



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de  
salud en un hospital público de Junin – 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Condor Jimenez, Zenaida Stefany (orcid.org/0009-0003-3449-3472)

**ASESORES:**

Dra. Ancaya Martinez, Maria del Carmen Emilia (orcid.org/ 0000-0003-4204-1321)

Dr. Cordova Garcia, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junin - 2024", cuyo autor es CONDOR JIMENEZ ZENAIDA STEFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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 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, 28 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA <b>DNI:</b> 10352960 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4204-1321	Firmado electrónicamente por: MANCAYAM el 03- 08-2024 19:22:17

Código documento Trilce: TRI - 0837983



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CONDOR JIMENEZ ZENAIDA STEFANY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junin – 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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
ZENAIDA STEFANY CONDOR JIMENEZ DNI: 71551274 ORCID: 0009-0003-3449-3472	Firmado electrónicamente por: ZCONDORJ el 28-07- 2024 10:17:23

Código documento Trilce: TRI - 0837985

### **Dedicatoria**

Dedico esta investigación, con cariño y amor, a mis padres Ruben Condor, Ana Jimenez, y hermana Jhade Condor, quienes son el motor y motivo de mi vida.

### **Agradecimiento**

A la distinguida Universidad César Vallejo, o, a los profesores y a mi asesor.

## Índice de contenidos

	Pág.
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor/ autores	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	10
III. RESULTADOS	14
IV. DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1 Compromiso Organizacional	14
Tabla 2 Desempeño Laboral	15
Tabla 3 Productividad laboral	15
Tabla 4 Eficacia laboral	16
Tabla 5 Eficiencia laboral	17
Tabla 6 Prueba de normalidad	19
Tabla 7 Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	19
Tabla 8 Prueba de hipótesis general	20
Tabla 9 Prueba de hipótesis específica 1	21
Tabla 10 Prueba de hipótesis específica 2	22
Tabla 11 Prueba de hipótesis específica 3	23

## Índice de figuras

Figura 1 Compromiso Organizacional	14
Figura 2 Desempeño Laboral	15
Figura 3 Productividad laboral	16
Figura 4 Eficacia laboral	17
Figura 5 Eficiencia laboral	18

## Resumen

Este estudio se enfoca en investigar la relación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junín, donde el objetivo del ODS 17, tiene como objetivo reforzar un ambiente que propicie el trabajo en equipo, la colaboración y la sinergia entre los diversos actores involucrados en la atención médica. Dicha investigación es de tipo básica, enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal, se realizó la encuesta a 200 trabajadores en un hospital público de Junín mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, utilizando como instrumento dos cuestionarios, uno sobre compromiso organizacional y desempeño laboral, conformados por 24 preguntas en escala tipo Likert con valores desde nunca hasta siempre. Los resultados, analizados estadísticamente, mostraron un Rho de 0.970 con una significancia de 0.000 menor a 0.05 y un 95% de confianza, revelando una relación significativa entre ambas variables y respaldando la hipótesis del estudio. En conclusión, un alto nivel de compromiso organizacional genera una mayor motivación y dedicación entre los empleados, lo que se refleja en un rendimiento laboral más eficiente y efectivo.

**Palabras clave:** Organizacional, rendimiento laboral, hospital.

## **Abstract**

This study focuses on investigating the relationship between organizational commitment and work performance of health personnel in a public hospital in Junín, where the objective of SDG 17 aims to strengthen an environment conducive to teamwork, collaboration and synergy among the various actors involved in health care. This is a basic research, quantitative approach and non-experimental cross-sectional design, the survey was conducted to 200 workers in a public hospital in Junín through a simple random probability sampling, using as an instrument two questionnaires, one on organizational commitment and job performance, consisting of 24 questions on a Likert-type scale with values from never to always. The results, analyzed statistically, showed an Rho of 0.970 with a significance of 0.000 less than 0.05 and 95% confidence, revealing a significant relationship between both variables and supporting the hypothesis of the study. In conclusion, a high level of organizational commitment generates greater motivation and dedication among employees, which is reflected in more efficient and effective work performance.

**Keywords:** Organizational, work performance, hospital.

## I. INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional se detalla en las relaciones emocionales y psicológicas establecidos por colaboradores y empleadores. Los hospitales suelen hacer frente a cargas de trabajo desproporcionadas, especialmente los médicos y el personal de enfermería. Esta situación puede provocar fatiga, estrés y agotamiento, lo que a su vez puede afectar negativamente al compromiso. Además, existen muchas causas posibles para la baja motivación en el trabajo, incluido el trabajo en exceso, falta de reconocimiento, posibilidades de avance limitadas y condiciones de trabajo deficientes (Mamani et al., 2022).

Según informes del Ministerio de salud, trabajo y bienestar (MHLW, 2020) el 40.6% de los médicos y el 24.7% de las enfermeras realizan más de 100 horas extras al mes. Además, el 21.9% de los médicos y el 12.4% de las enfermeras llevan a cabo más de 160 horas extras mensuales. Por otro lado, cuando los colaboradores carecen de oportunidades para desarrollar sus competencias y progresar en sus carreras, es probable que experimenten estancamiento y disminución de su compromiso con el hospital. Se ha observado que el 38.5% de los médicos y el 32.1% de las enfermeras enfrentan esta situación. Por lo tanto, los problemas en el desempeño laboral hospitalario son una preocupación importante a grado global, debido a factores que tienen la capacidad de afectar la excelencia de la consideración médica brindada al usuario, la eficiencia del hospital y la satisfacción del personal.

La (OPS, 2023), señala que el clima organizacional en los hospitales puede verse afectado por múltiples factores, como la carga laboral, la disponibilidad de recursos, la comunicación entre el personal y la calidad del liderazgo. Se ha encontrado que el 59% de los médicos y el 67% de las enfermeras en la región trabajan más de 48 horas a la semana, y el 28% de los médicos y el 37% de las enfermeras superan las 60 horas semanales. Estos factores afectan negativamente el desempeño de los trabajadores, impactando la calidad del cuidado al paciente debido a limitaciones de recursos, falta de incentivos y una comunicación deficiente.

A nivel nacional, el personal hospitalario en Perú enfrenta una carga laboral excesiva debido a la alta demanda de atención médica, particularmente en áreas urbanas con alta densidad poblacional. La falta de suficientes profesionales

médicos y de enfermería resulta en largas jornadas laborales y fatiga, lo que perjudica el ambiente laboral y la calidad del cuidado proporcionado. Según el informe del Ministerio de Salud (MINSA, 2022), el 56% de los trabajadores en hospitales públicos del Perú perciben un ambiente laboral regular, el 37.9% lo considera malo, y solo el 6% lo califica como bueno. Además, se observa una falta generalizada de procedimientos en muchas instituciones de salud, ya sean del sector público o privado.

En la región de Junín, las condiciones geográficas y socioeconómicas complican la provisión de servicios de salud. En un hospital público de la región, se han identificado problemas que afectan tanto al personal como a los pacientes. Internamente, hay conflictos entre colaboradores que deterioran el ambiente laboral y la moral. Los pacientes, por su parte, se quejan de retrasos en la atención, falta de empatía y malas condiciones de infraestructura. Estas deficiencias empeoran la experiencia del paciente y el desempeño del personal, elevando el riesgo de errores médicos y de infecciones nosocomiales. Es fundamental abordar estos problemas para mejorar el compromiso institucional y la calidad de la atención.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 17, denominado "Alianzas para lograr objetivos", busca fortalecer, implementar y revitalizar las acciones en el ámbito de la responsabilidad con la organización y el rendimiento en el laburo médico, este ODS está estrechamente relacionado con la creación de un entorno que fomente el trabajo en equipo, la cooperación y la sinergia entre los diversos actores involucrados en la atención médica.

Por ello la interrogante fundamental es ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junín – 2024?; así mismo, como preguntas específicas; ¿Cuál es la relación que existe entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, eficacia laboral y eficiencia laboral del personal de salud en un hospital público de Junín – 2024?

Por lo tanto, el enfoque se basa en la importancia del personal sanitario y los pacientes dentro del entorno hospitalario. Aspecto teórico, la lealtad a la organización y el rendimiento laboral son esenciales para el éxito en un hospital, ya

que el nivel del servicio al paciente se fundamenta en gran medida de la efectividad del equipo. Diversas teorías han sido propuestas para impulsar futuros estudios en esta área. Aspecto metodológico, se desarrollará un cuestionario para recopilar datos relevantes sobre las variables en cuestión. Aspecto práctico, el análisis pretende diseñar un plan para fomentar competencias de liderazgo entre jefes de departamento y supervisores, promoviendo un estilo de liderazgo participativo que involucre al conjunto en el proceso de adopción de decisiones. Aspecto social, se estudia cómo las relaciones entre los colaboradores impactan en su compromiso y desempeño, lo cual es esencial para optimizar tanto el nivel del servicio sanitario como el confort de empleados y pacientes.

Asimismo, el objetivo general consiste en determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junín – 2024. Como objetivos específicos; determinar la relación entre compromiso organizacional y la productividad laboral, la eficacia laboral y la eficiencia laboral del personal de salud en un hospital público de Junín – 2024.

Teniendo como estudios previos a nivel internacional, Trejo et al. (2023), el objetivo fue investigar la vinculación entre el compromiso con la entidad y el rendimiento en el laburo de los trabajadores en el sector de enfermería. Se trató de una investigación de corte transversal con un diseño sin realizar experimentos con perspectiva cuantitativa; teniendo como muestra 231 colaboradores electos al azar, usando de instrumento el cuestionario llamado (CVP-35); obteniendo como resultados del análisis arrojaron un Rho de 0,245,  $p < 0.05$ . Se concluye que los profesionales de enfermería perciben su desempeño laboral como promedio, lo cual está estrechamente vinculado a su estilo de vida.

Al respecto Calderón (2022) el propósito fue evaluar el nivel de compromiso de los gestores institucionales de salud pública de nivel medio con sus empresas. Siendo cuantitativamente correlacional sin hacer experimentos, una muestra poblacional de 57 participantes; usando, siendo el cuestionario el instrumento usado; obteniendo como resultados del análisis arrojaron un Rho de 0,694,  $p < 0.05$ , dando a ver así un vínculo positivo considerable. En resumen, el nivel de compromiso en esta institución fue en su mayoría moderado, y estuvo principalmente influenciado por factores emocionales.

Asimismo, Peña et al. (2021), el propósito fue evaluar la responsabilidad organizacional y el rendimiento en el laburo del trabajador sanitario. Ejecutado cuantitativamente correlacional sin hacer experimentos; con muestra poblacional 285 participantes; empleando un cuestionario. Resultando un Rho de 0,824,  $p < 0.05$ . Concluyendo que es crucial prestar atención constante a las necesidades de los empleados, así como a su nivel de entusiasmo y satisfacción.

Por lo tanto, Saavedra (2021), cuyo propósito fue identificar la conexión entre la administración de recursos y el rendimiento en el trabajo del trabajador sanitario del Hospital Obrero. Realizándose cuantitativamente correlacional sin hacer experimentos; la muestra poblacional 156 personas, empleando un cuestionario. Con hallazgos un coeficiente Rho es 0,984 correlativo,  $p < 0,05$ . En resumen, se termina afirmando que hay una conexión relevante entre variables.

Finalmente, Fuentes et al. (2020), el objetivo fue examinar la responsabilidad organizacional como táctica de cambio en hospitales públicos de Venezuela y Colombia. El estudio usó un enfoque cuantitativo sin basarse en experimentos correlacional, donde la población se conformó de 64 participantes, siendo de instrumento cuestionarios. Los hallazgos del estudio arrojaron un coeficiente Rho 0,830 correlativo,  $p < 0.05$ . En resumen, la responsabilidad organizacional revela el vínculo emocional de los laborantes con su ambiente de trabajo y su grado de involucramiento en las operaciones y dinámicas del trabajo.

Por otro lado, a nivel nacional Pizarro y Torres (2023), el fin fue identificar la interrelación entre el desempeño en el laburo y la dedicación organizacional de los profesionales de trabajo social en hospitales públicos. Este estudio es del tipo cuantitativo asociado a un diseño sin realizarlo experimentalmente; hay 51 colaboradores en la muestra del censo; utilizando dos cuestionarios como instrumento. Con hallazgos un (Rho) es 0,536 correlativo  $p < 0,05$ , indicándonos que hay una correlación positiva relevante. En resumen, mejorar la lealtad de los colaboradores puede mejorar el desempeño laboral.

