emocional y la alegría personal que la gente obtiene de su experiencia laboral son los cimientos de este tipo de compromiso. Este tipo de compromiso, a su vez, puede traducirse en un mejor rendimiento laboral y una mayor devoción por los objetivos y valores de la organización (Torkaman et al., 2020).

Estos consistentes hallazgos positivos entre diferentes estudios y poblaciones refuerzan la teoría de Meyer y Allen sobre el compromiso afectivo. Sostienen que un fuerte compromiso afectivo es beneficioso para las organizaciones, ya que se asocia con empleados que no solo están más satisfechos y menos propensos a abandonar la organización, sino que también tienden a tener un mejor desempeño en sus funciones laborales. La correlación fuerte en el estudio actual y las correlaciones positivas encontradas en investigaciones previas respaldan la idea de que el compromiso afectivo puede ser un factor crucial en la promoción de un desempeño laboral sobresaliente.

En base al objetivo específico 2, se estableció como valores $Rho = .893$ y $p = .000$, por lo que se demuestra la existencia una correlación significativa y positiva muy alta entre la dimensión compromiso continuo y la variable desempeño laboral. Estos resultados son corroborados por Buitrón (2020), quien señaló la prevalencia de una asociación entre el compromiso continuo y el rendimiento en el trabajo, con un valor de $r_s = .39$. Estos resultados corroboran con la hipótesis específica 2 planteada en el presente estudio, debido a que el compromiso continuo se define como la tendencia de un empleado a permanecer en una organización debido a la percepción de los costos asociados con la salida, ya sea por la inversión de tiempo y esfuerzo que han puesto en la empresa (costos de abandono) o por la falta de alternativas de empleo igualmente atractivas, tal es el caso de la falta de alternativas (Agegnehu et al., 2022)

De este modo, ambos estudios analizados apuntan a la conclusión de que el compromiso continuo tiene un impacto positivo en el rendimiento de los empleados, lo que respalda la idea de Meyer y Allen de que este tipo de compromiso, aunque basado en costos, es un predictor significativo del desempeño laboral.

En base al objetivo específico 3, se estableció como valores $Rho = .904$ y $p = .000$, por lo que se demuestra la existencia una correlación significativa y positiva muy alta entre la dimensión compromiso normativo y la variable desempeño laboral. Estos resultados son corroborados por Sungu et al. (2019), quien señaló de la existencia de una asociación positiva entre el rendimiento laboral y el compromiso normativo, con un valor de $r = 0,53$. De la misma manera, se tiene una relación con el estudio realizado por Buitrón (2020), quien señaló que existe un valor de $r_s = .42$ entre el compromiso normativo y desempeño laboral.

Tales hallazgos corroboran con la hipótesis específica 3 planteada en el presente estudio, debido a que el compromiso normativo se basa en la creencia de que existe algún tipo de contrato moral entre el empleado y la empresa. Este contrato da la impresión de que el empleado se siente obligado a permanecer en la empresa y contribuir a su desarrollo para mostrar su agradecimiento por los muchos beneficios que la empresa le ha proporcionado, este tipo de compromiso coadyuva a mejorar y optimizar el rol que cumple para retener a los trabajadores, así como en el mantenimiento de una mano de obra comprometida y estable dentro de una empresa (Baez et al., 2019).

El análisis de estos resultados mediante el marco del compromiso normativo de Meyer y Allen, sugiere que fomentar un sentido de deber y lealtad entre los empleados puede ser una estrategia eficaz para mejorar su desempeño en el trabajo. Esto puede ser particularmente relevante en contextos vinculados a la autoridad, como es el caso de la PNP, cuya naturaleza del trabajo implica un fuerte componente ético y de servicio a la comunidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Sobre el objetivo general, se pudo hallar la prevalencia de una correlación siendo que los valores obtenidos fueron ($Rho=0.917$; $p<.05$) por tanto, se estima la existencia de una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.

Segunda: En relación a ese contexto el objetivo específico 1, identificó una fuerte correlación ($Rho=0.906$; $p<.05$) lo cual demuestra la existencia de un vínculo significativo entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en los colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.

