



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

“Compromiso organizacional y desempeño laboral en trabajadores de oficina
ejecutiva de administración de gestión de recursos humanos del Hospital
Cayetano Heredia, 2019”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Flores Rodríguez, Main Jaysiel (ORCID: 0000-0002-8768-5334)

ASESOR:

Dr. Morí Paredes, Manuel Alberto (ORCID: 0000-0002-9687-492X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CALLAO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedicó este trabajo a mi madre y a mi hermano por todo el apoyo incondicional que siempre me han brindado ya que son el pilar fundamental en mi vida. Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes siempre han creído en mí. Dándome ejemplo de superación, humildad, sacrificio y anhelo de triunfo en la vida. A ustedes mi familia adorada les dedicó este trabajo, porque son el motor de mi vida.

PÁGINA DE JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

ÍNDICE

	Página.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaración de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Población, muestra y muestreo	18
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.4. Procedimiento	24
2.5. Método de análisis de datos	24
2.6. Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variable Compromiso organizacional	17
Tabla 2. Operacionalización de variable Desempeño laboral	18
Tabla 3. Distribución de población	19
Tabla 4. Distribución de muestra	20
Tabla 5. Cuestionario para evaluar el compromiso organizacional	21
Tabla 6. Cuestionario para evaluar el desempeño laboral	22
Tabla 7. Identificación de las técnicas – instrumentos	22
Tabla 8. Validación de los instrumentos compromiso organizacional y desempeño	23
Tabla 9. Tabla de confiabilidad Alfa de Crombach – Compromiso Organizacional	23
Tabla 10. Tabla de confiabilidad Alfa de Crombach – Desempeño Laboral	24
Tabla 11. Niveles de percepción del compromiso organizacional	26
Tabla 12. Niveles de percepción de la dimensión hablar	27
Tabla 13. Niveles de percepción de la dimensión permanecer	28
Tabla 14. Niveles de percepción de la dimensión esforzarse	29
Tabla 15. Niveles de percepción del desempeño laboral	30
Tabla 16. Niveles de percepción de la dimensión rendimiento	31
Tabla 17. Niveles de percepción de la dimensión eficiencia	32
Tabla 18. Niveles de percepción de la dimensión eficacia	33
Tabla 19. Niveles de percepción de la dimensión efectividad	34
Tabla 20. Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral	35
Tabla 21. Prueba Chi cuadrado – compromiso organizacional y desempeño laboral	36
Tabla 22. Relación entre la dimensión hablar y el desempeño laboral	37
Tabla 23. Prueba Chi cuadrado – Dimensión hablar y desempeño laboral	38
Tabla 24. Relación entre la dimensión permanecer y el desempeño laboral	39
Tabla 25. Prueba Chi cuadrado – Dimensión permanecer y el desempeño laboral	40
Tabla 26. Relación entre la dimensión esforzarse y el desempeño laboral	41
Tabla 27. Prueba Chi cuadrado – Dimensión esforzarse y el desempeño laboral	42

Índice de Figuras

Figura 1. Nivel de percepción del compromiso organizacional	26
Figura 2. Nivel de percepción de la dimensión hablar	27
Figura 3. Nivel de percepción de la dimensión permanecer	28
Figura 4. Nivel de percepción de la dimensión esforzarse	29
Figura 5. Nivel de percepción del desempeño laboral	30
Figura 6. Nivel de percepción de la dimensión rendimiento	31
Figura 7. Nivel de percepción de la dimensión eficiencia	32
Figura 8. Nivel de percepción de la dimensión eficacia	33
Figura 9. Nivel de percepción de la dimensión efectividad	34
Figura 10. Gráfico de prueba de Chi cuadrado – Hipótesis General	36
Figura 11. Gráfico de prueba de Chi cuadrado – Hipótesis Específica 1	38
Figura 12. Gráfico de prueba de Chi cuadrado – Hipótesis Específica 2	40
Figura 13. Gráfico de prueba de Chi cuadrado – Hipótesis Específica 3	42

RESUMEN

La presente investigación titulada “Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019”. Tiene como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de esa Institución.

La investigación es del tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo, descriptivo - correlacional y diseño no experimental, con corte transversal. La muestra estuvo conformada por 59 trabajadores de la oficina ejecutiva de gestión de recursos humanos, a los cuales se aplicaron dos cuestionarios tipo escala de Likert basados en los modelos de Aon Hewitt (Compromiso organizacional) y Chiavenato (Desempeño Laboral). Se usaron estadísticos descriptivos y para la prueba de hipótesis se usó el coeficiente Chi cuadrado.

Los resultados obtenidos es que existe una relación dependiente entre las variables compromiso organizacional y el desempeño laboral. Según los resultados obtenidos ($p=0.002<0.05$) se rechazó la Hipótesis nula (H_0) y se aceptó la Hipótesis alterna (H_1), concluyendo así que el el compromiso organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

Palabras clave: Compromiso organizacional, desempeño laboral, Aon Hewitt

ABSTRACT

This research entitled " Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019". Its objective is to determine the relationship between the organizational commitment and the labor performance of the workers of that Institution.

The research is of the applied type, with a quantitative, descriptive - correlational and non-experimental design approach, with cross-section. The sample consisted of 59 workers from the executive office of human resources management, to which two Likert scale questionnaires were applied in the models of Aon Hewitt (Organizational Commitment) and Chiavenato (Labor Performance). Descriptive statistics were used and the Chi-square coefficient was used for hypothesis testing.

The results obtained is that exist a relationship between the variables organizational commitment and work performance. According to the results obtained ($p = 0.002 < 0.05$) the Null Hypothesis (H_0) was rejected and the Alternative Hypothesis (H_1) was accepted, concluding that the organizational commitment is related to work performance.

Keywords: Organizational commitment, job performance, Aon Hewitt

I. INTRODUCCIÓN

El Hospital Cayetano Heredia es una Institución de Salud de categoría nivel III-1 que atiende a 107,523 pacientes al año en los servicios de emergencia y hospitalización; cuenta con 367 camas hospitalarias, 58 camas de emergencia, 94 consultorios, 128 profesionales de salud en dos turnos, atienden 20,000 consultas mensuales.

El HCH se ubica en el distrito de San Martín de Porres. Su misión es ofrecer atención de salud especializada, con calidad, calidez, oportunidad, equidad y respeto, contribuyendo en la formación de la investigación científica y tecnológica. Para el plan operativo institucional (2018) propusieron cuatro objetivos: 1) Fortalecimiento de la dirección institucional y la rectoría del MINSA para la modernización de la administración pública, 2) Garantizar y mejorar el cuidado de la salud y la calidad de atención en los servicios de salud, 3) Asegurar la disponibilidad, competencias y personal en el hospital, 4) Fortalecer la capacidad de alerta y respuesta del procedimiento de la salud.

Para esta investigación, nos enfocamos en la oficina ejecutiva de administración de recursos humanos, la cual se encarga de organizar, verificar los recursos del hospital, orientar las políticas institucionales de capacitación para el cumplimiento de lo trazado por el hospital y proponer lineamientos para la investigación e integración del proceso asistencial. El área en cuestión tiene a su cargo cinco unidades las cuales son: Gestión de personal, Procesos técnicos, Capacitación, Bienestar social y Seguridad y salud. Se ha identificado las principales debilidades administrativas que son objeto del presente estudio, estos son: 1) Sistema de información hospitalario manual y desintegrado que no genera información oportuna. 2) Carencia de competencias para el manejo de procesos administrativos (administración de recursos). 3) Demora en los procesos administrativos para las compras de bienes, servicios e inversiones. 4) Ausencia de identificación y análisis al momento de la selección de personal. 5) Bajo nivel de rendimiento y motivación de los colaboradores.

La institución planificó para el año 2019 diversas propuestas de mejora para resolver los problemas administrativos, es precisamente que en este contexto indagaremos la relación entre las variables compromiso organizacional y desempeño laboral, porque el

compromiso es el nivel de vinculación, identificación y pertenencia con la institución alineado con las metas, objetivos y valores.

En ese sentido, la institución en busca de un desarrollo exitoso se preocupa por el alto rendimiento y productividad de los trabajadores, para ello es necesario un buen clima institucional donde se sientan cómodos y comprometidos.

Asimismo, esta investigación determinara la relación entre el compromiso y el alto desempeño y rendimiento del colaborador, ya que es importante para contribuir con los objetivos de la institución y así obtener mejores resultados como organización hospitalaria.

Investigaciones realizadas a nivel internacional y nacional:

Meléndez (2015) tesis: Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013-2014, Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito, Ecuador. Su objetivo es buscar la relación entre las variables. El estudio de investigación es análisis descriptivo correlacional, cuantitativo, no experimental. Según los resultados concluyó que el clima no trasciende en el desempeño de los funcionarios, así como tampoco influye el desempeño de los colaboradores.

Hidrovo y Naranjo (2016) sobre Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador/ Matriz, Quito. El objetivo del estudio es determinar la relación entre las variables. Para ello se aplicó dos cuestionarios a una muestra de 278 docentes de las diferentes facultades, determinando que predomina el compromiso afectivo, lo que hace que exista mayor estabilidad laboral y menor ausentismo. Por lo tanto, concluyó una correlación positiva con magnitud baja entre las dos variables.

Osorio, Ramos y Walteros (2016) publicación en la revista Dialnet: Valores personales y compromiso organizacional: Más que una simple relación de la Universidad Católica de Colombia. Su propósito es investigar si las variables son correlacionales. Se basó en 4 elementos planteados por Schwartz (2006) y los tres constituyentes del compromiso de

Meyer, Allen y Smith (1993), el estudio es descriptiva-correlacional, para recoger los datos se aplicaron los cuestionarios a los colaboradores y se desenlaza que se halla una relación en medio de ambas variables de forma positiva. Concluyó que si se tienen índices altos en el factor conservación se incrementarían los valores del compromiso.

Flores (2016) sobre El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016, Universidad César Vallejo. El propósito de la investigación fue investigar el lazo existente entre ambos componentes en los subordinados. El estudio fue correlacional, no experimental y transversal. La recolección de datos se obtuvo a través de encuesta, debidamente validados y fueron aplicados a 109 personas dentro de la Institución. La conclusión del estudio es que existe una correlación positiva débil y significativa entre ambas variables.

Saldaña y Cornejo (2017) en el estudio Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima 2016. El objetivo fue comprobar la relación existente entre las variables en mención. El estudio es correlacional, descriptivo, se aplicó dos cuestionarios a 280 trabajadores. Se obtuvo por medio de los resultados una correlación positiva débil ($r = 0,354$) en ambas variables.

Flores y Pujadas (2018) en el estudio El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017. El objetivo del estudio fue hallar la conexión entre las variables de los colaboradores nombrados; el estudio es correlacional, se aplicaron dos cuestionarios para recoger los datos de medición de las dos variables a 113 colaboradores. Se encontró que existe un nivel de significación de 0.01 con un valor P de 0.000 y una correlación positiva correspondiente al 81,7% entre el compromiso y el desempeño laboral.

Teorías del compromiso organizacional

Existen tres perspectivas teóricas que conceptualizan de manera diferente el compromiso (Varona 1993), las cuales son:

Dentro de la, Perspectiva del intercambio social, se encuentran los siguientes autores:

Becker (1960) explica que el compromiso es el lazo que se instaura en la persona con su organización, gracias a las negociaciones consumado por mucho tiempo (p. 35).

Wallace (1970) se ha centrado en el compromiso de continuidad como la impresión sobre la utilidad que se tiene, la cual está relacionada a la decisión de salida” (p.775).

Meyer y Allen 1981 (p.61, citado en Bayona, 2017) fabricaron una medida, para estimar la dimensión de continuidad, e señalaron que es factible que se sienta impuesto a permanecer en su centro laboral cuando el valor de la renuncia percibido sea alto y/o cuando no encuentre un trabajo mejor que el actual; para en ambas circunstancias, se mostrara un nivel alto de compromiso.

Asimismo, en la Perspectiva de atribución, encontramos a:

Reichers (1985) el compromiso es la coacción que el sujeto consigue, como resultado de proceder con actos libres, categóricos e inexorable (p, 466).

Meyer y Allen 1991 (p.97, encontrado en cárdenas, Díaz, Chávez y Sánchez 2016). Esta perspectiva tiene relación con la dimensión normativa, ya que genera una sensación de carga para estar en la organización y la dividen en dos vertientes: La obligación moral desarrollada en el empleado para compensar con lealtad. La es el desarrollo del compromiso como una particularidad personal, que envuelve creencias, valores. Por consiguiente, ante un compromiso normativo, el empleado presenta dos ejemplos de resoluciones: un comportamiento de lealtad y otra de deber.

Por último, en la perspectiva psicológica se encuentra:

Mowday, Steers y Porter (1979) indica es una fuerza relativa que permite que un individuo se identifique con su empresa” (p.230); se caracteriza por i) el afán de quedarse ii) altos niveles de ahínco en favor de la organización y iii) mantener creencias, valores y metas de

la organización, Así, los individuos fuertemente comprometidos simpatizan y familiarizan con los valores y metas de la organización, manifestando una pretensión de posesión

Por otro lado, con concepto más actual Robbins y Coutler (2018, p. 287) definen el compromiso como el vínculo donde una persona se reconoce como parte de la institución, a fin de mantener su pertenencia. Las averiguaciones muestran que el compromiso coopera en la disminución de ausentismo y rotación. La mayoría de veces, los empleados no están en un solo lugar todo el tiempo y la relación que poseen con su empleador cambia notablemente.

Los modelos del compromiso organizacional tenemos:

Mathieu y Zajac (1990, p.174) indican que las diversas medidas y definiciones llegan a la conclusión que es el lazo del sujeto con la organización.