Por lo tanto, Samaniego (2023), el fin fue establecer la vinculación entre la responsabilidad con la organización y el rendimiento en el trabajo. Este estudio es del tipo cuantitativo asociado a un diseño sin realizarlo experimentalmente; donde

la muestra fue de 135 participantes; utilizándose cuestionario. Resultando un Rho de 0,535,  $p < 0.05$ . En resumen, mejorar el compromiso organizacional entre los empleados del sector salud podría resultar en un aumento en el rendimiento laboral.

En ese contexto, Condor (2022), el fin principal fue examinar la interrelación entre el grado de compromiso de los médicos en hospitales públicos y su eficacia en el trabajo. Este estudio sigue un enfoque cuantitativo sin realizar experimentos; Se utilizó como muestra a 20 trabajadores y emplearon un cuestionario. Con hallazgos un (Rho) es 0,970 y  $p < 0,05$ . En resumen, se comprueba la existencia de una vinculación.

Asimismo, Tejada (2022), el objetivo fue analizar de qué manera la responsabilidad con la entidad influye en el rendimiento de los profesionales de la salud. Realizándose cuantitativamente correlacional sin diseñarse experimentalmente, donde la muestra consistió en 138 personas; se usó cuestionarios; Los hallazgos del análisis mostraron que el coeficiente Rho fue de 0,553 y  $p < 0,05$ . En resumen, hay una interrelación entre la responsabilidad con la entidad y el desempeño en el laburo entre los profesionales sanitarios.

Al respecto, Valencia (2022), el fin era identificar la interrelación entre la lealtad hacia la organización y el esfuerzo en el laburo de los colaboradores sanitarios en el Hospital de Supes. Siendo un estudio cuantitativo y no explicativo, trabajado transversalmente, donde el conjunto poblacional se conformó de 109 personas, utilizándose cuestionario. Los hallazgos muestran un Rho es 0,509,  $p < 0,05$ . En resumen, los factores que obstaculizan están estrechamente vinculados con el rendimiento laboral del equipo hospitalario.

La teoría del compromiso organizacional de Chiavenato (2009), sostiene que el compromiso organizacional implica un profundo entendimiento del historial y la condición actual de la entidad, así como la sincronización de objetivos entre todos sus miembros. Este enfoque promueve una cultura de compromiso activo, evitando la alienación de los colaboradores. En lugar de tener empleados desvinculados o desmotivados, el objetivo es fomentar una implicación genuina y una participación entusiasta en los fines de la entidad. Esta responsabilidad activa es esencial para el éxito y el rendimiento positivo de cualquier entidad.

Asimismo, la teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) identifica tres elementos del compromiso: el compromiso emocional (la conexión afectiva con la compañía), la percepción de compromiso de permanencia (la posición de que abandonar la compañía conllevaría consecuencias) y el compromiso normativo (la sensación de estar moralmente forzado a quedarse en la entidad). Según esta teoría, los colaboradores están comprometidos con la compañía cuando se sienten emocionalmente conectados, perciben que dejarla implicaría costos y sienten una obligación moral de quedarse. Este enfoque es extremadamente ventajoso para la organización, ya que implica que los trabajadores se esfuerzan no solo por sus metas individuales, sino también por el triunfo global de la entidad. (Estrada & Gallegos, 2021).

En este sentido, según Meyer y Allen (1991) el compromiso afectivo alude a la vinculación emocional que los individuos establecen con una empresa, indicando el apego emocional de las personas al cubrir sus necesidades y la realización de expectativas que les hacen disfrutar de una presencia continua en la organización. Además, los colaboradores con un elevado compromiso emocional están más incentivados para aportar al éxito de la empresa y tienen una mayor probabilidad de permanecer en ella a largo plazo (Gabinia, 2020). Este tipo de compromiso se vincula con una mayor satisfacción en el trabajo y un rendimiento laboral más destacado y una menor propensión a abandonar la entidad (Arredondo et al., 2022).

En tal respecto, el compromiso de permanencia refleja el reconocimiento por parte del individuo incurrirá a los gastos y las pocas posibilidades de encontrar un nuevo empleo si optara por dejar la empresa. En otras palabras, los trabajadores experimentan una conexión con la empresa debido a la inversión de recursos financieros, tiempo y energía que ha realizado, y abandonarla implicaría perder todo eso. Además, percibe que sus posibilidades fuera de la empresa son limitadas, lo que aumenta su conexión con la misma (Meller & Allen, 1991). Por lo tanto, los trabajadores con un alto compromiso de seguir adelante pueden percibir que renunciar a la institución conllevaría la pérdida de beneficios como la seguridad laboral, oportunidades de desarrollo profesional o redes de contactos (Torner, 2023).

Por tanto, desde una perspectiva ética, el compromiso normativo implica el creer en la honestidad a la entidad como reciprocidad en términos de beneficios recibidos. Por ejemplo, si una organización asume el gasto de la educación, crea una sensación de endeudamiento con la empresa. (Meller & Allen, 1991). Este compromiso conlleva un deseo alto de continuar en la entidad, dado que el colaborador siente que tiene una obligación moral por la oportunidad o recompensa que se le otorgó y que apreció, muestra gratitud hacia la entidad. Surge cuando los trabajadores perciben un deber de mantenerse en la entidad por las reglas sociales, valores personales o expectativas de afuera (Nava et al., 2021).

Referente al desempeño laboral cabe señalar que la de los dos factores de F. Herzberg (1954), fundamentando hay dos conjuntos distintos de circunstancias que influyen en la complacencia y desempeño en el. Los "factores de higiene" están asociados con el ambiente de trabajo y pueden generar insatisfacción si no se cumplen las condiciones de trabajo, el salario ofrecido, mientras que los "factores motivacionales" se relacionan con el contenido del trabajo para incrementar la satisfacción y el rendimiento cuando están presentes.

Por ende, la teoría de la (APO), de Peter Drucker (1998), se centra en definir objetivos precisos y cuantificables para los colaboradores, las cuales luego son evaluadas y recompensadas según su cumplimiento. Esta metodología resulta valiosa para alinear a la organización, motivar a los colaboradores y mejorar el desempeño en general. Cuando se aplica adecuadamente, la APO puede ayudar a las empresas a alcanzar sus objetivos estratégicos. Además, contribuye a mejorar el tomar decisiones, ya que, al determinar metas claras, las decisiones se vuelven más enfocadas y estratégicas (Romero, 2022).

Según Drucker (1998), el desempeño laboral hace referencia a cómo un empleado lleva a cabo sus deberes y responsabilidades en el ambiente de laburo. Se mide en base a diversos criterios, que pueden abarcar la calidad de la labor realizada, la eficacia en el uso de los recursos, la puntualidad, la habilidad de trabajo en equipo, la iniciativa, la creatividad, entre otros aspectos. Un rendimiento laboral óptimo es clave para el éxito de una entidad, pues contribuye a alcanzar los objetivos organizacionales y a proveer un entorno laboral productivo y positivo (Agudelo & Escobar, 2022). Las evaluaciones de rendimiento son habituales en

muchas empresas como instrumento para reconocer las fortalezas y detectar las áreas que requieren mejoramiento en los trabajadores, y también para tomar decisiones en relación con la promoción, el progreso profesional y la remuneración (Baltodano & Leyva , 2022).

Por lo tanto, según Drucker (1998), argumenta que la productividad laboral no se limita a la mera cantidad de trabajo ejecutado, sino que engloba un espectro más amplio que incluye la eficiencia, la efectividad, el desarrollo humano, la adecuada medición y la capacidad de innovación de una organización. Asimismo, la productividad laboral es un aspecto crucial del trabajo, que muestra la conexión entre los logros obtenidos y los recursos empleados para alcanzarlos. En un hospital, la productividad en el laburo alude a la eficacia con la que se desempeñan a las personas y materiales para ofrecer atención médica de nivel alto y servicios asociados (González et al., 2021).

En este contexto, Drucker (1998), sostiene que la eficacia laboral se fundamenta en varios factores clave: la claridad de objetivos, la concentración en resultados, la autogestión, el conocimiento de las propias fortalezas y la colaboración con otros. Al aplicar estos principios, tanto individuos como organizaciones pueden experimentar mejoras significativas en su rendimiento. Además, la eficacia laboral es la habilidad individual o en equipo para alcanzar los objetivos y resultados esperados en su trabajo. A diferencia de la productividad, que se enfoca en la cantidad de trabajo realizado, la eficacia laboral se centra en la calidad e influencia de los resultados alcanzados (Saavedra, 2022). En esencia, la efectividad se evalúa por la habilidad de alcanzar los objetivos establecidos con éxito, sin importar los recursos utilizados o el tiempo empleado. Además, en un hospital, la eficacia laboral es crucial, ya que afecta directamente el nivel de cuidado brindado a los pacientes (Lora & Góez, 2020).

Al respecto, Drucker (1998), la eficiencia laboral se enfoca en realizar las tareas de manera adecuada, optimizando el uso de recursos. No obstante, esta eficiencia debe siempre estar conforme a las metas estratégicas de la entidad para asegurar la eficacia. De tal manera, la eficiencia laboral es un elemento clave del desempeño laboral y se trata al grado en que se logran las metas establecidas. En otras palabras, es la habilidad de un empleado o de una institución para alcanzar

los objetivos establecidos. (González & Vilchez, 2021). Por lo tanto, la eficiencia laboral en un hospital se refiere a la habilidad de los empleados y los procesos para usar de manera óptima los recursos disponibles—incluyendo tiempo, personal y materiales—para ofrecer atención médica eficaz y de alta calidad. Su objetivo es maximizar el rendimiento y reducir el desperdicio, sin comprometer el nivel de atención ofrecido al paciente (Chanca, 2021).

Es importante señalar que el compromiso institucional del personal médico juega un papel clave en la mejora del desempeño en el laburo y, por ello, en el nivel del servicio en hospitales públicos. Invertir en la motivación y bienestar de los empleados, establecer un entorno laboral que reconozca y aprecie sus contribuciones, y promover una cultura de apoyo y colaboración son factores esenciales para alcanzar un rendimiento destacado que beneficie tanto a los pacientes como a la institución en general.

Por otro lado, se contará con una hipótesis general la cual es: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junín – 2024. Así mismo, se tiene hipótesis específicas las cuales son: existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, la eficacia laboral y la eficiencia laboral del personal de salud en un hospital público de Junín – 2024.

## **II. METODOLOGÍA**

La investigación se categoriza como básica, debido a que se desea subir nuestro entendimiento del tema sin asignarle importancia a su puesta en marcha inmediata. Asimismo, el enfoque cuantitativo implica el recoger y el estudio de data numérica para conseguir puntos de vista sobre un fenómeno o tema a estudiar (Hernández – Sampieri y Mendoza, 2018).

Este el diseño no experimental significa analizar ambas variables sin manipulación directa sin intentar influir o modificar intencionalmente ninguna de ellas. Tampoco se llevó a cabo ninguna experimentación práctica; en su lugar, se analizaron datos previamente recopilados sin intervención ni manipulación. Se adoptó un enfoque correlacional para analizar la relación entre las variables. Este método es efectivo para determinar si hay algún tipo de asociación entre ellas. (Hernández & Mendoza, 2018).

En ese sentido, la dedicación de los trabajadores a la organización de la salud es crucial para el funcionamiento efectivo de los sistemas sanitarios y el cumplimiento del fin sanitario público, este concepto se relaciona con el grado de identificación, apego y lealtad que un trabajador tiene hacia su organización, lo que se refleja en un mayor esfuerzo, dedicación y disposición para contribuir al éxito de esta (Meller & Allen, 1991).

Para cuantificar el compromiso organizacional, la teoría del modelo de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) será utilizada, presentándose en las dimensiones; por ende, comprender y manejar estas dimensiones de manera adecuada resulta fundamental para fomentar un entorno laboral saludable; lo que será evaluado en un cuestionario de 12 ítems medidos en la escala Likert, como se presenta en el Anexo 3.

Por otro lado, el desempeño en el laburo del trabajador sanitario es un pilar vital para la correcta operacionalización de los sistemas de atención médica y el alcance de las metas de salud. Este se refiere a la capacidad y eficacia con la que un trabajador de la salud lleva a cabo sus tareas y responsabilidades, contribuyendo a lograr los objetivos de la organización y cumpliendo los requerimientos de los pacientes (Drucker, 1998).

De esta forma, para medir el desempeño laboral, se utilizara la teoría de la APO de Drucker (1998), productividad laboral, eficacia laboral, eficiencia laboral; la cuales son fundamentales para el desempeño y el bienestar del personal en un entorno hospitalario; donde la evaluación se llevará a realizar por cuestionario de 12 ítems, que se medirán utilizando la escala Likert, tal como se describe en el Anexo 3.