Tercera: En lo que respecto al objetivo específico 2, se ha identificado una correlación significativa ($Rho=0.893$; $p<.05$), lo cual demuestra la existencia de un vínculo alto y significativo entre el compromiso continuo y el desempeño laboral de los colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.

Cuarta: Con referencia al objetivo específico 3, se ha identificado una correlación significativa ($Rho=0.904$; $p<.05$) por tanto, hay una asociación significativa entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Debido a la relación presente del clima organizacional y el desempeño laboral se recomienda al Ministerio del Interior - MININTER invertir en programas de capacitación continua para los colaboradores que no solo mejoren las competencias técnicas del personal, sino que también promuevan habilidades blandas de liderazgo y trabajo en equipo. Esto generará una mayor identificación con los objetivos del Ministerio en favor de la población asegurada policial.

Segunda: Se recomienda sobre la base de una asociación directa del compromiso afectivo y desempeño laboral, que el Directorio de SALUDPOL disponga la implementación del sistema de reconocimiento al personal, con lo cual se valore la contribución individual y colectiva de los trabajadores en cuanto a lo relacionado con el acatamiento de las actividades específicas de la organización, puede incluir recompensas tangibles e intangibles, y debe ser justo y consistente para mantener la motivación del personal de manera continua.

Tercera: Se recomienda como consecuencia de la relación del compromiso continuo y el desempeño laboral que los directivos de SALUDPOL involucren a los empleados en la posibilidad de decidir, especialmente en aquellos que se vinculan a los procesos misionales de la Entidad, los mismos que resultan fundamentales para el Ministerio del Interior - MININTER. Esto aumenta el sentido de compromiso y responsabilidad hacia los objetivos que plantea el Régimen de Salud Policial.

Cuarta: De igual manera, se recomienda a la Gerencia General de SALUDPOL, el fortalecimiento del Área de Recursos Humanos a través de la creación de planes de motivación y mejora del clima organizacional de la Entidad, lo cual impulsará optimizar el compromiso por parte de los empleados frente a la organización, y a su vez promoverá una mejora significativa en el desempeño laboral con el cumplimiento de tareas de manera más efectiva y eficiente. Este enfoque puede contribuir significativamente al reconocimiento de su desempeño y a la obtención de resultados sobresalientes en beneficio de la Institución y de los asegurados de la familia policial.

Asimismo, es preciso indicar que la presente Tesis desarrollada para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, planteará de manera general una Propuesta de Mejora centrado en recomendaciones que contribuirán a la optimización y fortalecimiento de la gestión del talento humano en la IAFAS SALUDPOL, como parte de su rol activo de actor dentro del Sistema de Salud Peruano y del Régimen de Salud Policial impulsado por el Ministerio del Interior – MININTER. El cual para mayor detalle se puede visualizar el Anexo 06.

REFERENCIAS

- Agegnehu, W., Abdissa, D., & Alemayehu, D. (2022). Confirmatory and Exploratory Factor Analysis for Validating Allen and Meyer Organizational Commitment Questionnaire for Health Professionals in Ethiopia—Amharic Language. *Journal of Healthcare Leadership, Volume 14*, 99–111. <https://doi.org/10.2147/JHL.S364973>
- Aimacaña, I. (2021) *Plan de mejoramiento del compromiso organizacional para los empleados de la empresa SEGUVID de la ciudad de Ambato*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi] <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7656/1/MUTC-000945.pdf>
- Andrade, W., Martínez, J., Noguera, L., & Aguilar, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIUM PLUS ISSN-L 2683-1708*, 5(1), 1-12. <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpplus/article/view/638/893>
- Araoz, E., & Ramos, N. (2021). Satisfação no trabalho e compromisso organizacional em professores da Amazônia peruana. *Educ. Form*, 6(1), 1-18. <https://revistas.uece.br/index.php/redufor/article/view/3854>
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., Melipillan, R., Sánchez, A., & Vivanco, A. (2021). *Manual de metodología de investigación*. Universidad del Desarrollo. <https://psicologia.udd.cl/files/2021/04/Metodolog%C3%ADa-PsicologiaUDD-2-1.pdf>
- Arrogante, O. (2022). Técnicas de muestreo y cálculo del tamaño muestral: Cómo y cuántos participantes debo seleccionar para mi investigación. *Enfermería Intensiva*, 33(1), 44–47. <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2021.03.004>
- Asenahabi, B. (2019). Basics of Research Design: A Guide to selecting appropriate research design. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 6(5), 76–89. <http://ijcar.net/assets/pdf/Vol6-No5-May2019/07.-Basics-of-Research-Design-A-Guide-to-selecting-appropriate-research-design.pdf>