Llegan a relacionar el compromiso organizacional con el apego afectivo por parte del empleado indicando que si los costes son altos el individuo estaría asociado a si dejar la organización o permanecer. Surgen tres componentes o dimensiones del compromiso: a) Identificación: Sentirse identificado con la empresa. b) Membresía: Es el deseo de permanencia en la organización c) Lealtad: Es el respeto que tiene el individuo por su centro laboral.

El Modelo Teórico de Schaufeli, Salanova, Gonzales –Roma y Bakker (2004): El Engagement o compromiso: Es una condición positiva familiarizado con lo laboral, el Vigor, Dedicación y Absorción. No solo es un estado determinado y momentáneo, se refiere a un aspecto afectivo-cognitivo perenne que está concentrado en un objeto, evento o suceso en particular (p.115).

El vigor se representa por el esfuerzo que das en el trabajo que se está realizando, así haya problemas. La Dedicación, es la manifestación del sentimiento de entusiasmo por el quehacer. En consecuencia, la absorción es encontrarse totalmente abstraído en el trabajo y experimenta que el tiempo se va volando, lo que ocasiona que se tenga dificultades para desconectarse del trabajo debido a la fuerte dosis de disfrute y concentración.

El modelo teórico de Meyer y Allen (1997): Es un estado psicológico que conserva al empleado apegado a la entidad; la cual repercute en la decisión de quedarse o irse” (p. 100).

Las alianzas más duraderas y perpetuas se consiguen con las prácticas de trabajo, cada componente se desenvuelve como efecto de experiencias diferentes la cual tiene implicancias para el comportamiento en el puesto de trabajo. (Meyer & Allen, 1997, p.67).

Para Meyer y Allen, el lugar de trabajo o el rendimiento del trabajador están asociados al compromiso afectivo, de continuidad y normativo. Evocaron que lo afectivo en poca medida y lo normativo están sujetos al desempeño y la ciudadanía organizacional. Sin embargo, que el compromiso de continuidad puede no tener una relación positiva o negativa. Concluyeron que los diversos tipos de compromiso no son iguales y las organizaciones deben preocuparse de sus empleados permanezcan en las empresas mediante el fortalecimiento de su compromiso (Meyer & Allen 1997 p.69).

El Modelo de compromiso Aon Hewitt (2017, p 2): La teoría que fundamenta el estudio, puntualiza el compromiso organizacional como “es la inversión psicológica de un empleado en su organización”.

Para lo cual, es necesario conocer cuánto está comprometido el personal con la organización, para obtener las respuestas tenemos que hacernos las siguientes preguntas: ¿Por qué mis empleados no están comprometidos?, ir a la raíz es buscar respuestas en los empleados ¿Qué acciones servirán para incrementar el compromiso?, preguntar a los empleados pedir sus aportes ¿Cómo se deben llevar a cabo esas acciones?, involucrar a los empleados para que sean responsables de su propio compromiso, sus ideas serán aceptadas ¿Cuándo hay que actuar? debe ser de inmediato, observar y sembrar semillas de cambio ¿Quién es responsable de la generación de compromiso en la empresa? Son los jefes más inmediatos los que ejecutan los planes estratégicos, los que están diariamente en relación con los colaboradores, y son ellos los que juegan un papel esencial en la motivación de sus equipos como verdaderos líderes para crear una cultura organizacional, con valores de la empresa y para conseguir los resultados en la dirección adecuada.

El modelo tiene como activadores de la participación: la marca, Liderazgo, Desempeño, trabajo, Rutina, prácticas corporativas. Tiene como dimensiones: hablar, permanecer y esforzarse. Los resultados en los negocios o servicios: talento; Operativo; cliente, financiero (aumento de ingresos/ventas, rendimiento/imagen, oportunidad retorno total de accionistas) (Hewitt, 2015, p. 2).

El modelo participativo de Aon Hewitt se caracteriza por alto liderazgo, reputación, el logro y el compromiso en los “mejores empleadores” o mejores organizaciones. Donde los altos compromisos se correlacionan con los mejores resultados, prolongando los altos niveles de compromiso y poder llegar al puesto de Mejor Empleador no sólo depende de los esfuerzos internos del negocio, sino que también de la economía global y sus transformaciones.

Las dimensiones del compromiso se sustentan en base a Aon Hewitt, la teoría psicológica de participación que considera tres dimensiones para medir la variable en cuestión: Hablar, permanecer y esforzarse (Aon Hewitt, 2017, p. 2).

Dimensión 1: Hablar. Valora el nivel de reconocimiento de la organización, por parte del empleado, trabajador o colaborador.

Se toma en cuenta los factores activadores de la participación del empleado en función a la política salarial justa, al reconocimiento de la experiencia profesional, al mérito en la formación profesional, a la superación permanente de manera individual; la valoración del empleado es otro factor el sentimiento de grupo o equipo de trabajo, la pertenencia a la organización, reconocimiento de la reputación y responsabilidad de la organización. Las oportunidades que la organización brinda en el desarrollo de su carrera, la infraestructura y el equipamiento para el cumplimiento de su trabajo y el liderazgo que imprimen la gerencia y los jefes.

Si manifiestan palabras positivas sobre su organización y se comportan como defensores entonces estamos en frente a empleados completamente comprometidos.

Dimensión 2: Permanecer. Es la verosimilitud de los subalternos de seguir en la organización actual.

Está influenciado por factores como competencia de la organización con otras de su ramo, en política salarial, en condiciones laborales infraestructura y equipamiento, el trato al empleado, por el clima laboral, el cuidado de la salud, el fortalecimiento de la identidad con la organización, va a determinar si el empleado permanece o migra a otra organización que le ofrece mejores condiciones para acrecentar la calidad de vida familiar y mejora la carrera profesional.

Si tienen la pretensión de perpetuarse en su corporación durante bastante tiempo eso significa alto compromiso organizacional, identificado, leal, satisfecho y preferencia por la organización.

Los trabajadores comprenden que su permanencia en una organización tiene fuertes razones morales y éticos, además, en el contexto actual ante la escasez de oportunidades de trabajo trata de preservar la que tiene, porque de por medio está la seguridad económica de su hogar; hay relación de la lealtad a la empresa con el sentirse identificado con su empresa porque defienden la marca, en el deporte, en las celebraciones cívico-sociales, por el buen clima laboral que existe.

Dimensión 3: Esforzarse. Estima el deseo del esfuerzo extra por la organización. Si la organización logra el compromiso del empleado de aplicar toda su experiencia profesional mejoraría su desempeño, sin embargo el empleado compara lo que tiene actualmente y lo que tendría con otras organizaciones exitosas o con otras que están en crisis o bancarrota, ve la oferta laboral entonces evalúa su situación y toma la decisión de esforzarse en el trabajo a fin de preservarla con alto compromiso con la organización y lograr mayor reconocimiento o mantenerse pasivo con riesgo de despido.

Si están estimulados en dar su empeño en contribución a la organización para que tenga renombre significa que asumió alto compromiso con la organización mejor dicho se puso la camiseta y va a sudarla.

Teorías del Desempeño Laboral:

Klinger & Nabaldian (2002), el desempeño tiene relación con la motivación, lo que se relaciona con la satisfacción en el trabajo (p 252). Y lo divide en las siguientes teorías:

Teoría de la Equidad. Está relacionado con la visión del individuo a razón como recibe su trato si es justo e injusto. Esta teoría está supeditada a un estado mental aplicado en juicios subjetivos (las fuerzas motivacionales de hacer bien su trabajo). No significa que la objetividad y el buen trato, sean menos importantes entre los directivos y los empleados (p.253).

Teoría de las Exceptivas. Se centra en la complacencia que siente los empleados la cual se ve en su desempeño. Se identifica de tres maneras: a) la repercusión que un empleado cree que puede tener al hacer el trabajo con un nivel esperado b) La evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que alcance o no el nivel esperado en el desempeño c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones (p.253).

Chiavenato (2011) el desempeño es la manera como eficazmente trabajan dentro de las organizaciones (p.236). Además, es comprendido como el esfuerzo individual en el resultado de una actividad, condicionado por tres factores: el valor de las recompensas que solo dependen de su esfuerzo, la percepción de la función y de las competencias que tiene para ejercer su trabajo en una organización (Chiavenato, 2011, p. 246).

Zerpa (2014 p.22) indica que la motivación, es importante para todas las personas para sentirse valoradas, demostrado en recibir recompensas por nuestros esfuerzos, que pueden ser económicos u otros. Por ello la productividad de la organización depende del desempeño el trabajador.

También tenemos el concepto de desempeño, se refiere a los resultados reunidos de las labores adentro de la organización. Es una concepción multifacética, y lo gerentes deben asimilar los factores que contribuyen al desempeño organizacional (Robbins y Coutler, 2018, p. 403).

Para Bohlander, Snell y Morris (2018, p. 300) el desempeño laboral, es el cumplimiento de metas de acuerdo a las responsabilidades, habilidades técnicas y mejores prácticas.

Evaluación del desempeño:

Chiavenato (2008) la evaluación es una valoración, sistemática, de la forma de actuar de cada persona en función a las actividades que realiza, sus metas y los resultados a los que debe llegar. Es una técnica que sirve para tasar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, el aporte que hace al negocio de la organización, cuyo objetivo es enriquecer la condición del trabajo y la vida en las organizaciones (p. 245).

La evaluación de desempeño laboral para Chiavenato (2011, p. 254), se realiza para denotar como la persona se desenvuelve en un lugar y la aptitud que desarrollará en el futuro; es una fase para impulsar o dictaminar el valor, la excelencia y las habilidades de uno.

Los beneficios para la empresa y para los subalternos : se estima el desempeño de actividades, consecución de metas y objetivos son inseparables, el trabajo desempeñado en el cargo, es aceptado como beneficioso para la organización y el trabajador, es para mejorar el rendimiento del colaborador y su equipo , trabajar con eficacia y eficiencia. Las razones para la evaluar: 1) Es otorgar recompensas por méritos, para dar aumentos de salario, para promociones, rotaciones y en algunos casos para despidos, 2) para dar realimentación, da información de cómo interactúa el colaborador en actitudes y competencias 3) para el desarrollo, para identificar sus puntos fuertes para perfeccionarlos y los débiles para mejorarlos con preparación o desarrollo personal 4) para mejorar sus relaciones con gerentes, pares y subordinados.5) para asesoría, para guiar y orientar a los cooperantes.

Dessler (2001) la evaluación del desempeño es la calificación a un empleado comparando con las normas establecidas con su función. Para lo cual menciona que el desempeño se divide en las siguientes dimensiones: a) Confiabilidad, b) Disponibilidad y c) Productividad (p.43).

El método de evaluación de desempeño de mayor aceptación es la evaluación 360° al respecto Werther, Davis y Guzmán (2000) sostuvieron que es un procedimiento de evaluación en el cual intervienen personas que tienen contacto de trabajo con el evaluado” (p.46).

La evaluación 360° nos permite sacar opiniones de diferentes personas sobre el desempeño de un individuo en particular. Esta cualidad permite que se utilice para perfeccionar el desempeño individualmente como grupalmente y, a la vez, mostrar resultados reales a la empresa. Se tantea el nivel de competencias desde dos perspectivas: su rendimiento individual y el rendimiento de la empresa.

Modelos del desempeño laboral, las cuales indicamos:

Dickson, Smith, Grojean y Ehrhar (2001, p.197) para fundamentar el desempeño organizacional lo dividen en dos dimensiones que le permitirá obtener información para medirlo:

1. Productividad organizacional. Se denota del número de pertenencias o servicios producidos para generar resultados o ganancias. Las organizaciones y las unidades de trabajo desean ser productivas por eso desean generar bienes y servicios con pocos recursos. Se reciben ganancias cuando las organizaciones venden bienes.
2. Efectividad organizacional. que tan bien se están cumpliendo las metas establecida por la empresa. Para los gerentes es muy importante ya que da la norma para el fallo administrativo al momento de esquematizar las estrategias, actividades laborales y de coordinación en el trabajo de los empleados.

Las dimensiones a estimar en el desempeño laboral, según Chiavenato (2011) se divide en cuatro dimensiones:

La dimensión rendimiento, para Chiavenato (2011, p.21). Lo considera como la obtención de información que se recaban de acuerdo a los indicios de la organización. El rendimiento se divide en: actividades y resultados, esto quiere decir que los trabajadores se trazan metas las cuales deben cumplirlas.

La dimensión eficiencia, para Chiavenato (2011, p.22) es ejecutar las tareas asignadas, utilizando de manera adecuado los recursos que brinda la organización. Complementa

Rivas (2016, p. 35) para lograrlo no debe haber gastos innecesarios y utilizar los recursos necesarios.

La dimensión eficacia, según Chiavenato (2011, p.22). La organización debe cumplir con sus objetivos trazados mientras hace uso de los recursos dando prioridad a los objetivos de la empresa.

La dimensión efectividad según Chiavenato (2011, p.23). Se relaciona con lo que la organización obtiene mediante actividades que se han programado en un tiempo específico sin dejar los valores. La argumentación de Ruiz (2007, p.309) se refiere a como se deben programar las tareas para lograr trabajar en forma individual o en equipos.

Teoría administrativa:

La teoría que respalda a las variables compromiso organizacional y al desempeño laboral se encuentra relacionada con la teoría de las relaciones humanas. Fue creada por Elton Mayo y Hugo Mintzberg, quienes elaboraron esta teoría desde una perspectiva conductista con enfoque en relaciones humanas, considerando al trabajador como un hombre social y autónomo, con confianza, motivación, capacitación y comunicación.

Elton Mayo 1880 (p.14, encontrado en Ortiz, 2015). Indica que esta teoría se creó con la necesidad de humanizar y democratizar la administración, eximiéndola de los conceptos rígidos de la teoría clásica.

Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina ejecutiva de administración de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019?

Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de relación entre el hablar y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina ejecutiva de administración de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019?
2. ¿Cuál es el nivel de relación entre el permanecer y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina ejecutiva de administración de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019?
3. ¿Cuál es el nivel de relación el esforzarse y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina ejecutiva de administración de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019?

Este trabajo de investigación se justifica de la siguiente manera:

Justificación Teórica: porque busca cubrir vacíos teóricos en la relación entre las variables en los administrativos del hospital Cayetano Heredia, 2019, a partir de las percepciones de los trabajadores se analizará estadísticamente para contrastar las hipótesis.

Justificación metodológica: del estudio tiene que ver con el camino que sigue el estudio para probar las hipótesis, para lo cual se recogerá los datos a través de dos cuestionarios de los informantes que son 80 colaboradores de la oficina de recursos humanos para determinar si están relacionados ambas variables

Justificación práctica: tiene que ver con los beneficios del estudio para el hospital y los subordinados en la mejora de los resultados de manera individual y como organización

Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina ejecutiva de administración de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019.

Objetivos específicos

1. Establecer la relación entre el hablar y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina ejecutiva de administración de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019.
2. Establecer la relación entre el permanecer y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina ejecutiva de administración de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019.
3. Establecer la relación entre el esforzarse y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina ejecutiva de administración de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019.

Hipótesis general

Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina ejecutiva de administración de la gestión de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2019

Las hipótesis específicas

1. Ha: Existe correlación entre el hablar y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina ejecutiva de administración de gestión de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019.
2. Ha: Existe correlación entre el permanecer y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina ejecutiva de administración de gestión de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019.

3. Ha: Existe correlación entre el esforzarse y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina ejecutiva de administración de gestión de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia,2019

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de la Investigación

Para tipificar el nivel de investigación se tiene en cuenta los problemas, su línea de investigación, los objetivos de investigación e hipótesis como recomendación para solucionar un problema.

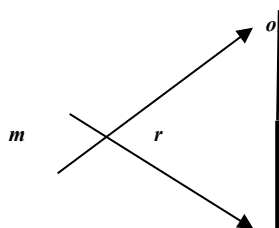
Según Research Methodology (2018, párr.1) en su publicación virtual refiere que la investigación aplicada tiene como objetivo hallar soluciones a problemas que enfrenta una sociedad u organización. Asimismo, se considera como una investigación no sistemática, que por lo general lo inicia una empresa o agencia para abordar un problema específico. Por esa razón el modelo de investigación es aplicada ya que tomamos datos para conocer la realidad de la institución.

Según Hernández (2016, p.36) el enfoque cuantitativo se usa para recolectar datos y justificar la hipótesis para establecer muestras de comportamiento y probar teorías, usado en esta investigación.

Asimismo, la California State University (2017, párr.2) en su portal online propone que el método deductivo examina las posibilidades de llegar a una conclusión específica o lógica. De esta forma el presente trabajo es deductivo, y correlacional porque establece la relación y cómo actúan las dos variables juntas. Además, es estudio transversal porque se efectuará una sola medición planificada en trabajo de campo, es investigación descriptiva en la medida que se analiza dos variables relacionadas dentro de su misma naturaleza.

Diseño

Hernández, Fernández y Baptista, 2014, (p. 151) no se manipular deliberadamente las variables. El presente estudio tiene un diseño No Experimental, porque las variables no fueron adulteradas. Por lo que concluimos que es de carácter transversal o transaccional, correlacional, teniendo en cuenta que se recolectaron datos en un periodo señalado, y del tipo de investigación, dónde la gráfica de estudio seria lo siguiente:



Dónde:

m = Unidades de análisis

r = Chi Cuadrado

σ_1 = Medición de Variable 1 Compromiso organizacional.

σ_2 = Medición de Variable 2 Desempeño laboral

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escalas y Medición	Niveles
Hablar	Identificación	1, 5,6,4	Nominal /Escala de Lickert	
	lealtad	4		
	Buena comunicación	2 3		
	Clima laboral			
Permanencia	Política salarial	8,	Nunca=1	Muy Débil
	Reconocimiento	9,10,12	Casi Nunca=2	Débil
	Infraestructura y equipamiento	11	A veces=3	Fuerte
			Casi Siempre=4	Muy Fuerte
			Siempre = 5	
Esforzarse	- Responsabilidad	13		
	- Superación profesional	14,15,16,17		
	- Evita cometer errores	18		

Fuente. Adaptado de Mehech, Cg, Cordero, A y Gómez, T (2016)

Tabla 2*Desempeño Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escalas y Medición	Niveles	
Rendimiento	Medición de los resultados	1, 2,3	Nominal /Escala de Lickert		
	Evaluación de los objetivos	4,5,			
	Costos	6,7			
Eficiencia	Beneficios	8,9,10	Nunca=1	Muy Bajo	
			Casi Nunca=2		Bajo
			A veces=3		Alto
			Casi Siempre=4		Muy Alto
Eficacia	- Bienes y servicios	11,12,13,14,15	Siempre = 5		
Efectividad	- Logro de resultados	16,17,18,19,20			

Fuente. Br. Katherine Fuentes

2.2. Población y muestra y muestreo

Población

Kenton (2019, párr.1) refiere que es una observación agregada de sujetos agrupados por una característica en común. La población en estudio está constituida de 70 trabajadores en la oficina ejecutiva de administración de gestión de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia, que en su totalidad alberga mano de obra indirecta (administrativos), estableciendo para los efectos del desarrollo de la investigación el siguiente cuadro:

Tabla 3

Distribución de población N= 70

Unidades	Cantidad trabajadores	Proporcionalidad
Unidad Gestión del Personal	25	0.3572
Unidad de Procesos Técnicos	14	0.2
Unidad de Capacitación	9	0.1286
Unidad de Bienestar Social	16	0.2285
Unidad de Seguridad y Salud	6	0.0857
Total	70	1.0000

Fuente: Elaboración propia.

Muestra

Aplicando la teoría de la muestra se escogió el muestreo estratificado que para nuestro caso está constituido por los 5 estratos: Unidad de Gestión del Personal, Unidad de Procesos Técnicos, Unidad de Capacitación, Unidad de Bienestar Social y Unidad de Seguridad y Salud. Bajo estas condiciones aplicaremos la siguiente formula que permite estimar la muestra.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Dónde:

N= 70 (Tamaño de la población)

Z = 1.96 (Valor asociado al nivel de confianza)

P = probabilidad de éxito o proporción esperada es 0.50

Q =probabilidad de fracaso o error es, 0.50

d = 0.05 (Nivel de precisión)

n = 59

$$n = \frac{70 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}{(0.05)^2 \cdot (70-1) + (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$

$$n = 59$$

Tabla 4

Distribución de muestra. N=59

Unidades	Proporcionalidad	Tamaño de la Muestra
Unidad Gestión del Personal	0.3572	21
Unidad de Procesos Técnicos	0.2	11
Unidad de Capacitación	0.1286	8
Unidad de Bienestar Social	0.2285	14
Unidad de Seguridad y Salud	0.0857	5
Total	1.0000	59

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Encuesta

Es una técnica de recolección de datos que se administra a la población o a una muestra de ella mediante una entrevista con la finalidad de obtener los conceptos que se derivan de una problema de investigación previamente construida (Roldán y Fachelli, 2015, p.8).

Instrumento de recolección de datos

Para el recojo de datos se utilizará dos cuestionarios certificados mediante la validación de expertos. La prueba de confiabilidad del alfa de Cronbach, las preguntas del cuestionario otorgan la validez, confianza y fiabilidad para el recojo de la información (Gordillo, 2012 p.98) .

Tabla 5.

Ficha Técnica

Instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional

Autor: Adaptado de Mehech, C., Cordero, A. y Gómez,T

Año: 2016

Objetivo: Determinar los niveles del compromiso organizacional

Duración: 20 minutos aprox.

Contenido: El cuestionario consta de 18 items con 05 alternativas con opción múltiple, de tipo escala de Likert como: (1): Nunca, (2): Casi Nunca, (3): A veces,(4): Casi siempre,(5): Siempre

Fuente: Mehech, C., Cordero, A. y Gómez,T. (2016)

Tabla 6.

Ficha Técnica	
Instrumento:	Cuestionario de desempeño laboral
Autor:	Adaptado de Br. Katherine Fuentes (nivel de confiabilidad de 0.979)
Año:	2018
Objetivo:	Determinar los niveles del desempeño laboral
Duración:	10 minutos
Contenido:	El instrumento consta de 20 items con 05 alternativas con opción múltiple, de tipo escala de Likert como: (1): Nunca, (2): Casi Nunca, (3): A veces,(4): Casi siempre,(5): Siempre

Fuente. Br. Katherine Fuentes (2018)

Tabla 7

Identificación de las técnicas - instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento
Compromiso Organizacional	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Elaboración propia.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

Según Hernández (2014) “La validez se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir” (p.201). Se utilizó para validar los instrumentos: compromiso y desempeño, a través del juicio de expertos.

Tabla 8

Validado por juicio de expertos los instrumentos Compromiso organizacional y el desempeño laboral

Expertos	Aplicable
Mg. Braulio Castillo Canales	suficiencia
Mg. Hans Mejía Guerrero	suficiencia
Mg. Luis Dios Zárate	suficiencia

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad

Briones, G (2017, p. 2), la confiabilidad es la confianza o seguridad con el cual se pueden aceptar los resultados obtenidos por el investigador.

Mediante el uso del Alfa de Cronbach, se midió ambos instrumentos aplicado a 20 personas, con el objetivo de establecer el nivel de interrelación y de igualdad de los ítems de cada variable, con el Software SPSS versión 25, se obtuvieron la siguiente información:

Tabla 9

Alfa de Cronbach – Compromiso Organizacional

Resultado	N Ítems
.856	18

Tabla 10

Alfa de Cronbach – Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.807	20

Fuente: Spss25

Interpretación

Para determinar la confiabilidad de ambos cuestionarios se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,856 para la variable Compromiso organizacional y para la segunda variable obtuvimos el valor de 0,807, lo que demuestra que se puede aplicar ambos instrumentos

2.4 Procedimiento

Se aplicó dos cuestionarios de 18 y 20 ítems cada uno, validadas por el juicio de expertos a los trabajadores de la oficina en investigación. Se utilizó el software SPSS25 para procesar los resultados obtenidos de las encuestas respondidas por 59 colaboradores. La recolección de datos se realizó en un mismo momento para las dos variables por un espacio de 10 minutos para cada uno.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para analizar datos se usa el estadígrafo de Chi cuadrado (χ^2) porque las variables son nominales, se escoge la opción de rechazar o aceptar la hipótesis nula. Primero se elaboró la data en una hoja de cálculo Excel, y se realizó el análisis estadístico en el software SPSS25, para la prueba de hipótesis

Estadística descriptiva

Se investiga las frecuencias absolutas y relativas lo que nos deja detallar de que manera se aceptan cada una de las variables y las dimensiones en base a los datos obtenidos.

Estadística inferencial

Para realizar la prueba de hipótesis se utiliza la lógica para ver a través de los datos obtenidos de las variables que se categorizan por medio del estadígrafo de Chi Cuadrado.

2.6 Aspectos éticos

Se respeta la autoría al basarnos en los aportes teóricos que están en el marco teórico de la investigación en el proceso de análisis documental y en aplicación del método heurístico, y sobre todo al construir el marco conceptual, con lo que estamos de acuerdo y guía el estudio.

Es de respeto irrestricto a las opiniones que serán vertidas por nuestros informantes conservando el anonimato toda vez que se contará con su consentimiento previo a la encuesta.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Tabla 11

Niveles de percepción

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Débil	23	39,0
	Fuerte	30	50,8
	Muy Fuerte	6	10,2
	Total	59	100,0

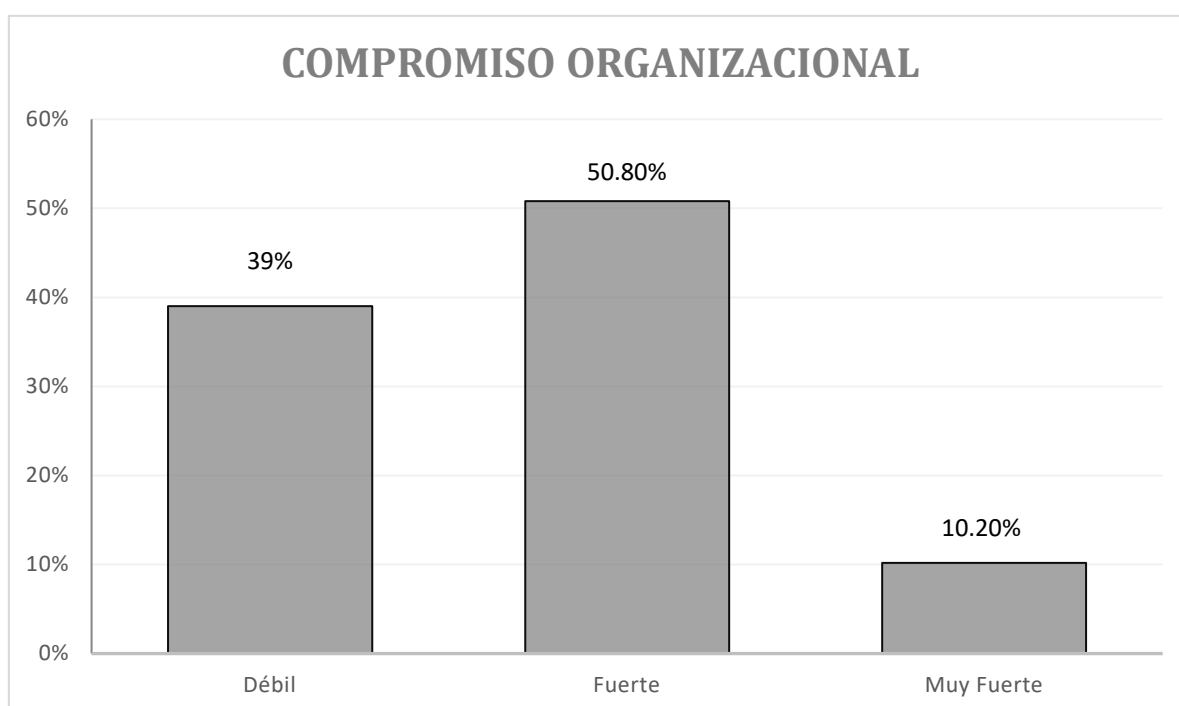


Figura 1. Niveles de percepción del compromiso organizacional

En la tabla 11 y Figura 1 se observa que el 39,0% percibe que el compromiso dentro del área es débil, el 50,8% es fuerte y el 10,2 es muy fuerte.