De acuerdo con Arias y Covinos (2021), la población se compone de elementos u objetivos con el propósito de alcanzar un resultado particular, además, establece que la población es el grupo al que se aplica el herramienta de estudio para recolectar y evaluar los resultados. Por tanto, está compuesta por trabajadores del Hospital Público de Junín, los cuales son aproximadamente 415 trabajadores. Teniendo como requisito para incluir a los empleados del Hospital Público de Junín, asimismo, el personal que tiene más de un año laborando en el hospital, quienes podrán decidir libremente. En cuanto a lo concerniente a la exclusión, incluyeron a aquellos que no llenaron el cuestionario, asimismo, los trabajadores que tienen menos de un año de trabajo en el hospital público de Junín, además de no aceptar informadamente el consentimiento.

Según Hernández y Mendoza (2018), una población es un grupo completo de elementos escogidos mediante criterios del proceso de inclusión implica seleccionar cuidadosamente la muestra para llevar a cabo una investigación. En este caso particular, la muestra fue de 200 que se representa de un subconjunto de la población total de trabajadoras, seleccionadas de manera aleatoria y con la misma probabilidad para cada una de ellas. Empleándose muestreo aleatorio probabilístico simple, siendo una técnica estadística que se emplea para elegir este tipo de muestreo, donde cada miembro poblacional tiene la misma viabilidad de ser escogido, lo que garantiza una muestra representativa, lo que asegura que la muestra no esté sesgada.

De tal manera se empleó la encuesta como método para recolectar en la investigación cuantitativa, el enfoque basado en datos destaca la importancia de recopilar opiniones e información mediante preguntas estructuradas que formen parte de un instrumento de operacionalización (Espinoza & Calva, 2020).

Al crear el cuestionario, se tuvo en cuenta la tabla de operacionalización de las variables y dimensiones según Hernández y Mendoza (2018) el autor describe esta conexión como un método utilizado para registrar datos y los datos requeridos para su análisis. El cuestionario se emplea como el principal instrumento de recolección de data para este trabajo.

En este contexto la validez es la precisión con la que se mide lo que se pretende evaluar, y el tipo de validez sugerido puede cambiar de acuerdo a la perspectiva utilizada para validarlo. Esta validación fue llevada a cabo por expertos especializados para garantizar la fiabilidad de los instrumentos (Hernández & Mendoza, 2018).

Al respecto, (Arias & Covinos, 2021) indica que el coeficiente Alfa de Cronbach empleado para la coherencia interna de un cuestionario, especialmente cuando se emplean opciones de respuesta tipo Likert. Este coeficiente consiste en sumar los valores de las variables para medir su fiabilidad. En consecuencia, la confiabilidad consiste en verificar la exactitud de las respuestas las cuales fueron procesadas mediante el coeficiente Alfa de Cronbach teniendo como resultado para la variable (CO) un valor de 0,995, mientras que para la variable (DL) fue de 0,994 respectivamente.

Asimismo, en el procedimiento de este estudio involucró varios pasos. Primero, se definió la población de estudio, posteriormente la elaboración del instrumento adecuado. En tercer lugar, se obtuvieron las aprobaciones necesarias para llevar a cabo la encuesta a los colaboradores del área de salud en un hospital público de Junín. En cuarto lugar, se procedió a la ejecución de la encuesta. Finalmente, los datos fueron procesados y registrados en un registro de respuestas utilizando el software estadístico SPSS versión 25 (Ortiz & Matar, 2021).

De tal manera, el procesamiento estadístico se realizó empleando el programa SPSS v.25.0. Este programa posibilita el análisis de los datos tanto descriptivo como inferencial. A partir de la información recopilada, se extraerá información relevante que se presentará de manera clara y concisa en el análisis descriptivo mediante tablas y gráficos. Estos recursos visuales facilitarán la comprensión de los resultados y ayudarán a identificar patrones y tendencias

relevantes para la investigación. Además, los análisis inferenciales permiten procesar y analizar los datos para determinar la relación entre las variables y sus dimensiones utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (Hernández & Mendoza, 2018).

Entonces, los colaboradores completaron los cuestionarios, los cuales se fueron anónimos para asegurar la seguridad y datos. Se siguieron las pautas de la universidad y se citaron a los autores según las normas APA durante el desarrollo de la investigación. Los datos recolectados mediante los cuestionarios son auténticos y no se modificó ninguna información. Además, se asegurará la protección de la confidencialidad y la equidad en el tratamiento de los datos recopilados de los participantes (Rendtorff, 2020).

### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Compromiso Organizacional*

---

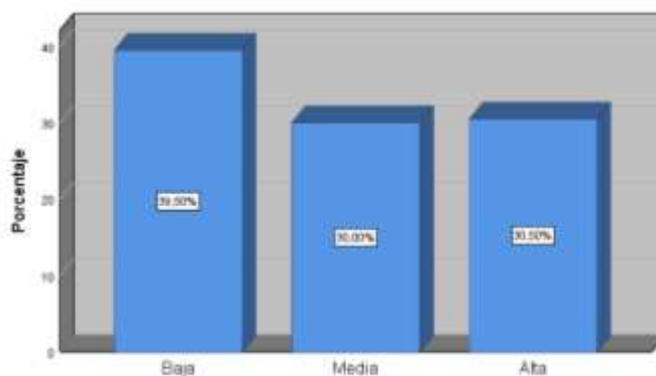
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	79	39,5
	Media	60	30,0
	Alta	61	30,5
	Total	200	100,0

---

**Nota.** Se muestra los niveles percibidos por los trabajadores

**Figura 1**

*Compromiso Organizacional*



**Nota.** Datos analizados de la encuesta

#### Interpretación:

La tabla 1 y la figura 1 revelan que el 39.5% de los usuarios muestran un bajo nivel de implicación organizacional, el 30.0% tienen un nivel intermedio, y el 30.5% demuestran un alto grado de compromiso organizacional en el hospital.

**Tabla 2**

*Desempeño Laboral*

---

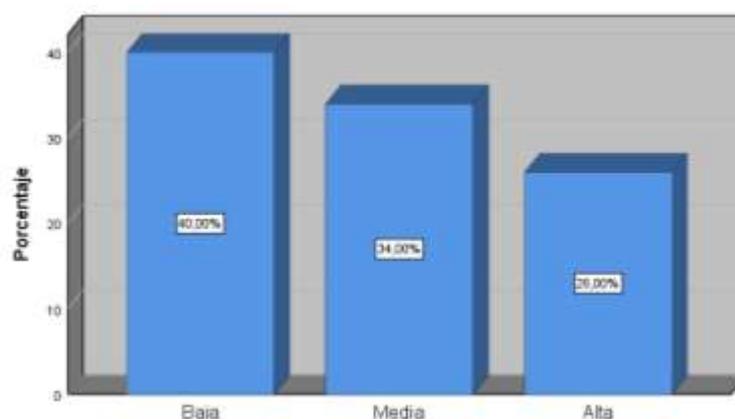
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	80	40,0
	Media	68	34,0
	Alta	52	26,0
	Total	200	100,0

---

**Nota.** Se muestra los niveles percibidos por los trabajadores

**Figura 2**

*Desempeño Laboral*



**Nota.** Datos analizados de la encuesta

**Interpretación:**

La tabla 2 y la figura 2 muestran que el 40,0% de los usuarios tienen un bajo nivel de desempeño laboral, el 34,0% presentan un desempeño medio, y el 26,0% alcanzan un nivel alto en cuanto a desempeño laboral.

**Tabla 3**

*Productividad laboral*

---

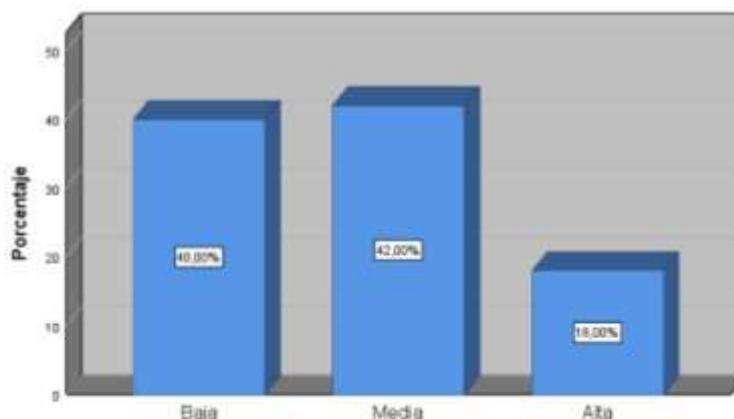
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	80	40,0

---

Media	84	42,0
Alta	36	18,0
Total	200	100,0

**Nota.** Se muestra los niveles percibidos por los trabajadores

**Figura 3**  
*Productividad laboral*



**Nota.** Datos analizados de la encuesta

### Interpretación:

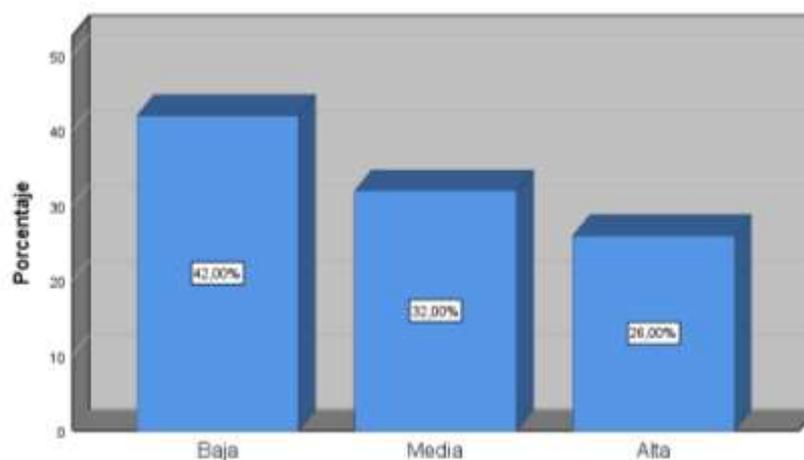
La tabla 3 y la figura 3 muestran que el 40,0% de los usuarios tienen un bajo nivel de productividad laboral, el 42,0% tienen un nivel medio, y el 18,0% presentan un alto nivel de productividad en el hospital.

**Tabla 4**  
*Eficacia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	84	42,0
	Media	64	32,0
	Alta	52	26,0
	Total	200	100,0

**Nota.** Elaborado por el investigador

**Figura 4**  
*Eficacia laboral*



**Nota.** Datos analizados de la encuesta

**Interpretación:**

La tabla 4 y la figura 4 muestran que el 42,0% de los usuarios presentan un bajo nivel de eficacia laboral, el 32,0% tienen un nivel medio, y el 26,0% exhiben un alto nivel de eficacia laboral.

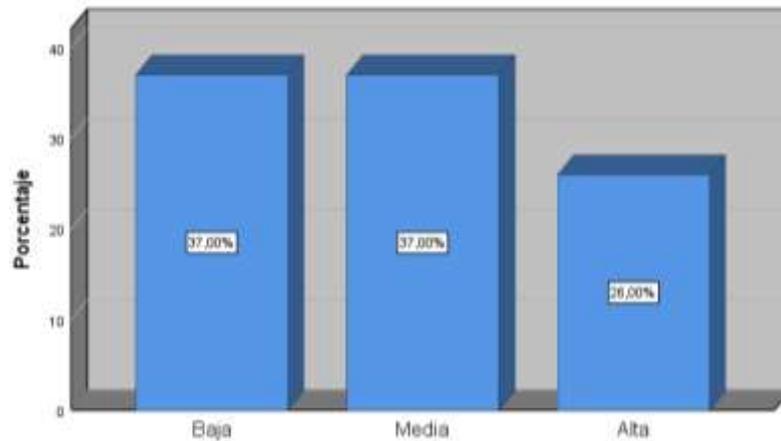
**Tabla 5**  
*Eficiencia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	74	37,0
	Media	74	37,0
	Alta	52	26,0
	Total	200	100,0

**Nota.** Se muestra los niveles percibidos por los trabajadores

**Figura 5**

*Eficiencia laboral*



**Nota.** Datos analizados de la encuesta

### **Interpretación:**

La tabla 5 y la figura 5 revelan que el 37,0% de los usuarios tienen un bajo nivel de eficiencia laboral, el 37,0% tienen un nivel medio, y el 26,0% presentan un alto grado de eficiencia laboral en el hospital.

### **Análisis inferencia**

La prueba de Kolmogórov-Smirnov se emplea para verificar si los datos se ajustan a una distribución normal. Si la prueba refuta la hipótesis nula, indica que los datos no siguen una distribución normal. Este método es especialmente relevante cuando la muestra de datos supera las 50 observaciones.