- Baez, R., Zayas, P., Velásquez, R. & Lao, Yosvani (2019) Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360458834003>
- Barreto, D. (2022) *Compromiso organizacional y desempeño laboral de la unidad de cuidados intensivos de un hospital Nivel III-1 de Minsa, Lima 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94710/Barreto_HD-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Buitrón, K. (2020) *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres] https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON_CK.pdf;jsessionid=ABC8579C00619BF0B97C742A9E00A616?sequence=1
- Campbell, J., Mc Henry, J. & Wise, L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-33
- Canales, A., López, J., & Napán, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124–142. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Castro, G. (2022) *Compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de un Hospital General de segundo nivel de atención en ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19168/1/T-UCSG-POS-MGSS-376.pdf>

- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e3297. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Evaluación del Desempeño. En Administración de Recursos Humanos (pp. 241-269). México: McGraw-Hill.
- Cienfuegos, M. (2019). Reflexiones en torno al método científico y sus etapas / Reflections on the scientific method and its stages. *RICSH Revista Iberoamericana de Las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 8(15), 60–77. <https://doi.org/10.23913/ricsh.v8i15.161>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. & Alvarado, A. (2020) Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, (60), 1-15. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Ebraze, A., Rabbanikhah, F., Manafi, F., & Moradi, R. (2019). Prediction of Organizational Commitment Based on Job Satisfaction Dimensions among Employees of the Ministry of Health and Medical Education. *Caspian Journal of Health Research*, 4(2), 49–53. <https://doi.org/10.29252/cjhr.4.2.49>
- Elnaklah, R., Fosas, D., & Natarajan, S. (2020). Indoor environment quality and work performance in “green” office buildings in the Middle East. *Building Simulation*, 13(5), 1043–1062. <https://doi.org/10.1007/s12273-020-0695-1>

- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132–146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Fernando, T., & Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86 - 98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Geraldo, L. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista De Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Gonzales, C. (2022) *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión] <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6014/Valencia%20Portilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guzeller, C., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102-120. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCTHR-05-2019-0094/full/html>
- Hanco, M., Carpio, A., & Laura, Z. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 12(3), 186–194. <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/552>
- Hernández, R., Fuster, F., Maldonado, H., María, H., Norabuena, R., & Ocaña, Y. (2019) Marketing interno y compromiso organizacional de centros de entretenimiento del Perú. *Revista De Psicología*, 9(2), 55–67. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/514>

- Hernández, Y., Jaramillo, J., & Hernández, G. (2021). Relationship between organizational commitment and employee turnover. *Estudios De Administracion*, 28(1), 102–129. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Horta, H., Jung, J., Zhang, L., & Postiglione, G. A. (2019). Academics' job-related stress and institutional commitment in Hong Kong universities. *Tertiary Education and Management*, 25(4), 327–348. <https://doi.org/10.1007/s11233-019-09039-8>
- Laban, C. (2021) *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los docentes de un centro de idiomas en Cajamarca, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte] https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29039/T005_18149757_M_PARCIAL_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leon, E. (2021) *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud, Jaén*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69952/Leon_SDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 3308–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- López, E. (2021) Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95), 656-668. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>
- Medina, M., & Verdejo, A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad*, 15(2), 270–284. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Metaferia, T., Baraki, Z., & Mebratu, B. (2023). Link between transformational leadership and teachers organizational commitment in Addis Ababa