DIMENSIÓN 1: HABLAR

Tabla 12

Niveles de percepción

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy Débil	3	5,1
	Débil	21	35,6
	Fuerte	28	47,5
	Muy Fuerte	7	11,9
	Total	59	100,0

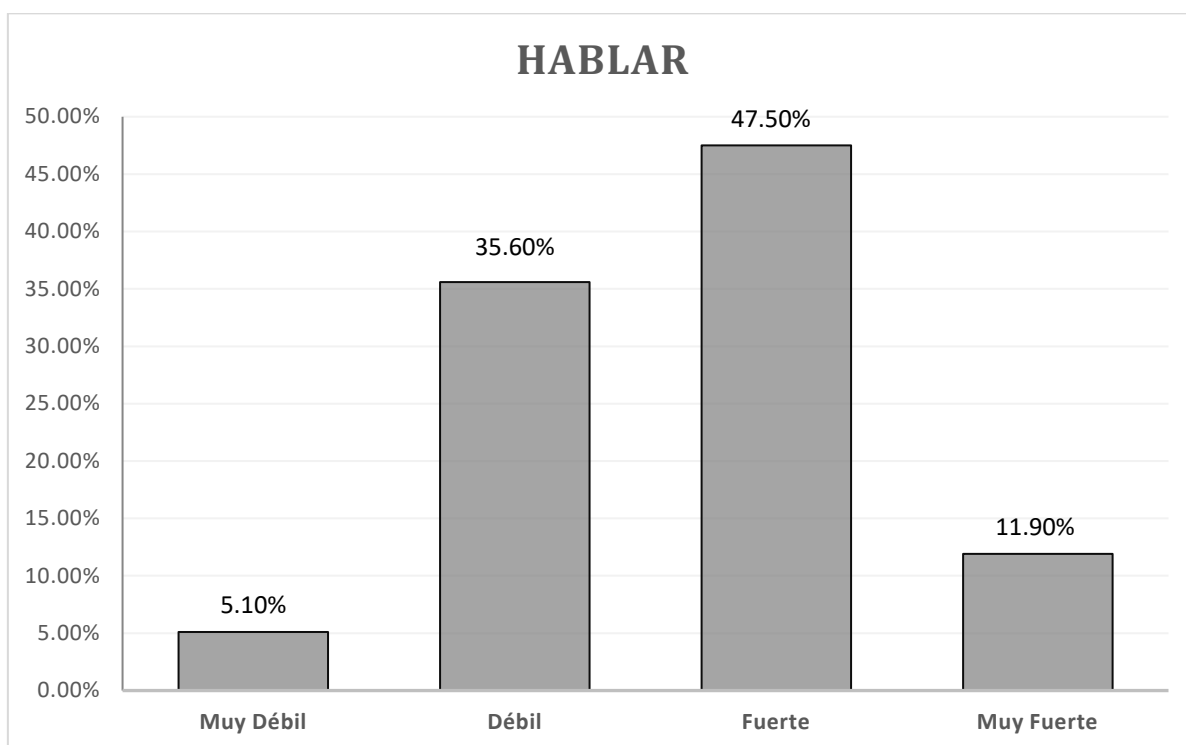


Figura2. Nivel de percepción de la dimensión Hablar

En la tabla 12 y figura 2 detalla que el 5,1% de los colaboradores, perciben que el nivel de hablar interna o externamente sobre la empresa es muy débil, el 35,6.8% débil, el 47.5% fuerte y el 11.9% muy fuerte.

DIMENSIÓN 2: PERMANECER

Tabla 13

Niveles de percepción

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy Débil	4	6,8
	Débil	25	42,4
	Fuerte	21	35,6
	Muy Fuerte	9	15,3
	Total	59	100,0

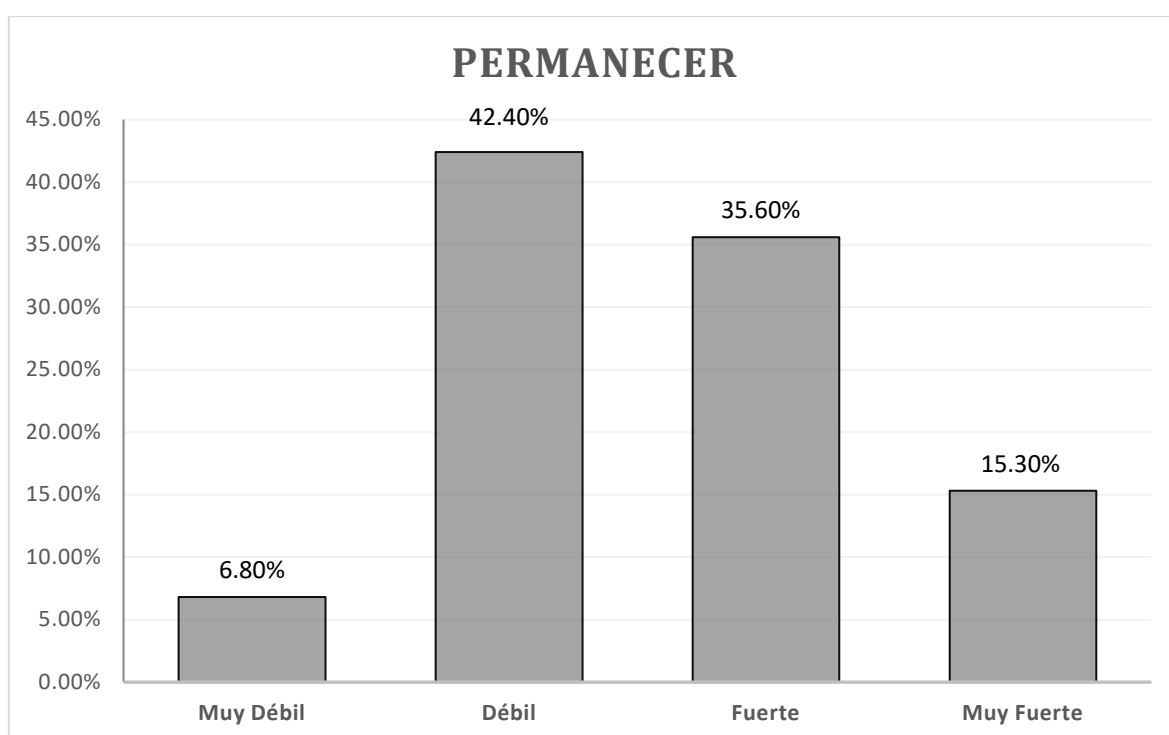


Figura 3. Nivel de percepción de la dimensión permanecer

En la tabla 13 y figura 3 se determina que el 6,8% de las personas encuestadas perciben que la permanencia dentro del área es muy débil, el 42.4% débil, el 35.6% fuerte y el 15.3% muy fuerte.

DIMENSIÓN 3: ESFORZARSE

Tabla 14

Niveles de percepción

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy Débil	1	1,7
	Débil	14	23,7
	Fuerte	40	67,8
	Muy Fuerte	4	6,8
	Total	59	100,0

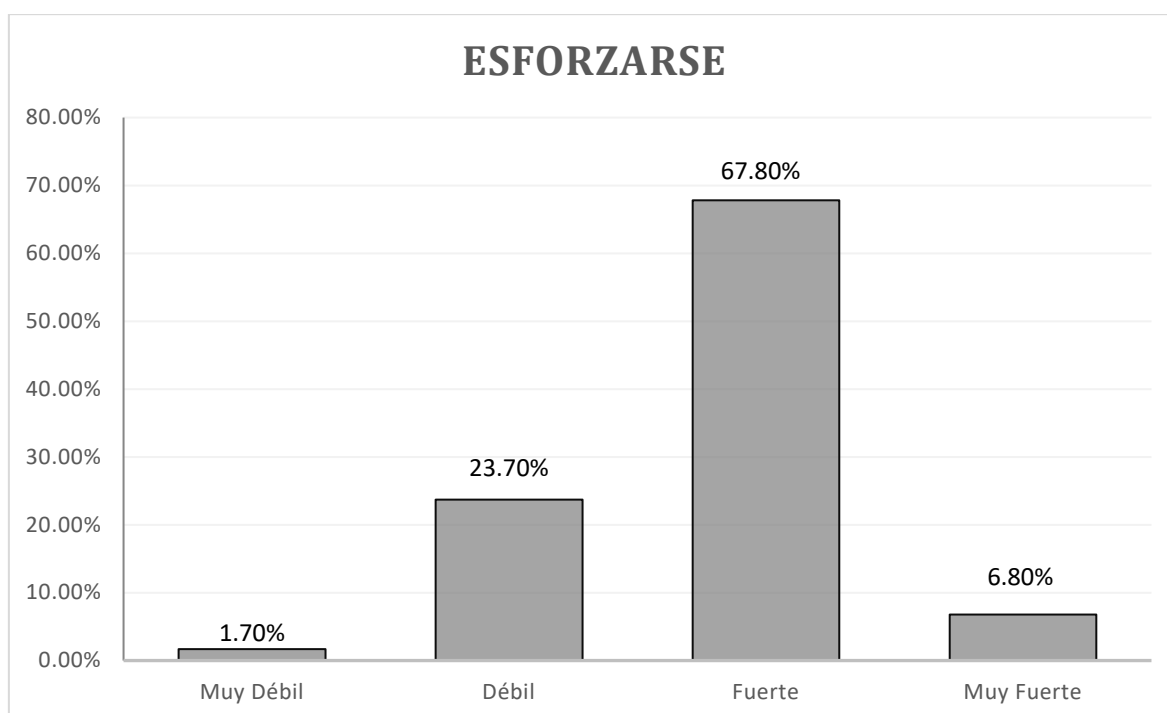


Figura 4. Nivel de percepción de la dimensión esforzarse

En la tabla 14 y figura 4, el 1,7% indican que el esfuerzo por parte de los trabajadores en sus labores dentro del área es muy débil, el 23,7% débil, el 67,8% fuerte y el 6,8% muy fuerte.

DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 15

Niveles de percepción del desempeño laboral

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	5	8,5
	Alto	33	55,9
	Muy Alto	21	35,6
	Total	59	100,0

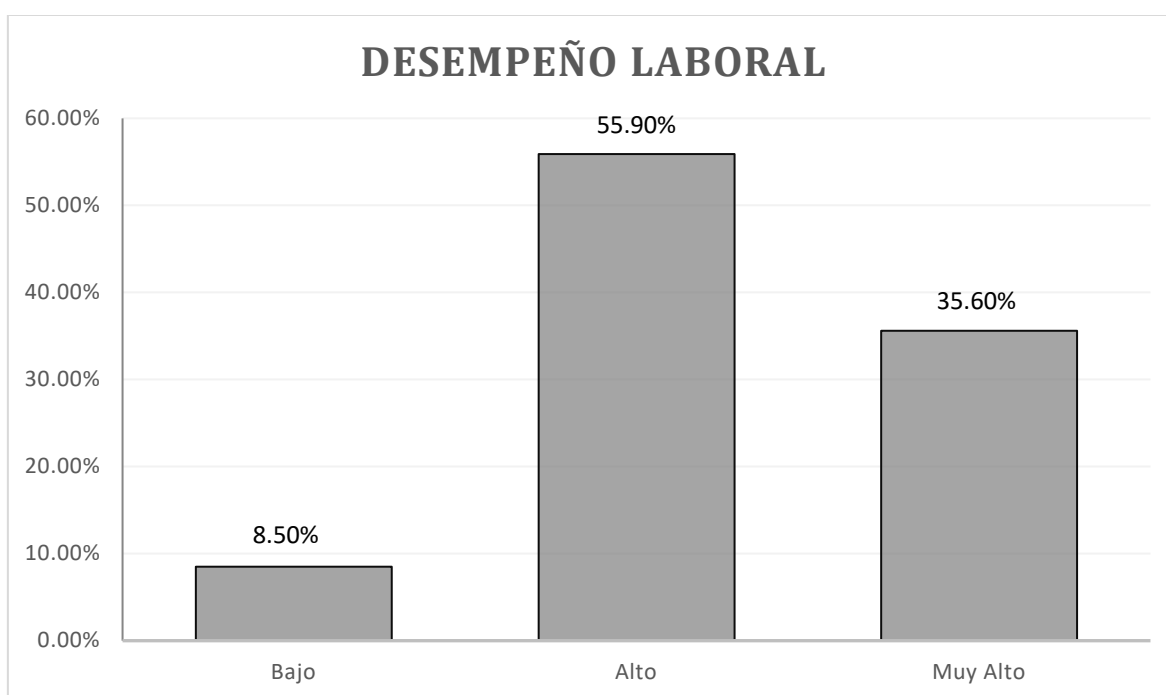


Figura 5. Nivel de percepción del desempeño laboral

En la tabla 15 y figura 5 se observa que el 8,5% de los trabajadores perciben bajo nivel de desempeño dentro del área, el 55,9% alto, y el 35,6% muy alto.