**H<sub>0</sub>:** La variable presenta una distribución normal

**H<sub>1</sub>:** La variable no presenta una distribución normal

### **Criterios de auditabilidad**

El grado de (Sig.) muestra la probabilidad de que los resultados ocurran por azar. Si el valor de Sig. es inferior al 0,05%, se rechaza la hipótesis nula y se opta por la correlación de Spearman, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. En cambio, si el valor de Sig. supera el 0,05%, se acepta la hipótesis nula,

sugiriendo que los datos se distribuyen de manera normal, y se utiliza la correlación de Pearson.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,257	200	,000
Desempeño Laboral	,258	200	,000
Compromiso afectivo	,258	200	,000
Compromiso de continuidad	,263	200	,000
Compromiso normativo	,274	200	,000
Productividad laboral	,257	200	,000
Eficacia laboral	,270	200	,000
Eficiencia laboral	,241	200	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados de la prueba de Kolmogórov-Smirnov, realizada con el software SPSS, revelaron que los datos no siguen una distribución normal. Esto sugiere que el grado de significancia es inferior a 0,05, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula.

**Tabla 7**

*Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman*

Rho	Significado
0	Correlación nula
0.01 - 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 - 0.39	Correlación positiva baja
0.40 - 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 - 0.89	Correlación positiva alta
0.90 - 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación perfecta

**Nota.** Hernández y Mendoza (2018) Metodología de la investigación

## Prueba Hipótesis

### Regla de decisión:

Si el grado de significancia es menor que 0,05, se descarta la hipótesis nula (Ho) y se admite la hipótesis alternativa (H1).

Si el grado de significancia es mayor que 0,05, se descarta la hipótesis alternativa (H1) y se admite la hipótesis nula (Ho).

### Hipótesis general:

**H0:** No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junín – 2024.

**H1:** Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junín – 2024.

### Tabla 8

#### *Prueba de hipótesis general*

Correlaciones				
			Compromiso Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,970**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,970**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

### Interpretación

La tabla 8 muestra que el p-valor que relaciona el compromiso organizacional con el desempeño laboral es menor a 0,05, lo que resulta en el rechazo de la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>). Además, el coeficiente Rho de 0,970 sugiere una fuerte asociación positiva entre las variables.

### Hipótesis específicas:

#### Hipótesis 1

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral del personal de salud en un hospital público de Junín – 2024.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el compromiso organizacional y la productividad laboral del personal de salud en un hospital público de Junín – 2024.

**Tabla 9**

*Prueba de hipótesis específica 1*

<b>Correlaciones</b>				
			Compromiso Organizacional	Productividad laboral
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,934**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,934**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

#### Interpretación

La tabla 9 muestra que el p-valor que vincula el compromiso organizacional con la dimensión de productividad laboral es menor a 0,05, lo que provoca el rechazo de

la hipótesis nula (Ho) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H1). Además, el coeficiente Rho de 0,934 indica una fuerte asociación positiva.

## Hipótesis 2

**H0:** No existe relación entre el compromiso organizacional y la eficacia laboral del personal de salud en un hospital público de Junín – 2024

**H1:** Existe relación entre el compromiso organizacional y la eficacia laboral del personal de salud en un hospital público de Junín – 2024

**Tabla 10**

*Prueba de hipótesis específica 2*

<b>Correlaciones</b>				
			Compro miso Organiza cional	Eficacia laboral
Rho de Spearman	Compromiso Organizacion al	Coeficiente de correlación	1,000	,955**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Eficacia laboral	Coeficiente de correlación	,955**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

## Interpretación

La tabla 10 muestra que el p-valor que relaciona el compromiso organizacional con la dimensión de eficacia laboral es menor a 0,05, lo que resulta en el rechazo de la hipótesis nula (Ho) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H1). Además, el coeficiente Rho de 0,955 refleja una fuerte asociación positiva.

## Hipótesis 3

**H0:** No existe relación entre el compromiso organizacional y la eficiencia laboral del personal de salud en un hospital público de Junín – 2024

**H1:** Existe relación entre el compromiso organizacional y la eficiencia laboral del personal de salud en un hospital público de Junín – 2024

**Tabla 11**

*Prueba de hipótesis específica 3*

<b>Correlaciones</b>				
			Compro miso Organiza cional	Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Compromiso Organizacion al	Coeficiente de correlación	1,000	,951**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	200	200
	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	,951**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	200	200

### **Interpretación**

La tabla 11 muestra que el p-valor que vincula el compromiso organizacional con la dimensión de eficiencia laboral es menor a 0,05, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula (H0) y a la aceptación de la hipótesis alternativa (H1). Además, el coeficiente Rho de 0,951 señala una fuerte asociación positiva.

#### IV. DISCUSIÓN

En este trabajo, al explorar la relación entre las variables, se obtuvo un valor de 0,970. Este hallazgo indica que, a medida que los empleados experimentan un mayor nivel de compromiso con la empresa, están más motivados para realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva. Este resultado subraya la importancia de crear un ambiente organizacional a base del compromiso entre los colaboradores para lograr un alto desempeño laboral. Siendo similares a los de Condor (2022), con un 0.970. Condor concluyó que los hospitales que implementan estrategias para mejorar el compromiso de sus colaboradores tienden a ver mejoras en la calidad del servicio y en la satisfacción del paciente. Además, Condor destacó que las iniciativas que promueven el compromiso organizacional, como programas de reconocimiento y desarrollo profesional, son fundamentales para mantener un alto grado de desempeño.

El trabajo de Valencia (2022), con un Rho 0.509. Valencia llegó a la conclusión de que, para maximizar los beneficios del compromiso organizacional, es esencial también considerar aspectos como la comunicación interna, el liderazgo y la involucración constante de los colaboradores para las decisiones. Valencia propuso que un enfoque integral, que combine el fortalecimiento del compromiso organizacional con mejoras en otros factores laborales, podría resultar en un desempeño aún más elevado.

En ese sentido, la teoría de compromiso organizacional de Chiavenato (2009) plantea que el compromiso organizacional presenta tres dimensiones principales: el emocional, el de permanencia y el normativo. Chiavenato argumenta que, para lograr un alto grado de compromiso organizacional, las empresas deben desarrollar políticas que aborden estas tres dimensiones, lo que incluye programas de desarrollo profesional, incentivos para la retención de colaboradores y la creación de una cultura organizacional inclusiva y de apoyo. La teoría sugiere que un compromiso organizacional fuerte no solo optimiza el rendimiento laboral, sino que también contribuye a la estabilidad y la cohesión dentro de la organización.

Por otro lado, el objetivo específico 1, que consistía en determinar la vinculación entre Compromiso organizacional y la productividad laboral del personal de salud en un hospital, un Rho 0.934,  $p < 0.05$ . Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Este resultado indica que cuando

el personal de salud se siente comprometido con su organización, no solo mejora su desempeño general, sino también su productividad específica. Estos resultados subrayan la relevancia de implementar estrategias que fortalezcan el compromiso organizacional para alcanzar grados óptimos de productividad en el entorno hospitalario.

Siendo parecidos a los presentados por Saavedra (2021), con un Rho de 0.984, donde finaliza que en los hospitales donde el compromiso organizacional era elevado, los colaboradores demostraban una mayor eficiencia y calidad en sus labores diarias. Además, su estudio sugirió que las instituciones de salud deberían invertir en programas que fortalezcan el compromiso de los colaboradores para mejorar el rendimiento laboral.

También se vincula con el realizado por Pizarro y Torres (2023) con un Rho de 0.536, indicando que otros factores, como el ambiente de trabajo y la gestión del liderazgo, también juegan un rol crucial en el desempeño laboral. Su investigación resalta que para maximizar el desempeño laboral, se requiere un enfoque completo que tenga en cuenta tanto el compromiso organizacional como la calidad del ambiente laboral y la efectividad del liderazgo. Ellos sugieren que las mejoras en estos aspectos pueden tener un efecto multiplicador en el rendimiento del personal de salud.

Finalmente, de acuerdo con Meyer y Allen (1991) argumentan que un equilibrio entre estos tres componentes es crucial para lograr un alto grado de compromiso organizacional. Ellos sugieren que las organizaciones deben implementar estrategias que aborden estos tres aspectos para incrementar el compromiso general de los colaboradores. Esto podría incluir programas de desarrollo personal, incentivos para la retención y la instauración de una cultura organizacional que valore y apoye a sus colaboradores.

En relación con el objetivo específico 2, que busca determinar la conexión entre Compromiso organizacional y la eficacia laboral, se obtuvo un Rho de 0.955,  $p < 0.05$ . Por lo tanto, se descarta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, concluyendo que los colaboradores con un alto grado de compromiso son más eficaces en sus tareas, lo cual se refleja en una atención más eficiente a los

pacientes y una mayor eficiencia en los procesos hospitalarios. Estos hallazgos destacan la importancia de desarrollar políticas y prácticas que incrementen el compromiso organizacional para mejorar la eficacia laboral del personal de salud.

Siendo consistente con el de Fuentes et al. (2020), con un Rho 0.830. El cual indica que los colaboradores que se sienten valorados y apoyados por la organización muestran un desempeño más efectivo y un mayor compromiso con sus responsabilidades laborales, recomendado que las instituciones de salud inviertan en iniciativas que fortalezcan el compromiso organizacional para mejorar la eficacia del personal. Coincidiendo con Peña et al. (2021), con un Rho de 0.824, mostrando una relación positiva entre el compromiso organizacional y la eficacia laboral, sugiere que un entorno de trabajo que fomente el compromiso y el bienestar de los colaboradores puede llevar a mejoras significativas en la efectividad operativa y la calidad del servicio en los hospitales.

En este contexto, la dimensión eficacia laboral es la habilidad de los colaboradores para realizar su actividad de eficaz, logrando los resultados deseados con los recursos disponibles, siendo una alta eficacia laboral implica que los colaboradores no solo cumplen con sus responsabilidades, sino que también buscan continuamente mejorar sus procesos y resultados. El compromiso organizacional presenta un papel fundamental, ya que los colaboradores comprometidos están más motivados para alcanzar y superar sus objetivos laborales.

Asimismo, la teoría de los dos factores por Frederick Herzberg (1954) describen que la satisfacción laboral y la motivación están determinadas por dos tipos de factores: los de mantenimiento y los motivacionales. Los factores de higiene incluyen aspectos como las condiciones laborales, el salario y las normativas empresariales, que, si bien no necesariamente motivan, su ausencia puede causar insatisfacción. Los factores motivacionales, por otro lado, se relacionan con la realización personal, el reconocimiento y la responsabilidad, y son los que realmente impulsan a los colaboradores a un mayor compromiso y desempeño.

Seguidamente con el objetivo 3, el cual es determinar la conexión de Compromiso organizacional y la eficiencia en el trabajo, con un Rho de 0.951,  $p < 0.05$ . Donde, se descarta la hipótesis nula y se admite la hipótesis opcional, finalizando que un mayor compromiso organizacional conduce a una mayor eficiencia en el trabajo, permitiendo a los colaboradores realizar sus tareas con mayor precisión y menor desperdicio de recursos. Este hallazgo refuerza la necesidad de políticas que fomenten el compromiso para mejorar no solo la calidad del trabajo sino también la eficiencia operativa.

Siendo consistente al de Calderón (2022), un Rho de 0.694, demostrando que los colaboradores que se sienten emocionalmente vinculados y responsables hacia su organización tienden a ser más eficientes en su trabajo, mostrando una mejor gestión del tiempo y recursos.

Coincidiendo con el estudio de Samaniego (2023), con un Rho de 0.535, donde destacó que los colaboradores comprometidos son más propensos a optimizar sus procesos de trabajo y a minimizar errores, contribuyendo a una mayor eficiencia general en la organización.

Asimismo, la eficiencia laboral alude a la capacidad de los colaboradores para ejecutar sus tareas de manera ágil y efectiva, aprovechando al máximo los recursos a disposición. Una alta eficiencia laboral se traduce en menos tiempo y recursos gastados para lograr los mismos o mejores resultados, lo que es crucial en un entorno hospitalario donde la demanda de servicios puede ser alta y los recursos limitados, mejorando la productividad individual, contribuyendo al rendimiento general de la organización, permitiendo una mejor atención a los pacientes y un uso más eficaz de los recursos hospitalarios.

Siendo sustentada por la teoría de la (APO) de Peter Drucker (1998), brinda un marco valioso para entender cómo la definición de objetivos precisos y cuantificables puede mejorar tanto el compromiso como la eficiencia laboral. Drucker argumenta que cuando los colaboradores participan en la definición de sus objetivos laborales y entienden cómo sus tareas contribuyen a los objetivos generales de la empresa, su compromiso aumenta, mejorando su eficiencia al darles un sentido claro de dirección y propósito en su trabajo, ayudándoles a

enfocar sus esfuerzos en las actividades que realmente importan para alcanzar los objetivos organizacionales.