- government secondary schools. *Cogent Education*, 10(1), 2187563.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/2331186X.2023.2187563>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J.P., and Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory Resesearch and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mohajan, H. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 9(4), 50–79. <https://doi.org/10.26458/jedep.v9i4.679>
- Mora, J. & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1307>
- Mori, K., & Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Mustafa, M., Buntat, Y., Omar, M., Razzaq, A., & Ahad, R. (2019). Organizational commitment survey: A confirmatory factorial analysis based on vocational colleges teachers sample. *Int J Eng Adv Technol*, 8(5), 279-88. <https://www.ijeat.org/wp-content/uploads/papers/v8i5C/E10410585C19.pdf>
- Nabhan, F., & Munajat, M. (2023). The role of work engagement and organizational commitment in improving job performance. *Cogent Business & Management*, 10(2), 2235819. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2023.2235819>
- Nava, J. (2022) *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de un Instituto Nacional Penitenciario del Norte del Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93960/Nava_OGJE-SD.pdf?sequence=8
- Panduro, C., & Casas, E. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una

universidad pública de Perú. *SATHIRI*, 17(1), 34–44.
<https://doi.org/10.32645/13906925.1101>

Paredes, M., Palomino, A., Cárdenas, V. & Gonzales, C. (2021). Compromiso organizacional en colaboradores de las instituciones financieras de la region Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29-35.
<https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1062>

Pereyra, J., Grajeda, A., Cuya, P., & Estrada, E. (2022). 4 Técnicas, 2 métodos y 14 instrumentos. Taxonomía de los Instrumentos en Psicología. *Revista De Psicología*, 22(1), 52–72.
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/2139>

Presidencia del Consejo de Ministros (2021). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/353854/PNMGP.pdf?v=1566418703>

Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45–54. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>

Ramírez, V., & Franco, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 166. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>

Rawashdeh, A., & Tamimi, S. (2019). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 191–207.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0112>

Relat, J. (2020). Introducción a la investigación básica. *RAPD ONLINE*, 33(3), 221–227. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03>

Ríos, J., & Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista De Investigación En Psicología*, 22(1), 127–138. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i1.16586>

- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. <https://revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141/3318>
- Rojas, O. (2019) *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saavedra, J., Santillán, K., & Saavedra, R. (2022). Motivación docente y desempeño laboral en Pachiza, San Martín – Perú. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(1), 135–145. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i1.221>
- Sagituly, G., & Guo, J. (2023). Job satisfaction and organizational commitment: comparing Generations X and Y. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 1-20. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13511610.2022.2163622>
- Santillán, K., & Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249–12259. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227
- Santoni, F., & Mecacci, G. (2021). Four responsibility gaps with artificial intelligence: Why they matter and how to address them. *Philosophy & Technology*, 34, 1057-1084. <https://link.springer.com/article/10.1007/s13347-021-00450-x>
- Shete, A., Ashok, A., Prakash, S., & Dubewar, A. (2020). Sample size calculation in Bio statistics with special reference to unknown population. *International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 6(7), 236–238. <https://www.ijirmf.com/wp-content/uploads/IJIRMF202007040.pdf>
- Suharto, S., & Hendri, N. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, VII (Issue 2), 189–206. <https://doi.org/10.35808/ijeba/227>

- Sungu, L., Weng, Q., & Xu, X. (2019). Organizational commitment and job performance: Examining the moderating roles of occupational commitment and transformational leadership. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 280–290. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12256>
- Taherdoost, H. (2022). What are Different Research Approaches? Comprehensive Review of Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Research, Their Applications, Types, and Limitations. *Journal of Management Science & Engineering Research*, 5(1), 53–63. <https://doi.org/10.30564/jmser.v5i1.4538>
- Torkaman, M., Heydari, N., & Torabizadeh, C. (2020). Nurses' perspectives regarding the relationship between professional ethics and organizational commitment in healthcare organizations. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. <https://doi.org/10.18502/jmehm.v13i17.4658>
- Valenzuela, Y. (2022). Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación. *Tecnohumanismo*, 2(3), 100–115. <https://doi.org/10.53673/th.v2i9.160>
- Velezmore, Y., & Solorzano, J. (2022). Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3826-3867. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3361
- Vidal, J. (2022). Compromiso organizacional de grupos etarios y su influencia en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 3600-3631. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2487
- Wildman, J., Nguyen, D., Duong, N., & Warren, C. (2021). Student teamwork during COVID-19: Challenges, changes, and consequences. *Small Group Research*, 52(2), 119-134. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1046496420985185>
- Yadav, L. (2022). Demographic Characteristics & Organizational Commitment: Studying Interaction Effect among School Teachers.