DIMENSIÓN 1: RENDIMIENTO

Tabla 16

Niveles de percepción

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy Bajo	1	1,7
	Bajo	7	11,9
	Alto	30	50,8
	Muy Alto	21	35,6
	Total	59	100,0

Fuente: SSPS25

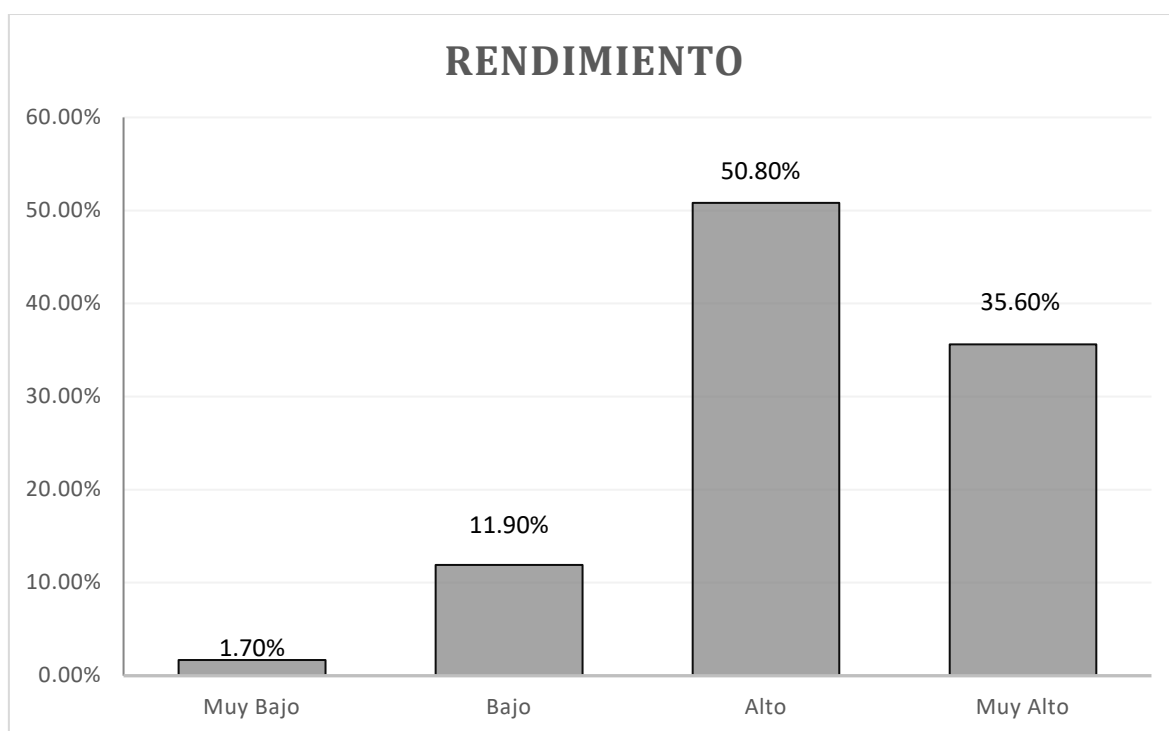


Figura 6. Nivel de percepción de la dimensión rendimiento

En la tabla 16 y figura 6 se observa que el 1,7% de los colaboradores de la oficina ejecutiva de Administración, perciben que el nivel de rendimiento dentro del área es muy bajo, el 11,9% bajo, el 50,8% alto y el 35,6% muy alto.

DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA

Tabla 17

Niveles de percepción

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy Bajo	1	1,7
	Bajo	6	10,2
	Alto	26	44,1
	Muy Alto	26	44,1
	Total	59	100,0

Fuente: SSPS25

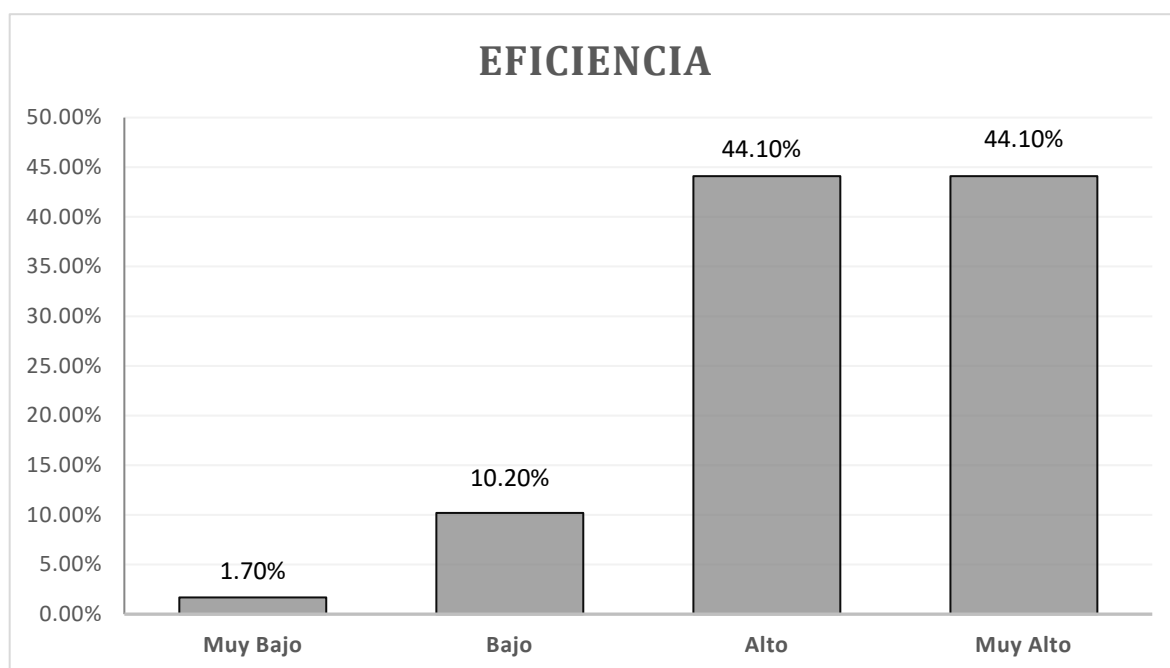


Figura 7. Nivel de percepción de la dimensión eficiencia

En la tabla 17 y figura 7, 1,7% de los trabajadores, perciben que el nivel de eficiencia dentro del área es muy bajo, el 10.2% bajo, el 44.1% alto y el 44.1% muy alto.

DIMENSIÓN 3: EFICACIA

Tabla 18

Niveles de percepción

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Muy Bajo	1	1,7
	Bajo	5	8,5
	Alto	21	35,6
	Muy Alto	32	54,2
	Total	59	100,0

Fuente: SSPS25

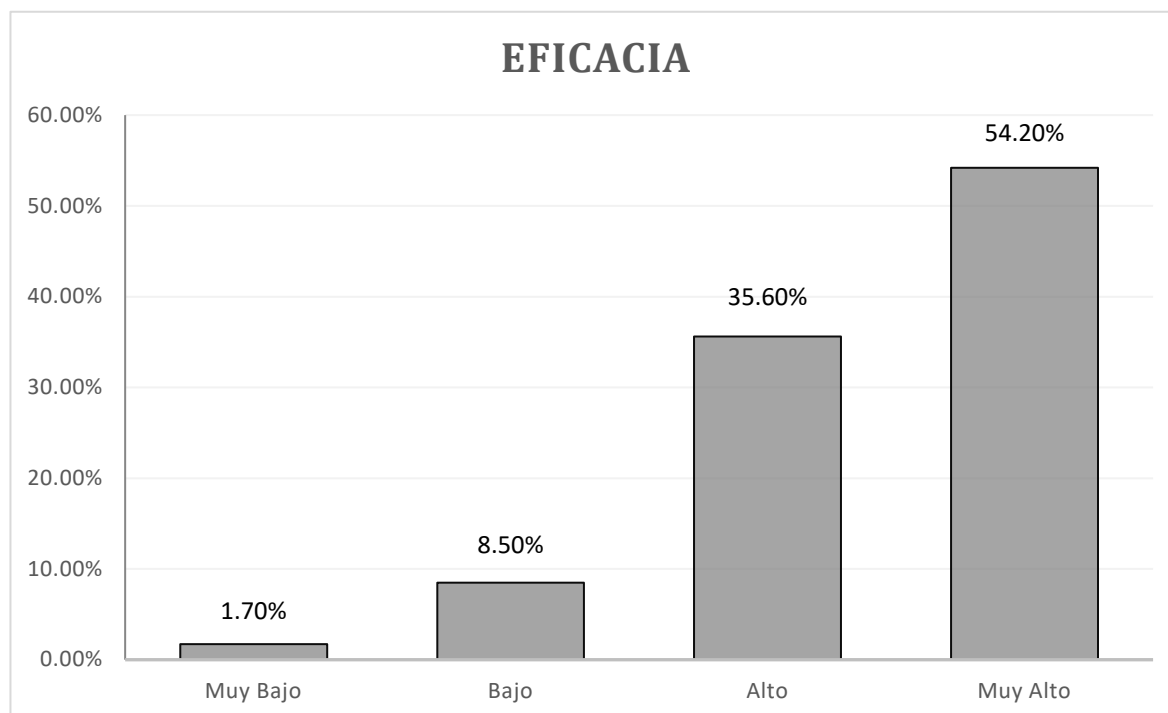


Figura 8. Nivel de percepción de la dimensión eficacia

En la tabla 18 y figura 8 se observa que el 1,7% de los trabajadores de la oficina ejecutiva de administración, perciben que la eficacia dentro del área es muy bajo, el 8,5% bajo, el 35,6% alto y el 54,2% muy alto.

DIMENSIÓN 4: EFECTIVIDAD

Tabla 19

Niveles de percepción

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	13	22,0
	Alto	44	74,6
	Muy Alto	2	3,4
	Total	59	100,0

Fuente: SSPS25

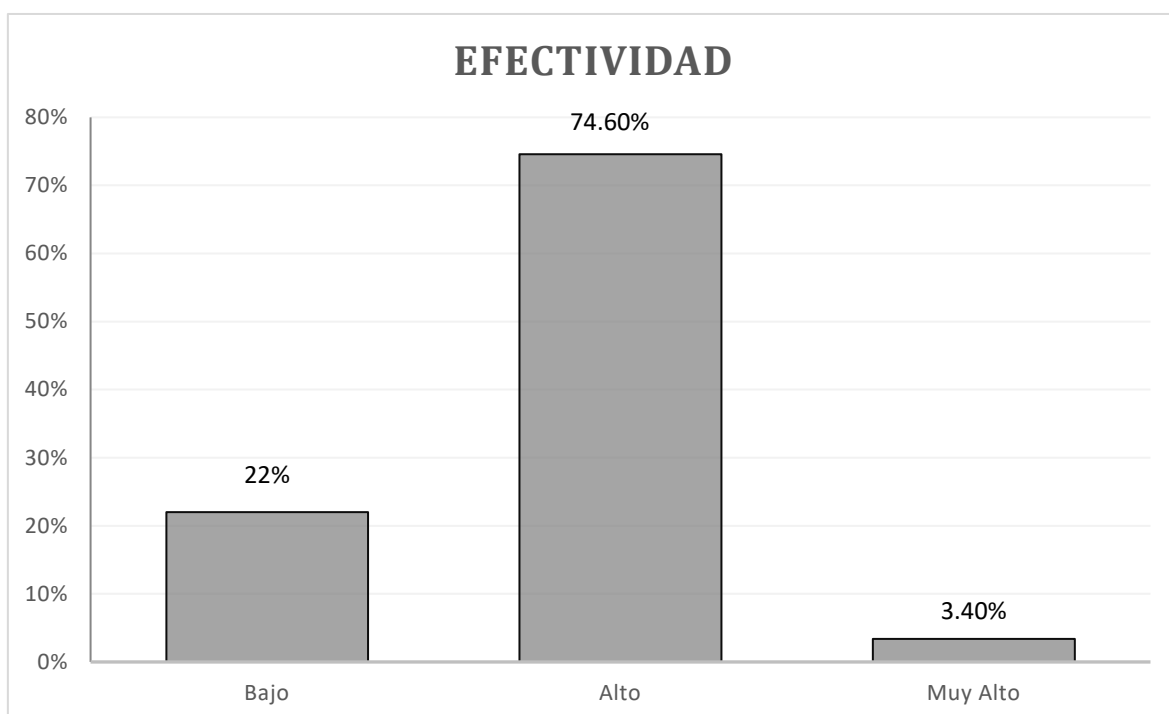


Figura 9. Nivel de percepción de la dimensión efectividad

En la tabla 19 y figura 9 se observa que el 22,0% indican que el grado de efectividad dentro del área es bajo, el 74,6% alto y el 3,4% muy alto.

3.2. Análisis Inferencial

Por último, se ejecutará la constatación de la hipótesis mediante la prueba de Chi cuadrado indicando si ambas variables tienen correlación por medio de la aceptación Hipótesis alterna o en su defecto de la Hipótesis Nula.