## V. CONCLUSIONES

Del objetivo general del presente estudio se demostró que hay una interrelación positiva muy fuerte y relevante compromiso organizacional y desempeño laboral, con un  $Rho = 0,970$  y  $p\text{-valor} = 0,000$ . En conclusión, un alto compromiso organizacional sube la motivación y dedicación entre los empleados, lo que se refleja en un rendimiento laboral más eficiente y efectivo.

Del primer objetivo específico, corroborándose que hay vinculación importante entre compromiso organizacional y la productividad en el laburo, señalándonos una interrelación positiva fuerte con un  $Rho$  de  $0,934$  y  $p= 0,000$ . En resumen, un personal de salud comprometido maneja sus tareas con mayor eficiencia y dedicación, lo que aumenta la productividad del hospital y mejora la atención al paciente, además de incrementar la satisfacción laboral.

Del segundo objetivo específico, se comprobó existe vinculación importante entre compromiso organizacional y la eficiencia en el laburo del personal, con una interrelación positiva fuerte, mostrándose  $Rho$  de  $0,955$  y  $p\text{-valor}$  de  $0,000$ . Concluyéndose que un mayor compromiso se traduce en una mayor precisión y efectividad en el rendimiento de actividades diarias, aumentando así la excelencia en los servicios de salud proporcionados.

Del tercer objetivo específico, se corrobora que hay vinculación importante entre compromiso organizacional y la efectividad en el laburo, con una interrelación positiva fuerte, siendo un  $Rho$  de  $0,951$  y  $p\text{-valor}$  de  $0,000$ . En resumen, los empleados comprometidos tienden a optimizar el uso de los recursos y el tiempo, realizando sus tareas de manera más efectiva y con menos desperdicio, mejorando el rendimiento individual y la eficiencia operativa general del hospital.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Sugiere que la gestión del hospital implemente programas de optimización profesional y de aceptación de metas, estos programas pueden incluir talleres de liderazgo, chances de crecimiento profesional dentro de la organización y sistemas de recompensas por desempeño destacado. De acuerdo con la teoría del Modelo de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), se recomienda que la gestión del hospital implemente programas que optimicen el desarrollo profesional y la aceptación de metas.

Se sugiere establecer políticas que favorezcan el bienestar laboral. Esto podría implicar la introducción de horarios flexibles, la provisión de recursos adecuados y la creación de un entorno de trabajo que respalde tanto el bienestar cognitivo como físico de los empleados. Según Meyer y Allen (1991), es recomendable aplicar políticas que promuevan estas condiciones para mejorar el bienestar general de los trabajadores.

Se recomienda desarrollar programas de capacitación continua y fomentar prácticas colaborativas. Estos programas deberían centrarse en el crecimiento de capacidades técnicas y de comunicación, para certificar que los laborantes estén preparados para cumplir sus funciones con alta competencia. Además, promover un entorno de trabajo cooperativo que incentive la colaboración y la cooperación grupal también ayudará a mejorar el servicio. Según la teoría del desempeño laboral de Drucker (1998), es aconsejable implementar un sistema de estudio del desempeño sustentado en objetivos fijos y medibles.

Se sugiere utilizar tecnología avanzada y sistemas de gestión sofisticados. La adopción de herramientas para la gestión de recursos y la planificación del tiempo puede asistir a quien labura al hacer sus actividades con mayor eficacia. También es crucial ofrecer formación en estas nuevas tecnologías para garantizar su uso efectivo. Según Drucker (1998), promover prácticas de mejora continua, donde los empleados puedan sugerir y adoptar nuevas maneras de optimizar procesos, también contribuirá a mejorar considerablemente la eficiencia operativa del hospital.

## REFERENCIAS

- Agudelo, B., & Escobar, M. (2022). *Analysis of labor productivity in the bakery sector of Valle del Cauca, Colombia*. Obtenido de Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. 28 N° 2, pp. 122-136: <file:///C:/Users/ADM/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLaProductividadLaboralEnElSectorPanifica-8378006.pdf>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arredondo, A., Vargas, M., Ccorisapra, J., Bustamente, J., & Ccorisapra, F. (2022). *Engagement and academic satisfaction: mediating role of affective commitment in business students*. Obtenido de Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, Vol.13 N° 2, pp. 117-126.: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v13n2/2219-7168-comunica-13-02-117.pdf>
- Baltodano, G., & Leyva, O. (2022). *La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México*. Obtenido de Revista Ciencia Jurídica Y Política, Vol. 6 N° (11), pp. 15–30.: <https://camjol.info/index.php/rcijupo/article/view/11228>
- Calderón, C. (2022). *Organizational commitment of middle management in Institutional Public Health*. Obtenido de Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA Vol. 7 N°13, pp. 42-52: <https://ve.scielo.org/pdf/raiko/v7n13/2542-3088-raiko-7-13-42.pdf>
- Chanca, J. (2021). *Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército*. Obtenido de Revista Scientific, Vol. 6 N° 22, pp. 270–290.: [https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/818](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/818)
- Chiang, M., & Candia, F. (2021). *Beliefs affect organizational commitment and job satisfaction. A model of structural equations*. Obtenido de Revista Científica de la UCSA, Vol. 8 N° 1, pp. 14-25: <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n1/2409-8752-ucsa-8-01-14.pdf>

- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Condor, Y. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021*. Obtenido de [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84235/Condor\\_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84235/Condor_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dolores, E., Granja, A., & Niño, Y. (2021). *Influence of the organisational climate on the job performance of workers at the Type B Hospital Huambalo*. Obtenido de Revista Dominio De Las Ciencias Vol. 7 N° 4, pp. 23–38.: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079/4353>
- Drucker, P. (1998). *Administración y futuro*. Editorial Sudamericana S.A.
- Espinoza, E., & Calva, D. (2020). *La ética en las investigaciones educativas*. Obtenido de Revista Universidad y Sociedad Vol. 12 N°4, pp. 333-340.: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana*. Obtenido de Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação Vol. 6 N°1, pp. 1-18: <http://educa.fcc.org.br/pdf/redufor/v6n1/2448-3583-redufor-6-1-e3854.pdf>
- Fortín, L., Montalvo, R., Narcia, C., Mendieta, D., & Morales, A. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. Ciudad de Mexico: McGRAW-HILL. Obtenido de [https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3678/1/dokumen.pub\\_introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion-9781456269821-1456269828-9781456271824-1456271822%20%283%29.pdf](https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3678/1/dokumen.pub_introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion-9781456269821-1456269828-9781456271824-1456271822%20%283%29.pdf)
- Fuentes, C., López, D., & Moya, F. (2020). *Organizational commitment as a strategy of change in public hospitals of Colombia and Venezuela*. Obtenido

de Revista espacios Vol. 44 N°22, pp. 316-327:  
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>

Gabinia, S. (2020). *Work-family interface and job satisfaction: The role of affective commitment*. Obtenido de Revista Liberabit, Vol.26 N°1, pp. 1-17:  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v26n1/1729-4827-liber-26-01-e352.pdf>

García, P., Jiménez, A., Hinojosa, L., Gracia, G., Cano, L., & Abeldaño, R. (2020). *Work stress in nurses in a public hospital in the border area of Mexico, in the context of the COVID-19 pandemic*. Obtenido de Revista Salud Pública (Córdoba) Vol.1 N° 1, pp. 65-73:  
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/31332/32042>

González, K., Román, K., & Bermeo, M. (2021). *The management of human talent and its influence on job satisfaction and productivity in private companies*. Obtenido de Revista Ciencias económicas y empresariales Vol. 7 N°3, pp.1175-1185:  
<file:///C:/Users/ADM/Downloads/Dialnet-LaGestionDeTalentoHumanoYSuInfluenciaEnLaSatisfacc-8229717.pdf>

González, W., & Vilchez, R. (2021). *Factors of the labor performance of the administrative personnel in experimental national universities*. Obtenido de Revista pensamiento y gestión, Vol. 1 N° 51, pp. 54-74:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n51/2145-941X-pege-51-54.pdf>

Hernández, S., & Mendoza, R. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.

Herzberg, F. (1954). *La teoría de la motivación-higiene*. Obtenido de The World of Publishing Company, Vol.1 N° 1, pp. 71-91:  
[https://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos\\_extras/1075\\_Fundamentos\\_de\\_estrategia\\_organizacional/10\\_Teoria\\_de\\_la\\_organizacion.pdf](https://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf)

Jaramillo, K. (2023). *Organizational commitment in health institutions in Peru, 2022*. Obtenido de Revista de climatología Vol. 23 N°1, pp. 3081-3088:  
<https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2023/12/Articulo-CS23-Karina-J.pdf>

Lora, H., & Góez, M. (2020). *Management by Competencies as a Strategy for the Improvement of Efficiency and Organizational Effectiveness*. Obtenido de

Revista Saber, Ciencia y Libertad, Vol.15 N° 1, pp. 83 – 94.:  
file:///C:/Users/ADM/Downloads/Dialnet-  
LaGestionPorCompetenciasComoEstrategiaParaElMejora-7511954.pdf

Mamani, C., Palacios, T., Priori, M., & Tellez, A. (2022). *Organizational commitment, job satisfaction, and their impact on employee*. Obtenido de INNOVA Research Journal Vol. 8 N°1, pp. 153-172:  
file:///C:/Users/ADM/Downloads/2219-Texto%20del%20art%C3%ADculo-11703-1-10-20230110.pdf

Meller, & Allen. (1991). *Escala de compromiso organizacional-revisada*. Test Innovations. Obtenido de  
[https://www.testinnovations.com/docs/Manual\\_del\\_Usuario\\_de\\_la\\_Escala\\_de\\_Compromiso\\_Organizacional.pdf](https://www.testinnovations.com/docs/Manual_del_Usuario_de_la_Escala_de_Compromiso_Organizacional.pdf)

MHLW. (2020). *Condiciones de trabajo Manual*. Obtenido de Ministerio de salud, trabajo y bienestar: <https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/content/contents/000604083.pdf>

MINSA. (2022). *Normas legales*. Obtenido de Ministerio de salud:  
file:///D:/2024/TRABAJOS%20DE%20TESIS%20AHORA%202024/ZENAID A/2028452-3.pdf

Nava, M., Ramos, P., & García, E. (2021). *Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen*. Obtenido de Redalyc:  
<https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/637968300003.pdf>

OPS. (2023). *Evaluación del desempeño de los sistemas de salud*. Obtenido de Organización panamericana de la salud:  
[https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57392/9789275326787\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57392/9789275326787_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ortiz, M., & Matar, S. (2021). *Application of Ethical Principles of Psychology in an Academic Training Exercise on the Design, Validation, and Application of a Psychometric Instrument*. Obtenido de Revista Avances en Psicología

Latinoamericana Vol. 39 N°3, pp. 1-17:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v39n3/2145-4515-apl-39-03-e200.pdf>

Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). *Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review*. Obtenido de Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo Vol. 12 N° 3, pp. 163-174: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>

Peña, L., Martínez, B., & Méndez, A. (2021). *Compromiso organizacional y actitud laboral del personal de salud durante la pandemia por COVID-19 (SARS-CoV-2)*. Obtenido de Revista Salud Jalisco Vol. 8 N°1, pp. 14-19: <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2021/sje211g.pdf>

Petrone, P. (2021). *Principles of the effective communication in a healthcare organization*. Obtenido de Revista Colombiana de Cirugía Vol. 36 N° 2, 188-92: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcci/v36n2/2619-6107-rcci-36-02-188.pdf>

Pizarro, D., & Torres, J. (2023). *Desempeño laboral y compromiso organizacional en trabajadores sociales de un hospital del sector público*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1d9a0fe2-590c-4a90-b202-38de8c516e17/content>

Quito, M., & Matovelle, M. (2022). *Factors affecting the organizational climate of administrative personnel at the hospital level*. Obtenido de Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA Vol. 7 N° 1, pp. 786-806: <file:///C:/Users/ADM/Downloads/Dialnet-FactoresQueIncidenEnElClimaOrganizacionalDelPerson-8552216.pdf>

Rendtorff, J. (2020). *Principios éticos de la bioética y el bioderecho europeos Autonomía, dignidad, integridad y vulnerabilidad*. Obtenido de Revista Principia Juris Vol.17 N°36), pp. 55-67: [https://rucforsk.ruc.dk/ws/portalfiles/portal/88370012/2062\\_Texto\\_del\\_art\\_culo\\_5851\\_2\\_10\\_20210630.pdf](https://rucforsk.ruc.dk/ws/portalfiles/portal/88370012/2062_Texto_del_art_culo_5851_2_10_20210630.pdf)