Management Dynamics, 16(1), 72–84. <https://doi.org/10.57198/2583-4932.1076>

Zavaleta, E. (2021). Analysis of institutional management in the academic units of the National Police - Peru. *Comunicación*, 12(1), 53-64. doi:<http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.1.489>

ANEXOS

Anexo 1. – Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tema: **Compromiso organizacional y desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.**

Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Compromiso organizacional				
¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023?	Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023	H1: Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
			PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Compromiso afectivo	Características personales Características relativas al trabajo
Compromiso continuo	Las experiencias Profesionales Inversión de tiempo en la organización	16-25					
Compromiso normativo	Inversión de esfuerzo en la organización Identificación con la organización lealtad a la organización	26-34					
Variable 2: Desempeño laboral							
¿Cuál es la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023?	Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.	Existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
	Determinar la relación entre compromiso continuo y el desempeño laboral en colaboradores	Existe relación entre el compromiso continuo y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo					

<p>¿Cuá es la relación entre el compromiso continuo y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023?</p>	<p>del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.</p>	<p>de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.</p> <p>Existe relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral en colaboradores del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú, Lima-2023.</p>	<p>Calidad de trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Compromiso institucional</p>	<p>Capacidad minuciosa Iniciativa laboral</p> <p>Metodología coherente Actuación con eficiencia y autonomía Capacidad de solución de problemas</p> <p>Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto</p> <p>Nivel de compromiso Asumir Responsabilidades</p>	<p>1-11</p> <p>12-17</p> <p>18-26</p> <p>27-31</p>	<p>Siempre = 5 Casi siempre = 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca = 1</p>	<p>Optimo 114-155 Regular 72-113 Deficiente 31- 71</p>
---	--	---	---	---	--	--	--

Anexo 2. – Formato de los instrumentos

Cuestionario para medir la variable Compromiso organizacional

Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	Ítem	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo						
1	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.					
2	En este establecimiento me siento como en familia.					
3	Siento de verdad que cualquier problema de este establecimiento, es también mi problema.					
4	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.					
5	Me sentiría culpable si dejaría mi organización ahora.					
6	Me siento de verdad emocionalmente unido(a) a este establecimiento.					
7	Realmente siento como si los problemas de la organización fuesen míos.					
8	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.					
9	Realmente estoy contento de trabajar en este establecimiento.					

N°	Ítem	1	2	3	4	5
10	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación hacia este establecimiento.					
11	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles					
12	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.					
13	No me siento integrado plenamente en mi organización.					
14	Aun si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi organización ahora.					
15	Esta organización significa personalmente mucho para mí.					
DIMENSIÓN 2: Compromiso continuo						
16	Hoy permanecer en esta organización, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
17	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este establecimiento por todos los beneficios que perdería.					
18	Uno de los inconvenientes de dejar este establecimiento es que hay pocas posibilidades de encontrar otro mejor.					
19	Si continuo en este establecimiento es porque en otro no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
20	Sera muy difícil para mí dejar esta organización, inclusive si lo quisiera.					
21	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.					

N°	Ítem	1	2	3	4	5
22	Creo que hay pocas opciones de un lugar de trabajo mejor como para considerar el dejar este establecimiento.					
23	Si a final de año tomara la decisión de dejar este establecimiento, serían muchas las ventajas laborales que perdería.					
24	En la actualidad permanezco en este establecimiento principalmente por necesidad.					
25	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo						
26	Me siento muy a gusto en esta organización.					
27	Siento que le debo mucho a esta institución.					
28	Creo que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con las personas de aquí.					
29	Los problemas de la organización los asumo como míos.					
30	Esta organización merece mi lealtad.					
31	Realmente esta institución se merece mi lealtad.					
32	Creo que es mi deber seguir trabajando en esta institución.					
33	Me sentiría culpable si a fin de año dejara esta institución.					
34	No abandonaré mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					

Cuestionario para medir la variable desempeño laboral

Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	Ítem	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Calidad de trabajo						
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de					

N°	Ítem	1	2	3	4	5
	conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones					
11	Puede trabajar independientemente.					
DIMENSIÓN 2: Responsabilidad						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.					
13	Mantiene a la jefa encargada de su servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior de su servicio.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo						
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro de su servicio.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro de su servicio.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en su servicio.					