3.2.1. Prueba hipótesis general

Tabla 20

Tabla cruzada de variables

Compromiso organizacional	Estadísticos	Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Alto	Muy Alto	
Débil	Frecuencia	5	10	8	23
	Porcentaje	100,0%	30,3%	38,1%	39,0%
Fuerte	Frecuencia	0	23	7	30
	Porcentaje	0,0%	69,7%	33,3%	50,8%
Muy Fuerte	Frecuencia	0	0	6	6
	Porcentaje	0,0%	0,0%	28,6%	10,2%
Total	Frecuencia	5	33	21	59
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

De la tabla 20, obtuvimos que el compromiso organizacional débil frente al desempeño laboral corresponde a un 100% con una frecuencia de 5 del nivel bajo, un 30,3% del nivel alto con una frecuencia de 10 y el 38,1% equivalente a una frecuencia de 8. De la siguiente manera, cuando el compromiso se encuentra en nivel fuerte corresponde a un 69,7% de una frecuencia de 23 al nivel alto y un 33,3% con 7 de frecuencia correspondiente al nivel muy alto. Por último, en el nivel muy fuerte del compromiso organizacional se tiene un 28,6% del nivel muy alto

Contrastación:

Ha: Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina ejecutiva de administración de la gestión de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2019

Ho: No, existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina ejecutiva de administración de la gestión de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2019

Tabla 21

Prueba de Chi-cuadrado

Fuentes de Varianza	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,390 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitud	25,004	4	0,000
Asociación lineal por lineal	6,434	1	0,11
N de casos válidos	59		

El valor de Chi cuadrado estimado $X^2_e = 22,390$ y el valor teórico es $X^2_t = 9.4877$, con el 95%, de nivel de confianza y 4 grados de libertad, entonces cumple la teoría $X^2_e < X^2_t$. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Concluyendo que existe relación directa entre compromiso organizacional y el desempeño laboral.

Significación: el criterio a tomar, proporciona el valor de P-valor = 0,000 < 0.05, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

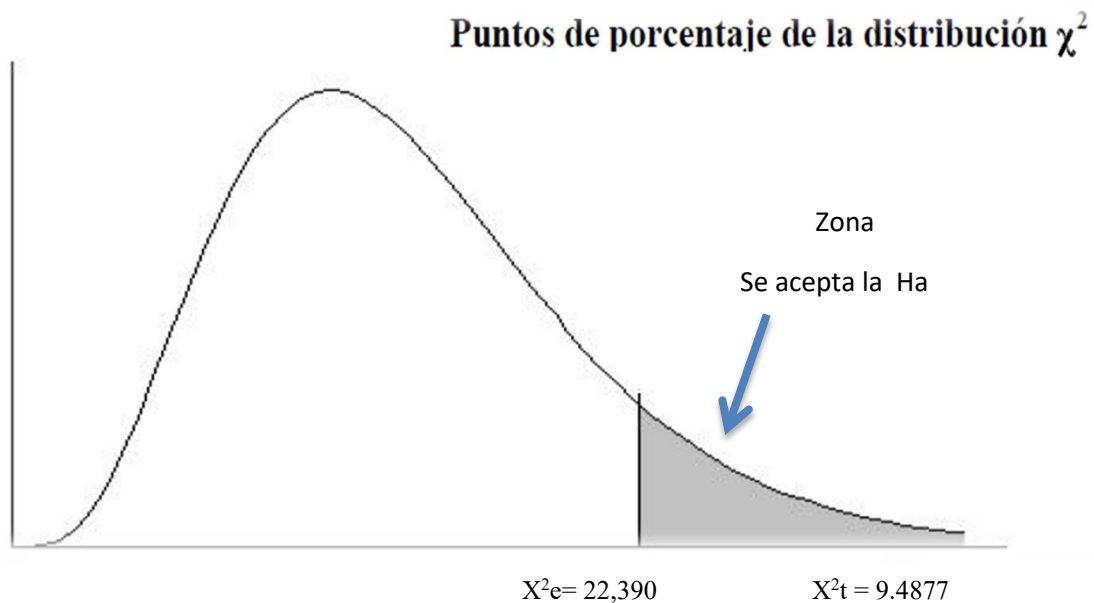


Figura 10. Gráfico de prueba de Chi cuadrado – hipótesis General

3.2.2 Prueba hipótesis específica 1

Tabla 22

Tabla Cruzada

DESEMPEÑO LABORAL					
HABLAR	Estadísticos	Bajo	Alto	Muy Alto	Total
Muy Débil	Frecuencia	1	0	2	3
	Porcentaje	20,0%	0,0%	9,5%	5,1%
Débil	Frecuencia	4	11	6	21
	Porcentaje	80,0%	33,3%	28,6%	35,6%
Fuerte	Frecuencia	0	21	7	28
	Porcentaje	0,0%	63,6%	33,3%	47,5%
Muy Fuerte	Frecuencia	0	1	6	7
	Porcentaje	0,0%	3,0%	28,6%	11,9%
Total	Frecuencia	5	33	21	59
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En la tabla 22, obtuvimos que la dimensión hablar cuando se sitúa en el nivel muy débil que corresponde al 20% del nivel bajo y el 9,5% al nivel muy alto del desempeño laboral. Si la dimensión hablar se encuentra en un nivel débil encontramos un 80,0% en el nivel bajo, un 33,3% nivel alto y 28,6% de un nivel muy alto de desempeño. Asimismo, en el nivel fuerte del hablar observamos un 63,6% correspondiente al nivel alto y un muy alto nivel de desempeño con un 33,3%. Para finalizar, el nivel muy fuerte del hablar se relaciona con el 3,0% del nivel alto y el 28,6% del nivel muy alto del desempeño.

Contrastación:

Ha: Existe correlación entre el hablar y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina Ejecutiva de Administración de Gestión de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019

H0: No existe correlación entre el hablar y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina Ejecutiva de Administración de Gestión de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019

Tabla 23

Prueba de Chi-cuadrado

Fuentes de Varianza	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,568 ^a	6	0,002
Razón de verosimilitud	22,839	6	0,001
Asociación lineal por lineal	4,442	1	0,035
N de casos válidos	59		

El valor de Chi cuadrado calculado, es $X^2_e = 20,568$, y el valor teórico es $X^2_t = 12,5916$ con el 95%, de nivel de confianza y 6 grados de libertad, entonces se acepta que $X^2_e > X^2_t$. Por esa razón, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Se concluye que si existe relación directa entre la dimensión hablar y el desempeño laboral.

El criterio a tomar es el resultado del valor de P-valor = 0,002 < 0.05, con un nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

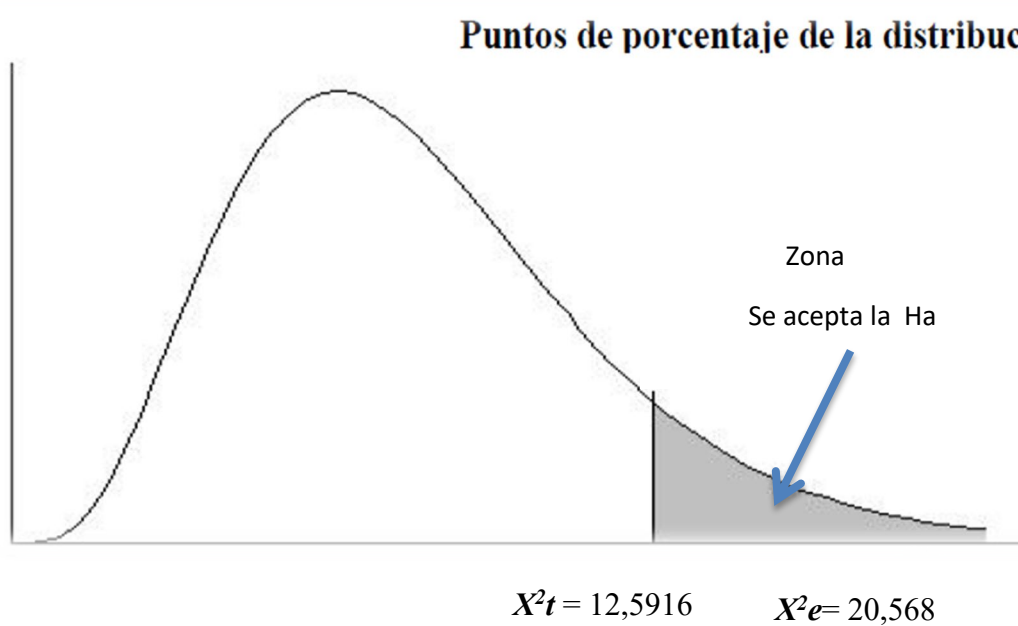


Figura 11. Gráfico de prueba de Chi cuadrado – Hipótesis Especifica 1.

3.2.2.2 Prueba de Hipótesis Específica 2

Tabla 24

Tabla Cruzada

		DESEMPEÑO LABORAL			
PERMANECER	Estadísticos	Bajo	Alto	Muy Alto	Total
Muy Débil	Frecuencia	0	1	3	4
	Porcentaje	0,0%	3,0%	14,3%	6,8%
Débil	Frecuencia	3	15	7	25
	Porcentaje	60,0%	45,5%	33,3%	42,4%
Fuerte	Frecuencia	2	15	4	21
	Porcentaje	40,0%	45,5%	19,0%	35,6%
Muy Fuerte	Frecuencia	0	2	7	9
	Porcentaje	0,0%	6,1%	33,3%	15,3%
Total	Frecuencia	5	33	21	59
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En la tabla 24, observamos que la dimensión permanecer se encuentra en un nivel muy débil la cual corresponde al 3,0% del nivel alto y un 14,3% del nivel muy alto de la variable desempeño organizacional. Igualmente, la dimensión permanecer se sitúa en el nivel débil, la cual corresponde a un 60.0% del nivel bajo, un 45,5% nivel alto y un 33,3% de un nivel muy alto de la variable desempeño laboral. Por otra parte, si la dimensión permanecer se posiciona en un nivel fuerte correspondería a un 40,0% del nivel bajo, 45,5% del nivel alto y un 19,0% del nivel muy alto del desempeño. Para concluir, la dimensión permanecer se encuentra en un nivel muy fuerte le corresponde el 6,1% del nivel alto y el 33,3% del nivel muy alto del desempeño laboral

Contrastación:

Ha: Existe correlación entre el permanecer y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina Ejecutiva de Administración de Gestión de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019

H0: No existe correlación entre el permanecer y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina Ejecutiva de Administración de Gestión de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019

Tabla 25

Prueba de Chi-cuadrado

Fuentes de Varianza	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,249 ^a	6	0,039
Razón de verosimilitud	13,749	6	0,33
Asociación lineal por lineal	,819	1	0,365
N de casos válidos	59		

El Chi cuadrado estimado equivale al $X^2_e = 13,249$, y el valor teórico es $X^2_t = 12,5916$ con el 95%, de nivel de confianza y 6 grados de libertad, por tanto cumple el criterio $X^2_e > X^2_t$ y se acepta la hipótesis alterna H_a y se rechaza la hipótesis nula H_0 . En conclusión, existe relación entre la dimensión permanecer y el desempeño laboral.

La significación asintótica equivale al valor de P-valor = $0,039 < 0,05$, con nivel de significación $\alpha = 0,05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

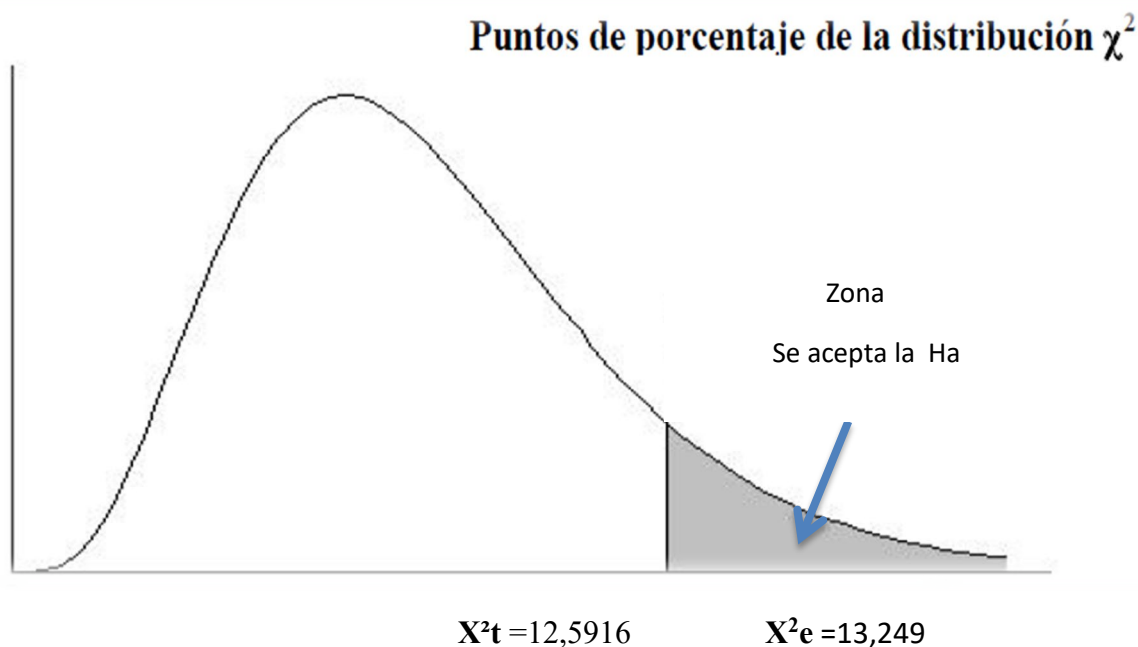


Figura 12. Gráfico de prueba de Chi cuadrado – Hipótesis Especifica 2

3.2.2.3 Prueba de Hipótesis Específica 3

Tabla 26

Tabla Cruzada

		DESEMPEÑO LABORAL			
ESFORZARSE	Estadísticos	Bajo	Alto	Muy Alto	Total
Muy Débil	Frecuencia	0	1	0	1
	Porcentaje	0,0%	3,0%	0,0%	1,7%
Débil	Frecuencia	4	7	3	14
	Porcentaje	80,0%	21,2%	14,3%	23,7%
Fuerte	Frecuencia	1	22	17	40
	Porcentaje	20,0%	66,7%	81,0%	67,8%
Muy Fuerte	Frecuencia	0	3	1	4
	Porcentaje	0,0%	9,1%	4,8%	6,8%
Total	Frecuencia	5	33	21	59
	Porcentaje	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En la tabla 26, observamos que la dimensión esforzarse se sitúa en el nivel muy débil el cual corresponde al 3,0% del nivel alto de la variable desempeño laboral. De la misma manera la dimensión esforzarse se ubica en el nivel débil el cual corresponde al 80,0% “del nivel bajo, el 21,2% del nivel alto , el 14,3% muy alto del desempeño Si la dimensión esforzarse se encuentra en un nivel fuerte le corresponde un 20,0% del nivel bajo, 66,7% nivel alto, y un 81% del nivel muy alto del desempeño laboral Por último, la dimensión esforzarse se encuentra en el nivel muy fuerte le corresponde el 9,15 del nivel alto y el 4,8% del nivel muy alto del desempeño laboral.