- Romero, E. (2022). *Critical analysis of the contribution of Peter Drucker to Administrative Science*. Obtenido de Revista de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Vol. 4 N° 2, pp. :  
file:///C:/Users/ADM/Downloads/Dialnet-  
AnálisisCríticoDelAporteDePeterDruckerALaCienciaAd-8617506.pdf
- Saavedra, E. (2021). *Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral del personal del hospital obrero de la ciudad de Oruro*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio UMSA: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/27280/T-2926.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saavedra, M. (2022). *Job performance: a method of organizational efficiency in companies in times of social distancing*. Obtenido de Revista UNAAACIENCIA-PERÚ, Vol.1 N° 1, pp. 1-10: <https://revistas.unaaa.edu.pe/index.php/unaaaciencia/article/view/4/54>
- Sabater, C., De Armas, D., & Cabezas, P. (2018). *Social worker job satisfaction in La Rioja according to Herzberg's two-factor theory*. Obtenido de Revista Cuadernos de Trabajo Social Vol. 32 N°2, pp. 397-405 : [https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Sabater/publication/334684892\\_La\\_satisfaccion\\_laboral\\_de\\_los\\_trabajadores\\_sociales\\_en\\_La\\_Rioja\\_de\\_acuerdo\\_con\\_la\\_teor%C3%ADa\\_bifactorial\\_de\\_Herzberg/links/5dc13c2192851c81802d1cc7/La-satisfaccion-laboral-de-los-traba](https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Sabater/publication/334684892_La_satisfaccion_laboral_de_los_trabajadores_sociales_en_La_Rioja_de_acuerdo_con_la_teor%C3%ADa_bifactorial_de_Herzberg/links/5dc13c2192851c81802d1cc7/La-satisfaccion-laboral-de-los-traba)
- Salazar, C., & Del Castillo, S. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. Primera Edición .
- Samaniego, F. (2023). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de salud de un hospital público en Chachapoyas*. Obtenido de [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107286/Samaniego\\_MFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107286/Samaniego_MFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tejada, S. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de profesionales sanitarios durante la pandemia por COVID 19 en un Hospital de Jaén*. Obtenido de [Tesis de posgrado, Universidad César

Vallejo].Repositorio

UCV:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78424/Tejada\\_DSK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78424/Tejada_DSK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Torner, C. (2023). *Ethical leadership and benevolent climate. The mediating effect of creative self-efficacy and the moderator of continuance commitment.*

Obtenido de Revista Galega de Economía, Vol. 32 N° 3, pp. 1-29:

[https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Santiago-](https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Santiago-Torner/publication/376218288_Liderazgo_etico_y_clima_benevolente_El_efecto_mediador_de_la_autoeficacia_creativa_y_el_moderador_del_compromiso_de_continuidad/links/65709e77be11f338601a4970/Liderazgo-etico)

[Torner/publication/376218288\\_Liderazgo\\_etico\\_y\\_clima\\_benevolente\\_El\\_efecto\\_mediador\\_de\\_la\\_autoeficacia\\_creativa\\_y\\_el\\_moderador\\_del\\_compromiso\\_de\\_continuidad/links/65709e77be11f338601a4970/Liderazgo-etico](https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Santiago-Torner/publication/376218288_Liderazgo_etico_y_clima_benevolente_El_efecto_mediador_de_la_autoeficacia_creativa_y_el_moderador_del_compromiso_de_continuidad/links/65709e77be11f338601a4970/Liderazgo-etico)

Trejo, P., Zorrilla, L., Calderón, A., Esparza, E., & Valdéz, G. (2023). *Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de enfermería.*

Obtenido de [file:///C:/Users/ADM/Downloads/5742-](file:///C:/Users/ADM/Downloads/5742-Texto%20del%20art%C3%ADculo-22679-1-10-20230506.pdf)

[Texto%20del%20art%C3%ADculo-22679-1-10-20230506.pdf](file:///C:/Users/ADM/Downloads/5742-Texto%20del%20art%C3%ADculo-22679-1-10-20230506.pdf)

Valencia, M. (2022). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal asistencial de salud del hospital de supe, 2019.* Obtenido de [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

Repositorio

UNJFSC:

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6014/Valencia%20Portilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## ANEXOS

## ANEXO N°1. TABLA DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variables de estudios	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	En ese sentido, el compromiso organizacional de los trabajadores de la salud es crucial para el funcionamiento efectivo de los sistemas de salud y el logro de los objetivos de salud pública. Este concepto se relaciona con el grado de identificación, apego y lealtad que un trabajador tiene hacia su organización, lo que se refleja en un mayor esfuerzo, dedicación y disposición para contribuir al éxito de la misma (Jaramillo, 2023).	De tal manera que para medir la variable compromiso organizacional, se utilizará la teoría del Modelo de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), presentándose en las dimensiones para abordar las siguientes dimensiones se utilizarán para construir los 12 ítems que conformarán el cuestionario de investigación, el cual se aplicará como herramienta de medición	Compromiso afectivo	Identificación con la Organización	Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5
				Involucramiento con la organización	
			Compromiso de continuidad	Lealtad con la organización.	
				Sentido de obligación.	
Compromiso normativo	Percepción de alternativas				
	Inversiones en la organización				
Desempeño laboral	El desempeño laboral del personal sanitario es un pilar fundamental para el correcto funcionamiento de los sistemas de salud y el cumplimiento de los objetivos de salud pública. Este se refiere a la capacidad y eficacia con la que un trabajador de la salud lleva a cabo sus tareas y responsabilidades, contribuyendo al logro de los objetivos de la organización y a la satisfacción de las necesidades de los pacientes (Pashanasi et al., 2021).	De tal manera que para medir la variable desempeño laboral, se utilizará la teoría de la Administración por Objetivos (APO), de Peter Drucker (1998), presentándose en las dimensiones, para abordar las siguientes dimensiones se utilizarán para construir los 12 ítems que conformarán el cuestionario de investigación, el cual se aplicará como herramienta de medición.	Productividad laboral	Trabajo	Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5
				Metas	
			Eficacia laboral	Cronogramas	
				Funciones	
Eficiencia laboral	Conocimiento técnico				
	Liderazgo				

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE VARIABLES Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junin - 2024						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): Compromiso organizacional			
¿Cuál es la relación que existe entre compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junin - 2024?	Determinar la relación compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junin - 2024.	Existe relación significativa compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junin - 2024.	Dimensiones	Indicadores:	Ítems	Escala y valores
			Compromiso afectivo	Identificación con la Organización	1-4	Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5
				Involucramiento con la organización		
Compromiso de continuidad	Lealtad con la organización.	5-8				
	Sentido de obligación.					
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específicas:</b>	Compromiso normativo	Percepción de alternativas	9-12	
				Inversiones en la organización		
<b>Variable(Y): Desempeño laboral</b>						
1. ¿Cuál es la relación que existe entre compromiso organizacional y productividad laboral del personal de salud en un hospital público de Junin - 2024?	1. Determinar la relación entre el nivel de compromiso organizacional y productividad laboral del personal de salud en un hospital público de Junin - 2024.	1. Existe relación significativa compromiso organizacional y productividad laboral del personal de salud en un hospital público de Junin - 2024.	Dimensiones	Indicadores:	Ítems	Escala y valores
			Productividad laboral	Trabajo	13-16	Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5
				Metas		
Eficacia laboral	Cronogramas	17-20				
	Funciones					
3. ¿Cuál es la relación que existe de compromiso organizacional y eficiencia laboral del personal de salud en un hospital público de Junin - 2024?	3. Determinar la relación entre compromiso organizacional y eficiencia laboral del personal de salud en un hospital público de Junin - 2024.	3. Existe relación significativa entre compromiso organizacional y eficiencia laboral del personal de salud en un hospital público de Junin - 2024.	Eficiencia laboral	Conocimiento técnico	21-24	
				Liderazgo		

## ANEXO N°3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

### Cuestionario de calidad de servicio

**Estimado cliente:** El presente cuestionario sirve para conocer el Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junin - 2024. Este instrumento no es un examen, y no existen respuestas buenas o malas.

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Lea cada ítem y marque con una equis el recuadro que corresponde, considerando la escala siguiente:

1	Nunca	2	Casi nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Compromiso afectivo	1.	¿Consideras que el hospital público de Junin valora tus contribuciones y esfuerzos?					
	2.	¿Tienes sentimientos de identificación con los objetivos y valores del hospital público de Junin?					
	3.	¿Crees que el hospital público de Junin ofrece oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional?					
	4.	¿Recibes apoyo por parte de tus superiores y compañeros cuando lo necesitas?					
Compromiso de continuidad	5.	¿Sientes motivación para permanecer en el hospital público de Junin a largo plazo?					
	6.	¿Consideras que el hospital público de Junin ofrece incentivos adecuados para que desees quedarte?					
	7.	¿Sientes que el hospital público de Junin se preocupa por tu bienestar y desarrollo a largo plazo?					
	8.	¿Te ves a ti mismo/a creciendo profesionalmente dentro del hospital público de Junin en los próximos años?					
Compromiso normativo	9.	¿Sientes que tienes una obligación moral de permanecer en el hospital público de Junin debido a la inversión que esta ha hecho en tu formación y desarrollo?					
	10.	¿Consideras que dejar el hospital público de Junin crearía una carga indebida para tus compañeros de trabajo o superiores?					
	11.	¿Sientes compromiso de permanecer en el hospital público de Junin debido a las expectativas de la sociedad o de tus familiares?					

Dim.	N°	Ítems	1	2	3	4	5
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	12.	¿Crees que dejar el hospital público de Junín sería visto como un acto desleal por parte de tus colegas o superiores?					
Productividad Laboral	13.	¿Con qué frecuencia cumples con los objetivos y metas establecidos en tu trabajo?					
	14.	¿Con qué frecuencia buscas formas de mejorar tu eficiencia y calidad en el trabajo?					
	15.	¿Qué tanto colaboras con tus compañeros de equipo para lograr los objetivos comunes?					
	16.	¿Cuánto influye tu compromiso y motivación en tu productividad diaria?					
Eficacia Laboral	17.	¿Con qué frecuencia logras completar tus tareas asignadas dentro de los plazos establecidos?					
	18.	¿Qué tan bien respondes a los cambios en las demandas del trabajo o en las prioridades establecidas?					
	19.	¿Cuánto influye tu capacidad para resolver problemas de manera eficiente en la eficacia general de tu trabajo?					
	20.	¿Qué tanto utilizas tus habilidades y conocimientos para superar los obstáculos en tu trabajo diario?					
Eficiencia Laboral	21.	¿Con qué frecuencia completas tus tareas asignadas utilizando la menor cantidad de recursos posibles (tiempo, dinero, materiales)?					
	22.	¿Qué tan bien organizas tu tiempo y priorizas tus actividades para maximizar la cantidad de trabajo realizado en un período determinado?					
	23.	¿Cuánto influye tu habilidad para utilizar eficientemente las herramientas y tecnologías disponibles en la eficiencia general de tu trabajo?					
	24.	¿Qué tanto optimizas los procesos de trabajo para lograr resultados de alta calidad en un tiempo más corto?					

## ANEXO N°4. FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

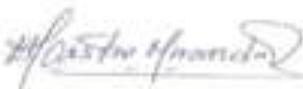
**Definición de la variable:** El compromiso organizacional de los trabajadores de la salud es crucial para el funcionamiento efectivo de los sistemas de salud y el logro de los objetivos de salud pública. Este concepto se relaciona con el nivel de identificación, apego y lealtad que un trabajador tiene hacia su organización, lo que se refleja en un mayor esfuerzo, dedicación y disposición para contribuir al éxito de la misma (Jaramillo, 2023).

Instrumento propio.