N°	Ítem	1	2	3	4	5
22	Conoce la misión y la visión de su servicio.					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
DIMENSIÓN 4: Compromiso institucional						
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas					
31	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

Anexo 3. Autorización para aplicar el instrumento



PERÚ
Ministerio
del Interior

FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA POLICIA
NACIONAL DEL PERÚ - SALUDPOL

GERENCIA GENERAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Firmado digitalmente por TEJADA
CONROY Alberto FAU 20178922581
hard
Cargo: Gerente General
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.12.2023 10:44:56 -05:00

Chorrillos, 19 de Diciembre del 2023

CARTA N° 000022-2023-SALUDPOL/GG

LIC.

ARTHUR DAMIÁN DÁVILA VALDIVIA

Estudiante de la Escuela de Posgrado

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO (UCV) – Campus Lima Norte

Presente.-

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

REFERENCIA : Carta N°001-2023/ADDV de fecha 02/10/2023

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y, en relación al asunto y documento de la referencia le comunico que se da por **AUTORIZADO** la aplicación de instrumentos y realización de la investigación titulada **"COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DEL FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, LIMA-2023"**, del alumno DÁVILA VALDIVIA ARTHUR DAMIÁN, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte, para lo cual se brindará todas las facilidades para el cumplimiento de dicho objetivo en la Institución.

Es propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración personal.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

ALBERTO TEJADA CONROY

GERENTE GENERAL

(ATC/mas)

GG000020230000338



• Jr. Tahuantinsu
Urb. San Juan E
Chorrillos - Lim
• (01) 680 2710



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú – SALUDPOL, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app-sgd.saludpol.gob.pe:28181/verifica/inicio.do> e ingresando la siguiente clave: **GQUWXNS**

Anexo 4. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de la investigación



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20178922581
FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ - SALUDPOL	
Nombre del Titular o Representante legal:	ALBERTO TEJADA CONROY
Nombres y Apellidos	DNI:
ARTHUR DAMIÁN DÁVILA VALDIVIA	70569995

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar al FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ - SALUDPOL, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DEL FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ, LIMA-2023	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
ARTHUR DAMIÁN DÁVILA VALDIVIA	70569995

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chorrillos,

Firma:  Firmado digitalmente por TEJADA CONROY Alberto FAU 20178922581
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.12.2023 11:18:22 -05:00

MC. ALBERTO TEJADA CONROY
GERENTE GENERAL
FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ - SALUDPOL

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.**

Anexo 5. Prueba piloto

Prueba piloto

Resumen de procesamiento de casos prueba piloto

		N	%
Casos	Válido	27	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	27	100.0

Estadísticas de fiabilidad prueba piloto variable 1: Compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.979	0.980	34

Estadísticas de total de elemento prueba piloto variable 1: Compromiso organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 1	100.30	1035.601	0.771	0.979
ítem 2	100.26	1035.046	0.753	0.979
ítem 3	100.63	1040.704	0.789	0.979
ítem 4	100.26	1046.738	0.758	0.979
ítem 5	100.67	1028.692	0.767	0.979
ítem 6	100.33	1044.231	0.610	0.979
ítem 7	100.41	1046.789	0.760	0.979
ítem 8	100.59	1021.174	0.836	0.978
ítem 9	100.41	1028.251	0.802	0.979
ítem 10	100.44	1023.949	0.843	0.978
ítem 11	100.30	1038.217	0.737	0.979
ítem 12	100.30	1031.140	0.788	0.979
ítem 13	100.30	1028.524	0.801	0.979
ítem 14	100.85	1044.054	0.695	0.979
ítem 15	100.30	1017.755	0.766	0.979
ítem 16	100.33	1046.000	0.589	0.979
ítem 17	100.52	1035.875	0.749	0.979
ítem 18	100.63	1018.934	0.837	0.978
ítem 19	100.67	1034.462	0.792	0.979
ítem 20	100.56	1032.718	0.724	0.979
ítem 21	100.52	1025.490	0.841	0.978
ítem 22	100.30	1019.447	0.775	0.979
ítem 23	100.48	1023.644	0.876	0.978
ítem 24	100.52	1025.798	0.837	0.978
ítem 25	100.63	1021.088	0.781	0.979
ítem 26	100.56	1022.103	0.853	0.978
ítem 27	100.56	1038.179	0.750	0.979
ítem 28	100.70	1051.217	0.597	0.979
ítem 29	100.52	1038.567	0.734	0.979
ítem 30	100.85	1041.054	0.694	0.979
ítem 31	100.59	1047.712	0.565	0.980
ítem 32	100.85	1028.285	0.841	0.978
ítem 33	100.56	1045.564	0.692	0.979
ítem 34	100.67	1032.308	0.759	0.979