Contrastación:

Ha: Existe correlación entre el esforzarse y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina Ejecutiva de Administración de Gestión de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019

H0: No existe correlación entre el esforzarse y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina Ejecutiva de Administración de Gestión de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019

Tabla 27

Prueba de Chi-cuadrado – Hipótesis específica (D3V1 –V2)

Fuentes de Varianza	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,290 ^a	6	0,080
Razón de verosimilitud	10,173	6	0,118
Asociación lineal por lineal	3,779	1	0,052
N de casos válidos	59		

El valor de Chi cuadrado $X^2_e = 11,290$ y el valor teórico es $X^2_t = 12,5916$ con el 95%, de nivel de confianza y 6 grados de libertad, lo cual cumple con teoría. En otras palabras, aceptamos la hipótesis nula H_0 y se rechazó la hipótesis alterna H_a . En definitiva, no hay relación directa entre la dimensión esforzarse y el desempeño laboral.

Significación: El valor de P-valor = $0,08 < 0,05$, con nivel de significación $\alpha = 0,05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio no son estadísticamente significativas.

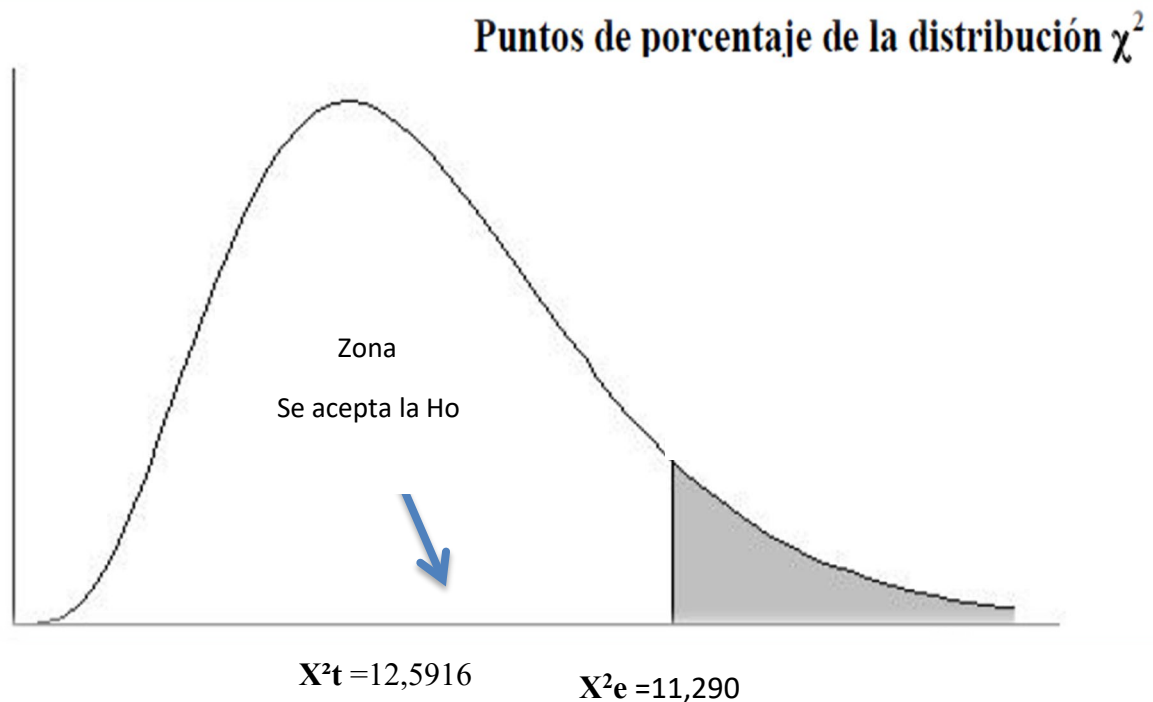


Figura 13. Gráfico de prueba de Chi cuadrado – Hipótesis Específica 3.

IV. Discusión

Sobre la hipótesis general, se asegura que existe una relación dependiente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en la oficina ejecutiva de administración del Hospital Cayetano Heredia. Esta se confirma por el resultado del coeficiente Chi cuadrado estimado es mayor que el χ^2_t , con un nivel de significancia real menor que el nivel de significancia teórico ($p = ,000 < 0,05$). Esto significa que existe una correlación positiva considerable y significativa entre ambas variables. Este es corroborado por, la tesis de Flores Buendía (2017) que tituló “El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la red de salud del Rímac, lima 2016”, la cual demostró que existe una relación positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral

Igualmente, en la tesis de Saldaña (2017) que tituló “Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016”, en la cual se demostró que existe una correlación débil ($r = 0,276$) entre Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral.

Asimismo, con Flores, B.A. y Pujadas, A. J. (2018) en el estudio El Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017, en la cual se comprobó que cuenta con un nivel de significación de 0.01 con un valor de P (sig. Bilateral) de 0.00 y una correlación de Pearson de 0.817 (81.7%) en la cual se demostró que existe una correlación positiva considerable del 81.7% el compromiso organizacional y el desempeño laboral.

V. Conclusiones

PRIMERO

Se determinó que, existe una relación dependiente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina Ejecutiva de administración de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia. Según los resultados obtenidos, el chi cuadrado calculado $\chi^2_e = 22,390$ es mayor que el chi cuadrado teórico $\chi^2_e = 9.4877$ con un nivel de significancia de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto podemos decir que se rechazó la Hipótesis nula (H_0) y se aceptó la Hipótesis Alternativa (H_1) concluyendo que ambas variables son dependientes.

SEGUNDO

Se determinó que, existe una relación dependiente entre el hablar y el desempeño laboral. Según los resultados obtenidos, el chi calculado $\chi^2_c = 20.568$ es mayor que el chi cuadrado teórico $\chi^2_t = 12,5916$ con un nivel de significancia de $p = 0.002 < 0.05$. Por ende, se rechazó la Hipótesis nula (H_0) y se aceptó la Hipótesis Alternativa (H_1) concluyendo, que la dimensión hablar se relaciona de forma considerable con el desempeño laboral.

TERCERO

Se determinó que, existe una relación dependiente entre el permanecer y el desempeño. De acuerdo a los resultados obtenidos, el chi calculado $\chi^2_c = 13.249$ es mayor que el chi cuadrado teórico $\chi^2_t = 12,5916$ con un nivel de significancia de $p = 0.039 < 0.05$. En ese sentido, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1) concluyendo así, que la dimensión permanecer se relaciona de forma considerable con el desempeño laboral.

CUARTO

Se determinó que, existe una relación independiente entre el esforzarse y el desempeño laboral. Los resultados obtenidos indican que el chi calculado $\chi^2_c = 11,290$ es menor que el chi cuadrado teórico $\chi^2_t = 12,5916$ con un nivel de significancia de $p = 0.080 < 0.05$. La cual nos muestra, que se acepta la Hipótesis nula (H_0) y se rechaza la Hipótesis Alternativa (H_1) concluyendo así que la dimensión esforzarse no se relaciona de forma considerable con el desempeño laboral

VI. Recomendaciones

Se propone las siguientes sugerencias al Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos.

PRIMERA

Para mejorar el compromiso dentro del área. Se recomienda implementar charlas para los trabajadores, en donde puedan expresar sus opiniones o estrategias en favor de la institución, permitiéndoles sentirse parte de ella. Y para seguir mejorando el desempeño en los trabajadores se recomienda motivarlos, delegarles autoridad y mayores responsabilidades, recompensarlos por los logros obtenidos y proporcionarles un adecuado ambiente laboral.

SEGUNDA

Se recomienda apostar por una comunicación, así como crear un buen clima laboral que permita a los trabajadores identificarse con la institución y ser leales a ella. Esto permitiría que los colaboradores se alineen con los objetivos y valores de la empresa, esto reforzaría la motivación y el espíritu de trabajo en equipo. Asimismo, mejoraría la imagen institucional interna o externamente, el desempeño y la eficiencia de la institución

TERCERO

Para incrementar la permanencia del personal. Se recomienda mantener un ambiente laboral sano y positivo, brindándoles oportunidades de carrera, reconocimiento por su labor. Asimismo, organizar e implementar actividades de confraternidad que afiancen los lazos entre directivos y trabajadores; y por último, el aumento remunerativo

CUARTO

El esfuerzo mostrado por los trabajadores es importante por lo que se recomienda motivar a los trabajadores, colocándolos en el lugar en el que puedan mostrar sus habilidades y competencias profesionales. Otra manera de incentivarlos es permitir su participación activa en reuniones en donde expresen sus opiniones de manera asertiva generando en ellos aceptación y mayor compromiso en la organización.

REFERENCIAS

- Aon Hewitt (2015). Aon Hewitt's Model of Employee Engagement
- Aon Hewitt (2017). Trend in Global employee Engagement. AON Empower Results.
- Aon Hewitt (2017) Reporte acerca del compromiso de los empleados. Aon Empower Result
- Becker, H.S. (1960). Notes of concept of commitment. American Journal of Sociology, 66, 32-40
- Bohlander, G. Snell, S. y Sherman, A. (2018). Administración de Recursos Humanos. (17ª. ed.). México. CENGAGR Learning Editores S.A.
- Borhrt, M. y Rocha ,M. (2004) Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, membresía y Lealtad. Tesis de la universidad Católica Boliviana "San Pedro"
- California State University (2017, párr. 2) Live science reseach. Deductive reasoning v.s Inductive Reasoning. Recuperado de : <https://www.livescience.com/21569-deduction-vs-induction.html>
- Contreras, C (2015) Determination of the level of work Engagement among employees of an oil and gas facility offshore in Mexico. Revista científica
- Cuestas, A (2016) Engagement and Human Management in the Enterprise. Artículo de Investigación científica y tecnológica de la Universidad Tecnológica de la La Habana, Cuba.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Octava edición, México, Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano. Tercera edición. México, Mc Graw Hill Educación.
- Chiavenato, I. (2011). Gestión del Talento Humano (5ª. ed.) México: México D.F.: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chin ,K. Kuan ,L .Mei ,L. , Choon, Ng y Liang, T (2016) "The effectiveness of conducive work environment toward work engagement of manufacturing industry in Perak". Research proyect submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of Bacherlor of business Administration of the University Tunku Abdul Rahman
- Dickson M.W., Smith D.B., Grojean, M.W. y M. Ehrhart, (2001). "An Organizational Climate Regarding Ethics: The Outcome of Leader Values and the Practices That Reflect Them", Leadership Quarterly, verano de 2001, pp. 197-217; L.K. Trevino,

“A cultural Perspective on Changing and Developing Organizational Ethics”, en W.A. Pasmore y R.W. Woodman (eds.), *Research in Organizational Change and Development*, vol. 4 (Greenwich, CT: JAI Press, 1990), y B. Victor y J.B. Cullen, “The Organizational Bases of Ethical Work Climates”, *Administrative Science Quarterly*, marzo de 1988, pp. 101-125.

Flores, F. Y. (2017). El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016. Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública en la Universidad César Vallejo.

Garcia, A (2015) *Work Engagement, a scientific conception: Interview to Wilmar Schaufeli*. Article scientific Scielo

Gestión y liderazgo en educación, Centro Lasallista de Formación. Diplomado: Liderazgo en la Institución Educativa Lasallista.

Gómez, L.M. y Macedo, J.C. (2010). Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI. *Investigación educativa* Vol. 14 N° 26, 39-49 julio-diciembre 2010. ISSN 1728-5852.

Hernández, G. (2003) “Gestión y Administración Educativa – Marco Referencial acerca de la Gestión Educativa”, Texto auto instructivo, UNMSM, Lima.

Hernández, R. et all (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición. Editorial: Mc Graw Hill. México

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Herrán, J. y Pérez, F. (2014). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha. Universidad Central del Ecuador.

Hurtado, M (2017). Bases Conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación según Meyer y Allen y su medición en dos empresas del Sector Retail de Piura. Tesis para optar el grado académico de Licenciado en Administración en la Universidad de Piura.

Kenton, W (2019) *Fundamental Analysis / Tools for fundamental analysis*. Recuperado de: <https://www.investopedia.com/terms/p/population.asp>

Kerlinger F. N, Lee H. B. (2005). *Investigación del comportamiento*. Cuarta edición. México. McGraw-Hill.