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u b c i e n c i a	C o n f i d e n c i a	C o h e r e n c i a	R e v e n d i c i a	Observación
Compromiso afectivo	Identificación con la Organización	1. ¿Consideras que el hospital público de Junín valora tus contribuciones y esfuerzos?	1	1	1	1	
		2. ¿Tienes sentimientos de identificación con los objetivos y valores del hospital público de Junín?	1	1	1	1	
	Involucramiento con la organización	3. ¿Crees que el hospital público de Junín ofrece oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional?	1	1	1	1	
		4. ¿Recibes apoyo por parte de tus superiores y compañeros cuando lo necesitas?	1	1	1	1	
	Lealtad con la organización	5. ¿Sientes motivación para permanecer en el hospital público de Junín a largo plazo?	1	1	1	1	

Compromiso de continuidad		6. ¿Consideras que el hospital público de Junín ofrece incentivos adecuados para que desees quedarte?	1	1	1	1	
	Sentido de obligación	7. ¿Sientes que el hospital público de Junín se preocupa por tu bienestar y desarrollo a largo plazo?	1	1	1	1	
		8. ¿Te ves a ti mismo/a creciendo profesionalmente dentro del hospital público de Junín en los próximos años?	1	1	1	1	
Compromiso normativo	Percepción de alternativas	9. ¿Sientes que tienes una obligación moral de permanecer en el hospital público de Junín debido a la inversión que esta ha hecho en tu formación y desarrollo?	1	1	1	1	
		10. ¿Consideras que dejar el hospital público de Junín crearía una carga indebida para tus compañeros de trabajo o superiores?	1	1	1	1	
	Incentivos en la organización	11. ¿Sientes compromiso de permanecer en el hospital público de Junín debido a las expectativas de la sociedad o de tus familiares?	1	1	1	1	
		12. ¿Crees que dejar el hospital público de Junín sería visto como un acto desleal por parte de tus colegas o superiores?	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	<b>CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>
Nombres y apellidos del experto	JUAN HIGINIO CASTRO MIRANDA
Documento de identidad	41461237
Años de experiencia laboral	11 AÑOS
Máximo grado académico	MAESTRO EN GESTION PÚBLICA
Nacionalidad	PERUANO
Institución laboral	SEGURO INTEGRAL DE SALUD - SIS
Labor que desempeña	GERENTE ADJUNTO DE LA GERENCIA DEL ASEGURADO
Número telefónico	988672510
Correo electrónico	Juancastromiranda5@gmail.com
Firma	
Fecha	15/06/2024

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE  
DESEMPEÑO LABORAL**

**Definición de la variable:** El desempeño laboral del personal sanitario es un pilar fundamental para el correcto funcionamiento de los sistemas de salud y el cumplimiento de los objetivos de salud pública. Este se refiere a la capacidad y eficacia con la que un trabajador de la salud lleva a cabo sus tareas y responsabilidades, contribuyendo al logro de los objetivos de la organización y a la satisfacción de las necesidades de los pacientes (Pashanasi et al., 2021).

Instrumento propio.

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l i a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
<b>Productividad Laboral</b>	Trabajo	13. ¿Con qué frecuencia cumples con los objetivos y metas establecidos en tu trabajo?	1	1	1	1	
		14. ¿Con qué frecuencia buscas formas de mejorar tu eficiencia y calidad en el trabajo?	1	1	1	1	
	Metas	15. ¿Qué tanto colaboras con tus compañeros de equipo para lograr los objetivos comunes?	1	1	1	1	
		16. ¿Cuánto influye tu compromiso y motivación en tu productividad diaria?	1	1	1	1	

<b>Eficacia Laboral</b>	Cronogramas	17. ¿Con qué frecuencia logras completar tus tareas asignadas dentro de los plazos establecidos?	1	1	1	1	
		18. ¿Qué tan bien respondes a los cambios en las demandas del trabajo o en las prioridades establecidas?	1	1	1	1	
	Funciones	19. ¿Cuánto influye tu capacidad para resolver problemas de manera eficiente en la eficacia general de tu trabajo?	1	1	1	1	
		20. ¿Qué tanto utilizas tus habilidades y conocimientos para superar los obstáculos en tu trabajo diario?	1	1	1	1	
<b>Eficiencia Laboral</b>	Conocimiento técnico	21. ¿Con qué frecuencia completas tus tareas asignadas utilizando la menor cantidad de recursos posibles (tiempo, dinero, materiales)?	1	1	1	1	
		22. ¿Qué tan bien organizas tu tiempo y priorizas tus actividades para maximizar la cantidad de trabajo realizado en un período determinado?	1	1	1	1	
	Liderazgo	23. ¿Cuánto influye tu habilidad para utilizar eficientemente las herramientas y tecnologías disponibles en la eficiencia general de tu trabajo?	1	1	1	1	
		24. ¿Qué tanto optimizas los procesos de trabajo para lograr resultados de alta calidad en un tiempo más corto?	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	<b>CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL</b>
Nombres y apellidos del experto	JUAN HIGINIO CASTRO MIRANDA
Documento de identidad	41461237
Años de experiencia laboral	11 AÑOS
Máximo grado académico	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Nacionalidad	PERUANO
Institución laboral	SEGURO INTEGRAL DE SALUD - SIS
Labor que desempeña	GERENTE ADJUNTO DE LA GERENCIA DEL ASEGURADO
Número telefónico	988672510
Correo electrónico	Juancastromiranda5@gmail.com
Firma	
Fecha	15/06/2024

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE  
COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**Definición de la variable:** El compromiso organizacional de los trabajadores de la salud es crucial para el funcionamiento efectivo de los sistemas de salud y el logro de los objetivos de salud pública. Este concepto se relaciona con el nivel de identificación, apego y lealtad que un trabajador tiene hacia su organización, lo que se refleja en un mayor esfuerzo, dedicación y disposición para contribuir al éxito de la misma (Jaramillo, 2023).

Instrumento propio.

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Compromiso afectivo	Identificación con la Organización	1. ¿Consideras que el hospital público de Junín valora tus contribuciones y esfuerzos?	1	1	1	1	
		2. ¿Tienes sentimientos de identificación con los objetivos y valores del hospital público de Junín?	1	1	1	1	
	Involucramiento con la organización	3. ¿Crees que el hospital público de Junín ofrece oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional?	1	1	1	1	
		4. ¿Recibes apoyo por parte de tus superiores y compañeros cuando lo necesitas?	1	1	1	1	
	Lealtad con la organización.	5. ¿Sientes motivación para permanecer en el hospital público de Junín a largo plazo?	1	1	1	1	

Compromiso de continuidad		6. ¿Consideras que el hospital público de Junín ofrece incentivos adecuados para que desees quedarte?	1	1	1	1	
	Sentido de obligación	7. ¿Sientes que el hospital público de Junín se preocupa por tu bienestar y desarrollo a largo plazo?	1	1	1	1	
		8. ¿Te ves a ti mismo/a creciendo profesionalmente dentro del hospital público de Junín en los próximos años?	1	1	1	1	
Compromiso normativo	Percepción de alternativas	9. ¿Sientes que tienes una obligación moral de permanecer en el hospital público de Junín debido a la inversión que esta ha hecho en tu formación y desarrollo?	1	1	1	1	
		10. ¿Consideras que dejar el hospital público de Junín crearía una carga indebida para tus compañeros de trabajo o superiores?	1	1	1	1	
	Inversiones en la organización	11. ¿Sientes compromiso de permanecer en el hospital público de Junín debido a las expectativas de la sociedad o de tus familiares?	1	1	1	1	
		12. ¿Crees que dejar el hospital público de Junín sería visto como un acto desleal por parte de tus colegas o superiores?	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Compromiso Organizacional
Nombres y apellidos del experto	Yuly Condor Carhuachin
Documento de identidad	42979992
Años de experiencia laboral	10 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana.
Institución laboral	INEN
Labor que desempeña	Lic. Especialista - Asistencial
Número telefónico	964 439 625
Correo electrónico	Yulycondor2905@gmail
Firma	 <small>Lic. Yuly Condor Carhuachin                  Enfermera Asistencial                  Departamento de Enfermería                  CEP 52882                  Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas</small>
Fecha	18 - 06 - 2024.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE  
DESEMPEÑO LABORAL**

**Definición de la variable:** El desempeño laboral del personal sanitario es un pilar fundamental para el correcto funcionamiento de los sistemas de salud y el cumplimiento de los objetivos de salud pública. Este se refiere a la capacidad y eficacia con la que un trabajador de la salud lleva a cabo sus tareas y responsabilidades, contribuyendo al logro de los objetivos de la organización y a la satisfacción de las necesidades de los pacientes (Pashanasi et al., 2021).

Instrumento propio.

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Productividad Laboral	Trabajo	13. ¿Con qué frecuencia cumples con los objetivos y metas establecidos en tu trabajo?	1	1	1	1	
		14. ¿Con qué frecuencia buscas formas de mejorar tu eficiencia y calidad en el trabajo?	1	1	1	1	
	Metas	15. ¿Qué tanto colaboras con tus compañeros de equipo para lograr los objetivos comunes?	1	1	1	1	
		16. ¿Cuánto influye tu compromiso y motivación en tu productividad diaria?	1	1	1	1	

Eficacia Laboral	Cronogramas	17. ¿Con qué frecuencia logras completar tus tareas asignadas dentro de los plazos establecidos?	1	1	1	1	
		18. ¿Qué tan bien respondes a los cambios en las demandas del trabajo o en las prioridades establecidas?	1	1	1	1	
	Funciones	19. ¿Cuánto influye tu capacidad para resolver problemas de manera eficiente en la eficacia general de tu trabajo?	1	1	1	1	
		20. ¿Qué tanto utilizas tus habilidades y conocimientos para superar los obstáculos en tu trabajo diario?	1	1	1	1	
Eficiencia Laboral	Conocimiento técnico	21. ¿Con qué frecuencia completas tus tareas asignadas utilizando la menor cantidad de recursos posibles (tiempo, dinero, materiales)?	1	1	1	1	
		22. ¿Qué tan bien organizas tu tiempo y priorizas tus actividades para maximizar la cantidad de trabajo realizado en un periodo determinado?	1	1	1	1	
	Liderazgo	23. ¿Cuánto influye tu habilidad para utilizar eficientemente las herramientas y tecnologías disponibles en la eficiencia general de tu trabajo?	1	1	1	1	
		24. ¿Qué tanto optimizas los procesos de trabajo para lograr resultados de alta calidad en un tiempo más corto?	1	1	1	1	

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	Desempeño laboral
Nombres y apellidos del experto	Yuly Condor Carhuachin
Documento de identidad	42979992
Años de experiencia laboral	10 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	INEN.
Labor que desempeña	Lic. Especialista - Asistencial
Número telefónico	964439625
Correo electrónico	yulycondor2405 @ E mail.
Firma	 Lic. Yuly Condor Carhuachin Enfermera Asistencial Departamento de Enfermería CEP 12961 <small>1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024</small>
Fecha	18 - 06 - 2024

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE  
COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**Definición de la variable:** El compromiso organizacional de los trabajadores de la salud es crucial para el funcionamiento efectivo de los sistemas de salud y el logro de los objetivos de salud pública. Este concepto se relaciona con el nivel de identificación, apego y lealtad que un trabajador tiene hacia su organización, lo que se refleja en un mayor esfuerzo, dedicación y disposición para contribuir al éxito de la misma (Jaramillo, 2023).

Instrumento propio.

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Compromiso afectivo	Identificación con la Organización	1. ¿Consideras que el hospital público de Junín valora tus contribuciones y esfuerzos?	1	1	1	1	
		2. ¿Tienes sentimientos de identificación con los objetivos y valores del hospital público de Junín?	1	1	1	1	
	Involucramiento con la organización	3. ¿Crees que el hospital público de Junín ofrece oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional?	1	1	1	1	
		4. ¿Recibes apoyo por parte de tus superiores y compañeros cuando lo necesitas?	1	1	1	1	
	Lealtad con la organización.	5. ¿Sientes motivación para permanecer en el hospital público de Junín a largo plazo?	1	1	1	1	

Compromiso de continuidad		6. ¿Consideras que el hospital público de Junín ofrece incentivos adecuados para que desees quedarte?	1	1	1	1	
	Sentido de obligación.	7. ¿Sientes que el hospital público de Junín se preocupa por tu bienestar y desarrollo a largo plazo?	1	1	1	1	
		8. ¿Te ves a ti mismo/a creciendo profesionalmente dentro del hospital público de Junín en los próximos años?	1	1	1	1	
Compromiso normativo	Percepción de alternativas	9. ¿Sientes que tienes una obligación moral de permanecer en el hospital público de Junín debido a la inversión que esta ha hecho en tu formación y desarrollo?	1	1	1	1	
		10. ¿Consideras que dejar el hospital público de Junín crearía una carga indebida para tus compañeros de trabajo o superiores?	1	1	1	1	
	Inversiones en la organización	11. ¿Sientes compromiso de permanecer en el hospital público de Junín debido a las expectativas de la sociedad o de tus familiares?	1	1	1	1	
12. ¿Crees que dejar el hospital público de Junín sería visto como un acto desleal por parte de tus colegas o superiores?		1	1	1	1		

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Nombres y apellidos del experto	Imelda Felicita Alcantara Vega
Documento de identidad	04206886
Años de experiencia laboral	34
Máximo grado académico	DOCTOR EN EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución laboral	J.N. Inmóvilida excepción - Vico
Labor que desempeña	Directora
Número telefónico	922833515
Correo electrónico	imelda.al.ve@gmail.com
Firma	 
Fecha	15 de junio 2024

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE  
DESEMPEÑO LABORAL**

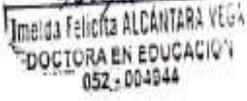
**Definición de la variable:** El desempeño laboral del personal sanitario es un pilar fundamental para el correcto funcionamiento de los sistemas de salud y el cumplimiento de los objetivos de salud pública. Este se refiere a la capacidad y eficacia con la que un trabajador de la salud lleva a cabo sus tareas y responsabilidades, contribuyendo al logro de los objetivos de la organización y a la satisfacción de las necesidades de los pacientes (Pashanasi et al., 2021).