La prueba piloto de la variable 1, que se centra en el compromiso organizacional, presenta una alta confiabilidad con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.979. Esto sugiere una consistencia interna sólida entre los elementos medidos, lo que respalda la validez de la medida en relación al compromiso de los individuos con la organización. Al analizar las estadísticas de los elementos individuales, se observa que la eliminación de cualquier ítem no afectaría significativamente la confiabilidad global, ya que los valores de Alfa de Cronbach si el ítem se ha suprimido se mantienen en un rango cercano a 0.979. Esto indica que la medida de compromiso organizacional es altamente fiable y robusta en esta prueba piloto.

Estadísticas de fiabilidad prueba piloto variable 2: Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.937	0.934	31

Estadísticas de total de elemento prueba piloto variable 2: Desempeño laboral

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem 1	90.93	478.687	0.636	0.934
ítem 2	91.15	494.054	0.400	0.936
ítem 3	91.00	469.308	0.775	0.932
ítem 4	90.93	489.533	0.425	0.936
ítem 5	91.37	479.242	0.624	0.934
ítem 6	90.85	489.516	0.430	0.936
ítem 7	91.44	479.487	0.552	0.935
ítem 8	91.22	484.410	0.540	0.935
ítem 9	90.89	470.949	0.724	0.933
ítem 10	91.26	483.276	0.499	0.935
ítem 11	91.00	486.846	0.488	0.935
ítem 12	90.74	471.815	0.708	0.933
ítem 13	91.19	465.387	0.863	0.931
ítem 14	90.96	485.422	0.446	0.936
ítem 15	91.37	465.088	0.764	0.932
ítem 16	91.00	481.923	0.647	0.934
ítem 17	91.11	460.179	0.874	0.931
ítem 18	91.26	487.353	0.426	0.936
ítem 19	91.33	473.769	0.663	0.933
ítem 20	90.96	502.268	0.185	0.938
ítem 21	90.96	479.499	0.514	0.935
ítem 22	90.93	483.225	0.518	0.935
ítem 23	90.89	480.795	0.607	0.934
ítem 24	90.96	487.806	0.531	0.935
ítem 25	90.85	467.054	0.772	0.932
ítem 26	91.15	488.439	0.472	0.935
ítem 27	91.30	466.601	0.716	0.932
ítem 28	90.70	511.678	0.014	0.940
ítem 29	91.00	475.462	0.642	0.933
ítem 30	90.63	514.858	-0.051	0.940
ítem 31	90.89	486.641	0.476	0.935

La prueba piloto de la variable 2, que se enfoca en el desempeño laboral, muestra una buena confiabilidad con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.937. Esto indica una consistencia interna sólida entre los elementos medidos, lo que respalda la validez de la medida en relación al desempeño en el ámbito laboral. Sin embargo, es importante destacar que algunos ítems muestran una correlación relativamente baja con la confiabilidad global, lo que sugiere que podrían ser considerados para su revisión o eliminación en futuras versiones de la prueba. La eliminación de ciertos ítems podría mejorar aún más la confiabilidad de la medida.

En general, la prueba piloto proporciona información valiosa sobre la confiabilidad de la variable de desempeño laboral y sugiere áreas de mejora potencial en los ítems individuales.