Instrumento propio.

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Productividad Laboral	Trabajo	13. ¿Con qué frecuencia cumples con los objetivos y metas establecidos en tu trabajo?	1	1	1	1	
		14. ¿Con qué frecuencia buscas formas de mejorar tu eficiencia y calidad en el trabajo?	1	1	1	1	
	Metas	15. ¿Qué tanto colaboras con tus compañeros de equipo para lograr los objetivos comunes?	1	1	1	1	
		16. ¿Cuánto influye tu compromiso y motivación en tu productividad diaria?	1	1	1	1	

Eficacia Laboral	Cronogramas	17. ¿Con qué frecuencia logras completar tus tareas asignadas dentro de los plazos establecidos?	1	1	1	1	
		18. ¿Qué tan bien respondes a los cambios en las demandas del trabajo o en las prioridades establecidas?	1	1	1	1	
	Funciones	19. ¿Cuánto influye tu capacidad para resolver problemas de manera eficiente en la eficacia general de tu trabajo?	1	1	1	1	
		20. ¿Qué tanto utilizas tus habilidades y conocimientos para superar los obstáculos en tu trabajo diario?	1	1	1	1	
Eficiencia Laboral	Conocimiento técnico	21. ¿Con qué frecuencia completas tus tareas asignadas utilizando la menor cantidad de recursos posibles (tiempo, dinero, materiales)?	1	1	1	1	
		22. ¿Qué tan bien organizas tu tiempo y priorizas tus actividades para maximizar la cantidad de trabajo realizado en un periodo determinado?	1	1	1	1	
	Liderazgo	23. ¿Cuánto influye tu habilidad para utilizar eficientemente las herramientas y tecnologías disponibles en la eficiencia general de tu trabajo?	1	1	1	1	
		24. ¿Qué tanto optimizas los procesos de trabajo para lograr resultados de alta calidad en un tiempo más corto?	1	1	1	1	

### FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	DESEMPEÑO LABORAL
Nombres y apellidos del experto	Imelda Felicitá Alcantara Vega
Documento de identidad	04206886
Años de experiencia laboral	34
Máximo grado académico	DOCTOR EN EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución laboral	J.N. Inmaculada Concepción - Viceo
Labor que desempeña	Directora
Número telefónico	922 833515
Correo electrónico	imelda.al.ve@gmail.com
Firma	 
Fecha	15 de junio 2024

## ANEXO N°5. RESULTADOS DE ANÁLISIS DE CONSISTENCIA INTERNA

De acuerdo con el estudio, se ha realizado la prueba de confiabilidad en base a 15 cuestionarios, consolidando lo siguiente:

- **Variable:** Compromiso Organizacional

Para el análisis de esta variable se ha realizado el proceso de prueba del instrumento y proceder a realizar los cálculos correspondientes. La información se puede apreciar en el Anexo N°8.

Habiendo procedido a acondicionar la información, se ha procedido a obtener del Alpha de Cronbach.

### Resumen de procesamiento de casos

N	%
15	100,0
0	,0
15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,995	15

- **Variable:** Desempeño Laboral

### Resumen de procesamiento de casos

N	%
15	100,0
0	,0
15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

---

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	15

---

De esta manera se puede comprobar que los instrumentos aplicados para cada variable son admisibles para poder obtener los resultados que se desean conseguir.

## **ANEXO N°6. CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **Consentimiento Informado**

**Título de la investigación:** Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junin – 2024

**Investigador (a) (es):** Condor Jimenez Zenaida Stefany

#### **- Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junin – 2024”, cuyo objetivo es analizar la relación entre el grado de compromiso organizacional y el grado de desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junin – 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Ate Vitarte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Hospital Público Junin].

#### **- Impacto del problema de la investigación.**

El impacto desde un aspecto teórico, el compromiso organizacional y el desempeño laboral son elementos cruciales para el éxito de cualquier entidad, particularmente en un entorno hospitalario donde la excelencia en el servicio y la atención al paciente se basan en gran medida en el desempeño del equipo. Se han desarrollado diversas teorías con el objetivo principal es promover el desarrollo de futuros estudios en este campo. Desde un enfoque práctico, este análisis tiene como propósito es establecer un plan para fomentar el desarrollo de habilidades de liderazgo dirigido a los jefes de departamento y supervisores. Asimismo, se busca promover un estilo de liderazgo participativo que es capacitar al personal para ser partícipe al momento de tomar decisiones. En el aspecto social, se analiza cómo las relaciones entre los colaboradores dentro del hospital afectan su compromiso laboral y su desempeño. Por consiguiente, comprender esta dinámica resulta fundamental para aumentar tanto la calidad de la atención sanitaria como el bienestar de los colaboradores y los pacientes.

- **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación responderán 24 interrogantes que se le proporcionarán dentro del cuestionario.

Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en los ambientes del Hospital Público Junin. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

- **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la admiteción no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

- **Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

- **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

- **Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

- **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Zenaida Stefany Condor Jimenez email: stefanycondorjimenez1199@gmail.com

- **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Para lo cual paso a proporcionar la siguiente información para su mayor veracidad.

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

## ANEXO N° 7. ANALISIS COMPLEMENTARIO

- De acuerdo con el levantamiento de información realizado para medir la confiabilidad del instrumento, se ha obtenido la siguiente información para las preguntas formuladas:

Para el variable compromiso organizacional.

N°	COMPROMISO ORGANIZACIONAL													P1
	C. Afectivo				C. de continuidad				C. Normativo					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		
1	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3	
2	4	1	5	1	3	5	5	4	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	1	3	5	5	4	2	5	2	1	5	3	3	
5	4	1	2	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	
6	5	2	3	4	5	3	5	1	5	5	1	2	1	
7	3	3	4	5	1	5	1	5	2	2	5	5	5	
8	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	
9	3	1	2	5	5	2	5	2	5	2	5	4	5	
10	4	5	3	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	
11	5	2	2	5	5	4	2	2	2	4	5	3	2	
12	5	5	5	5	1	2	1	5	3	5	5	5	3	
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	
14	4	5	2	5	5	2	1	5	5	4	5	5	5	
15	2	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	

Variable desempeño laboral

N°	Desempeño Laboral											
	4				Eficacia laboral				Eficiencia laboral			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	3	3	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5
2	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5
3	5	1	3	5	5	5	5	4	5	4	5	1
4	3	3	3	5	3	5	4	5	5	5	3	5
5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5
6	1	5	3	5	4	4	5	1	3	5	3	1
7	5	5	4	1	5	5	5	5	5	1	5	5
8	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5
9	5	4	5	1	5	4	5	5	2	5	5	5
10	5	5	5	1	5	3	4	5	5	2	5	5
11	2	1	4	1	3	5	5	5	5	2	5	5
12	3	5	2	1	3	5	5	5	1	2	3	5
13	5	5	5	5	5	3	3	5	5	2	5	3
14	5	5	5	1	3	5	4	5	5	4	5	5
15	5	5	2	5	2	5	5	2	5	2	4	5

**Nota.** Los resultados de la base de datos obtenidos para la prueba piloto

- Tamaño de la muestra

Aplicación de la prueba finita para la obtención de la muestra del estudio:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{Z^2 \cdot p \cdot q + e^2(N - 1)}$$

Reemplazamos los valores con los datos

$$N = \frac{415 (1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5) + (0,05)^2 (415 - 1)} = 200 \cong$$

Donde:

N: Población de total de 415

p: Probabilidad de éxito es del 0,5

q: Probabilidad de fracaso es del 0,5

Z: 1,96 para un grado de confianza de 95%

e: Error de la muestra es de 5% (0,05)

La muestra de este estudio consistirá en 200 trabajadores, determinada mediante un proceso de formulación específico para la investigación llevada a cabo en un hospital público de Pasco, esta cantidad de trabajadores será encuestada con el propósito de obtener datos estadísticos.

**ANEXO N° 8. BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES**

N°	COMPROMISO ORGANIZACIONAL												Desempeño Laboral								PROMEDIO												
	C. Afectivo				C. de continuidad				C. Normativo				4				Eficiencia laboral				Eficiencia laboral												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	V1	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6	
1	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	
2	4	1	5	1	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	
3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	4	5	5	5	4	5	4	
4	3	1	3	5	5	4	2	5	3	1	5	3	3	3	3	5	3	5	4	5	5	5	3	5	3	4	3	4	3	4	4	5	
5	4	1	2	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	2	5	
6	5	2	3	4	5	3	5	1	5	5	1	2	1	5	3	5	4	4	5	1	3	5	3	1	3	3	4	4	3	4	4	3	
7	3	3	4	5	1	5	1	5	2	2	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	1	5	5	3	4	4	3	2	4	5	4	
8	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	5	
9	3	1	2	5	5	2	5	2	5	2	5	4	5	4	5	1	5	4	5	5	2	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	
10	4	5	3	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	4	5	5	2	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4		
11	5	2	2	5	5	4	2	2	2	4	5	3	2	1	4	1	3	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	2	4	2	2	4	
12	5	5	5	5	1	2	1	5	3	5	5	5	3	5	2	1	3	5	5	5	1	2	3	5	4	4	2	2	5	2	5	3	
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	2	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	
14	4	5	2	5	5	2	1	5	5	4	5	5	5	5	1	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5		
15	2	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	2	5	2	5	5	2	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	3	1	5	4	4	4	5	5	5	4	4	
17	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	2	2	5	5	1	3	5	4	5	5	2	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	
18	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
19	5	5	5	2	5	5	5	5	2	3	5	5	4	5	5	1	5	5	1	4	5	2	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	
20	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	
21	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	5	2	5	4	
22	1	3	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	3	3	2	3	4	5	5	4	5	5	
23	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	1	4	5	1	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	
24	3	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	1	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	
25	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	
26	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	
27	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	
29	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	1	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	2	4	4	
35	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	2	2	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	
36	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	5	2	5	3	2	2	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	3	2	5	3	5	3	5	5	4	5	1	5	3	4	4	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4	
39	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	2	5	3	5	2	5	5	4	5	5	5	4	2	4	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	5	3	5	2	5	5	4	3	2	5	5	4	4	4	





# ANEXO N° 9. AUTORIZACIONES PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACION



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



## CARTA DE AUTORIZACION

Mayo, 2024

Señor(a): Lic. Zemaña Stefany Condor Jimenez

Asunto: Autorización para la ejecución de trabajo de investigación, toma de muestras.

### **PRESENTE:**

Por medio del presente documento autoriza a la investigadora Zemaña Stefany Condor Jimenez responsable del proyecto titulado: **Compromiso organizacional, desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junín - 2024**, correspondiente a un estudio de tesis. Entiendo que los profesionales invitados, lo hacen de manera voluntaria, independientemente de mi autorización. Además, comprendo el manejo confidencial, por lo que los participantes no serán identificados, tampoco las organizaciones en los documentos o publicaciones derivadas del estudio. La información será obtenida será utilizada solo con fines de investigación.

En ese sentido, se autoriza la recopilación de información para fines de investigación.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresar a usted mi aprecio y estima personal.

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN  
MINISTERIO DE SALUD  
MAYO 2024  
DRA. YVONNE J. GARCIA HILLAS  
C.O.P.S. N° 107073-04 JUNIO 2012  
C.O.P. N° 2139

## ANEXO N° 10. OTRAS EVIDENCIAS



32

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

Lima, 30 de mayo del 2024

**Señor (a):**

Mg. Sandra Jessica García Rojas

Directora del Hospital de apoyo Junín – Red de Salud Junín

Nº de Carta : 0027 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 30 de mayo del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **CONDOR JIMENEZ ZENAIDA STEFANY**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Junín -2024**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



  
Dra. Consuelo Del Pilar Cisneros Castillo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo  
Campus Ate

*"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"*

Dirección: Ate, Km. 8.2 Carretera Central, Ate  
Correo: [rectorado@ucv.edu.pe](mailto:rectorado@ucv.edu.pe)