Anexo 6. Propuesta de mejora

Primero, es importante señalar que SALUDPOL desarrolla funciones como una entidad pública del Estado Peruano; no obstante, en la actualidad no es considerado como Pliego o Unidad Ejecutora, es decir que no está asociado a los procesos regulares que tiene el sector público al momento de desarrollar sus funciones. Por ello, considero que es indispensable que el Ministerio del Interior - MININTER lidere y gestione su consolidación como Institución del Estado para el mejoramiento de los servicios que SALUDPOL brinda al usuario, tomando en consideración la poca difusión de sus actividades a la población asegurada policial. En ese sentido, se propone que SALUDPOL sea establecido como Unidad Ejecutora o Pliego y se alinee a la normativa vinculada al recurso humano, dispuesta por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE mediante la Autoridad Nacional de Servicio Civil, así como las diferentes disposiciones que forma parte del Ministerio de Salud - MINSA y la Superintendencia Nacional de Salud - SUSALUD.

De igual manera, es necesario el reforzamiento de los procesos de contratación vinculados a la gestión del talento humano a través de la aplicación de Lineamientos destinados a considerar como prioridad los Contratos Administrativos de los Servicios - CAS, y contribuir a reducir progresivamente el servicio de terceros y Locación de Servicios, debiéndose tener en consideración esta alternativa como prioridad dado que en la actualidad la mayor proporción de colaboradores presta servicios como terceros, es decir bajo la informalidad laboral, al no pertenecer a ninguno de los regímenes de contratación formal, y por ende sin derechos laborales.

Por su parte, es necesario que el Ministerio de Interior - MININTER determine y establezca un comité de gobernabilidad para que se pueda gestionar el proceso de recurso humano dentro de las Instituciones de Salud vinculadas, en el que se considere fundamentalmente a SALUDPOL y la Dirección de Sanidad Policial – DIRSAPOL, como Instituciones integrantes del Régimen de Salud Policial. Con este comité se podrá enfocar a coordinar un trabajo articulado en pro de mejorar la articulación y competencias entre los colaboradores.

Por otro lado, el Directorio de SALUDPOL debería requerir la formulación de estrategias de promoción del desempeño laboral y desarrollo profesional donde se fomente la motivación, con principal atención en aquellos trabajadores que laboran en la Plataforma de Atención al Usuario – PAU de la Dirección del Asegurado, dado que es el área que brinda atención directa a la población asegurada titular y derechohabiente de SALUDPOL en diversos servicios que el seguro ofrece. Mediante la aplicación de dichas alternativas se podrán optimizar los niveles de satisfacción de los asegurados y, progresivamente, se fortalecerá la valoración de la Entidad dentro de la Policía Nacional del Perú. Asimismo, con la aplicación de dicha propuesta se afrontará firmemente los desafíos de falta de credibilidad y comunicación que la Entidad tiene dentro ámbito del Sistema de Salud Policial.

De igual manera, sobre la base de cada hallazgo se podría optimizar el compromiso por parte del trabajador a través de la aplicación de procesos vinculados al crecimiento profesional que se encuentre vinculado con los valores, misión y visión de la organización, lo cual tendría la posibilidad de abarcar el desarrollo de talleres, así como cursos y posibilidades de promocionar que a su vez mejoren e identifiquen al personal con cada propuesta derivada de la entidad tendría la capacidad de generar un incremento en el rendimiento del personal.

Por último, considero fundamental que la Gerencia General de SALUDPOL lidere una propuesta de estrategias dentro del Régimen de Salud Policial, vinculadas al desarrollo de las habilidades blandas y el mejoramiento de la motivación dentro de sus trabajadores. Por ello, es indispensable atender a los trabajadores que cumplen actividades vinculadas al servicio que se ofrece la Institución mediante un asesoramiento oportuno y de calidad.

Por tal motivo, es sumamente urgente la creación funcional de un Equipo que gestione activamente el talento humano y que complemente a la ya establecida Unidad de Recursos Humanos de SALUDPOL, el cual actualmente únicamente gestiona sus actividades orientadas a los trabajadores CAS, dejándose en un segundo plano la gestión del recurso humano mayoritario que presta servicios bajo la Locación de Servicios por Terceros, el cual es gestionado por la Oficina de Administración.