Mathieu, J.E y Zajac, D.M (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 108,171-194

http://cyb.ox.or.kr/lms_board/bbs_upload/%C0%CC%C1%F7%C0%C7%B5%B5%B1%B9%BF%DC%B3%ED%B9%AE.pdf

- Mehech, C (2016) en la investigación sobre la medición del Compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 6189. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J.P y Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application* https://books.google.com.pe/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Montoya, D y Neyra, Y (2015) Evaluación del desempeño del personal para determinar el nivel de competencia en la “Empresa metal mecánica L&S NASSI” de la ciudad de Trujillo
- Mowday, R.T., Steers, R.M y Porter, L.W (1979) The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*
- Peralta, M. , Santofimio, A. y Segura, V. (2007) en la investigación El compromiso Laboral: Discursos en la organización.
- Pérez, J. y Cortes, J (2009) Medición y validación del desempeño organizacional como resultado de acciones de aprendizaje. *Revista Ciencias Estratégicas*
- Ramírez, C. y Ramírez, M. (2016). *Fundamentos de administración* (4ª ed.). Bogotá, Colombia: ECOE ediciones.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy Management Review*, 10: 465 -476 [https://books.google.com.pe/books?id=Y2kTDAAAQBAJ&pg=PA207&lpg=PA207&dq=Reichers,+A.+E.+\(1985\).+A+review+and+reconceptualization+of+organizational+commitment.+Academy+Management+Review,+10:+465+476&source=bl&ots=wQ3bl0xDM&sig=ACfU3U3rHjMt7xKjuj15IO7p7eW9T12q4w&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKewj0_52sjpLmAhUk1lkKHVwIBPIQ6AEwBHoECAoQAQ#v=onepage&q=Reichers%2C%20A.%20E.%20\(1985\).%20A%20review%20and%20reconceptualization%20of%20organizational%20commitment.%20Academy%20Management%20Review%2C%2010%3A%20465%20-476&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Y2kTDAAAQBAJ&pg=PA207&lpg=PA207&dq=Reichers,+A.+E.+(1985).+A+review+and+reconceptualization+of+organizational+commitment.+Academy+Management+Review,+10:+465+476&source=bl&ots=wQ3bl0xDM&sig=ACfU3U3rHjMt7xKjuj15IO7p7eW9T12q4w&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKewj0_52sjpLmAhUk1lkKHVwIBPIQ6AEwBHoECAoQAQ#v=onepage&q=Reichers%2C%20A.%20E.%20(1985).%20A%20review%20and%20reconceptualization%20of%20organizational%20commitment.%20Academy%20Management%20Review%2C%2010%3A%20465%20-476&f=false)
- Research Methodology (2018, párr.1). *Applied Research* Recuperado de: <https://research-methodology.net/research-methodology/research-types/applied-research/>
- Robbins S. P. y Judge T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. Pearson Educación. México.
- Robbins, S. y Coulter, M., (2005). *Administración*. México: Pearson Education.
- Robbins, S. y Coulter, M., (2010). *Administración*. Décima edición. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Coulter, M., (2018). *Management*. New York, NY: Pearson Education.

- Roldán, P y Fachelli, S (2015) La encuesta. En P. López-Roldán y S. Fachelli, Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Capítulo II.3. Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/163567>
- Ruiz, J (2007) Sociología de las organizaciones Complejas. Universidad de Deusto, España
- Salanova M. y Schaufeli W. (2004) en el estudio El Engagement de los empleados; Un reto emergente para la Dirección de los recursos humanos
- Saldaña, C. I. (2017) en el estudio Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016. Tesis para optar el título en Administración y negocios internacionales en la Universidad Peruana Unión.
- Solano, S. (2017). “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2017. Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública en la Universidad César Vallejo.
- Tamayo M. (2012). El proceso de la investigación científica. 5ta. edición. México. LIMUSA. 2012. 444 pp.
- Wallace ,J.E. (1997) Becker’s side bet theory of commitment revisited: Is it time for a moratorium or resurrection’ Human Relation, 50(6), 727-774

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: “Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la oficina ejecutiva de administración de gestión de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia 2019”.

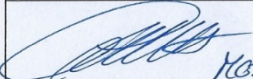
Autora: Main Flores

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es el grado de correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina ejecutiva de gestión de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿Cuál es el grado de correlación entre el componente hablar y el desempeño laboral de los trabajadores?</p> <p>2. ¿Cuál es el grado de correlación entre el componente permanecer y el desempeño laboral de los trabajadores?</p> <p>3. ¿Cuál es el grado de correlación entre el componente esforzarse y el desempeño laboral de los trabajadores?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina ejecutiva de gestión de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar la correlación entre el componente hablar y el desempeño laboral de los trabajadores.</p> <p>2. Determinar la correlación entre el componente permanecer y el desempeño laboral de los trabajadores.</p> <p>3. Determinar la correlación entre el componente esforzarse y el desempeño laboral de los trabajadores.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe correlación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina ejecutiva de gestión de recursos humanos del Hospital Cayetano Heredia 2018</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. Existe correlación entre el componente hablar y el desempeño laboral de los trabajadores.</p> <p>2. Existe correlación entre el componente permanecer y el desempeño laboral de los trabajadores</p> <p>3. Existe correlación entre el componente</p>	Variable 1: Compromiso organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Hablar	Identificación lealtad Buena comunicación Clima laboral	1, 5,6,4 4 2 3	Escala nominal No Nunca = 1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Muy Débil Débil Fuerte Muy Fuerte
			Permanecer	Política salarial Reconocimiento Infraestructura y equipamiento	8, 9,10,12 11		
			Esforzarse	Responsabilidad Superación profesional Evita cometer errores	13 14,15,16,17 18		
			Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Rendimiento	Medición de los	1, 2,3	Escala nominal	Muy Bajo

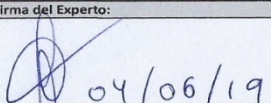
	los trabajadores.	esforzarse y el desempeño laboral de los trabajadores	Eficiencia Eficacia Efectividad	resultados Evaluación de los objetivos Costos Beneficios Bienes y servicios Logro de resultados	4,5,6 7 8,9,10 11,12,13,14,15 16,17,18,19,20	Nunca = 1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo Alto Muy Alto
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: Correlacional Diseño: No experimental, correlacional, transversal Método: Método hipotético deductivo para la prueba de las hipótesis	Población: 70 trabajadores de la oficina ejecutiva de gestión de recursos humanos Tamaño de muestra: 59 trabajadores de la oficina ejecutiva de gestión de recursos humanos	Variable 1 Compromiso organizacional Técnicas: Encuesta, para recoger los datos aplicando dos cuestionarios por única vez. Análisis estadístico, utilizando el estadígrafo Chi cuadrado Instrumentos: 1 cuestionario con escala Likert Autor: Mehech, C., Cordero, A, y Gómez, T. Adaptado Año 2016 Monitoreo: Aplicado por primera vez Ámbito de Aplicación: En el Hospital		Se utilizará la prueba del Chi cuadrado DESCRIPTIVA: Mediante las frecuencias porcentuales se describirá el contexto de los hechos en que se relacionan las dos variables: compromiso organizacional y desempeño laboral INFERENCIAL: Con el valor del Chi cuadrado se determinará el grado de correlación entre las dos variables. Y mediante el valor de $p < 0,05$ se rechazará o aceptará las hipótesis falsas por consiguiente se aceptará o rechazará las hipótesis alternas, precisando la significatividad de la relación entre las dos variables.			

		<p>Cayetano Heredia</p> <p>Forma de Administración: mediante encuesta directa presencial.</p>	
		<p>Variable 2: desempeño laboral</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta, para recoger los datos aplicando dos cuestionarios por única vez.</p> <p>Análisis estadístico, utilizando el estadígrafo Chi cuadrado</p> <p>Instrumentos: 1 cuestionario con escala Likert</p> <p>Autor: Br. Katerine Fuentes</p> <p>Año: 2018</p> <p>Monitoreo: Aplicado por única vez</p> <p>Ámbito de Aplicación: En el Hospital Cayetano Heredia</p> <p>Forma de Administración: mediante encuesta directa presencial.</p>	


Anexo 02: Validación del experto N°01

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS									
Título de la investigación: "Compromiso Organizacional y Desempeño laboral en trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Gestion de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019"									
Apellidos y nombres del investigador: Main Jaysiel Flores Rodriguez									
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Braulio Castillo Canales									
Aspectos a Evaluar						Opinión de Experto			
Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Item / Pregunta	Escala	Si Cumple	No cumple	Observaciones / Sugerencias	
Compromiso organizacional	Aon Hewitt (2017, p. 2) define el compromiso organizacional como "el nivel de inversión psicológica de un empleado en su organización," para lo cual, es necesario conocer cuánto está comprometido el personal con la organización.	Hablar	Identificación	1,5,6,4	Nominal Nunca=1 Casi Nunca= 2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Lealtad	4		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Buena comunicación	2		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Clima laboral	3		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Permanencia	Política salarial	8		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Reconocimiento	9 , 10 ,12		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Infraestructura y equipamiento	11		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Esforzarse	Responsabilidad	13		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Superación profesional	14 , 15 , 16 , 17		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Evita cometer errores	18		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Desempeño laboral	El desempeño laboral es definido por Chiavenato (2011) como "eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral" (p.236).	Rendimiento	Medición de los resultados	1 , 2 , 3	Nominal Nunca=1 Casi Nunca= 2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Evaluación de objetivos	4 , 5 , 6		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Costos	7		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Eficiencia	Beneficios	8 , 9 , 10		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Eficacia	Bienes y servicios	11 , 12 , 13 , 14 , 15		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Efectividad	Logro de resultados	16 , 17 , 18 , 19 , 20		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Nombre y Firma del Experto:									
 Mgtr. BRAULIO CASTILLO									

Anexo 03: Validación del experto N°02

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS								
Título de la investigación: "Compromiso Organizacional y Desempeño laboral en trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Gestion de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019" Apellidos y nombres del Investigador: Main Jaysiel Flores Rodriguez Apellidos y nombres del experto: Mg. Hans Mejia Guerrero								
Aspectos a Evaluar						Opinión de Experto		
Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Item / Pregunta	Escala	Si Cumple	No cumple	Observaciones / Sugerencias
Compromiso organizacional	Aon Hewitt (2017, p. 2) define el compromiso organizacional como "el nivel de inversión psicológica de un empleado en su organización," para lo cual, es necesario conocer cuánto está comprometido el personal con la organización.	Hablar	Identificación	1,5,6,4	Nominal Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Lealtad	4		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Buena comunicación	2		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Clima laboral	3		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Permanencia	Política salarial	8		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Reconocimiento	9, 10, 12		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Infraestructura y equipamiento	11		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Esforzarse	Responsabilidad	13		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Superación profesional	14, 15, 16, 17		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Evita cometer errores	18		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es definido por Chiavenato (2011) como "eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral" (p.236).	Rendimiento	Medición de los resultados	1, 2, 3	Nominal Nunca=1 Casi Nunca=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Evaluación de objetivos	4, 5, 6		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Costos	7		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Eficiencia	Beneficios	8, 9, 10		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Eficacia	Bienes y servicios	11, 12, 13, 14, 15		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Logro de resultados	16, 17, 18, 19, 20		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Nombre y Firma del Experto:						
								

Anexo 04: Validación del experto N° 03

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS								
Título de la investigación: "Compromiso Organizacional y Desempeño laboral en trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Gestion de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019"								
Apellidos y nombres del Investigador: Main Jaysiel Flores Rodriguez								
Apellidos y nombres del experto: Mg. Luis Dios Zárate								
Aspectos a Evaluar						Opinión de Experto		
Variables	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Item / Pregunta	Escala	Si Cumple	No cumple	Observaciones / Sugerencias
Compromiso organizacional	Aon Hewitt (2017, p. 2) define el compromiso organizacional como "el nivel de inversión psicológica de un empleado en su organización," para lo cual, es necesario conocer cuánto está comprometido el personal con la organización.	Hablar	Identificación	1,5,6,4	Nominal Nunca=1 Casi Nunca= 2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Lealtad	4		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Buena comunicación	2		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Clima laboral	3		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Permanencia	Política salarial	8		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Reconocimiento	9 , 10 , 12		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Infraestructura y equipamiento	11		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Esforzarse	Responsabilidad	13		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Superación profesional	14 , 15 , 16 , 17		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Evita cometer errores	18		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Desempeño laboral	El desempeño laboral es definido por Chiavenato (2011) como "eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral" (p.236).	Rendimiento	Medición de los resultados	1 , 2 , 3	Nominal Nunca=1 Casi Nunca= 2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Evaluación de objetivos	4 , 5 , 6		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Costos	7		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Eficiencia	Beneficios	8 , 9 , 10		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Eficacia	Bienes y servicios	11 , 12 , 13 , 14 , 15		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Efectividad	Logro de resultados	16 , 17 , 18 , 19 , 20		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Nombre y Firma del Experto:								
								

Anexo 05: Instrumentos de Recolección

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado (a) trabajador (a):

La presente encuesta tiene la finalidad de obtener información acerca de cómo percibes el compromiso organizacional en la Institución donde trabaja, con el objetivo de realizar una investigación; la encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad.

Marque con aspa lo que usted crea conveniente, teniendo en cuenta la valoración siguiente:

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

DIMENSIONES/ítems		1	2	3	4
DIMENSIÓN 1: Hablar					
1	Siempre comento bien de mi organización con mis familiares y amigos, me siento orgulloso de trabajar en ella.				
2	Existe muy buena comunicación entre los directivos y los colaboradores, también entre colaboradores como equipo de trabajo.				
3	Existe buen clima laboral, una gran estimación con los colaboradores y los jefes, me siento como en una gran familia.				
4	Si se presenta algún problema en mi organización motivo a otros colaboradores para aportar en la solución, lo hago por lealtad.				
5	En la universidad donde estudio hablo de las facilidades que me da mi organización para superarme profesionalmente.				
6	Disfruto hablando de mi organización con los usuarios mostrándoles los logros y los nuevos proyectos de mejora.				
7	Siempre resalto la limpieza, el orden de mi organización y eso trato de replicarlo en mi hogar.				
DIMENSIÓN 2: Permanecer					
8	Permanezco trabajando en mi organización, por su buena política salarial que reconoce la experiencia laboral y la productividad.				
9	Tengo muy pocas probabilidades de conseguir mejor trabajo, esta me da la posibilidad de desarrollarme profesionalmente, y sacar adelante mi familia.				
10	La organización me da oportunidades para superarme haciéndome ver mis limitaciones, veo que valoran la parte humana del trabajador.				
11	La infraestructura y el equipamiento para las funciones que desempeño son las óptimas se hizo pensando en una mejor productividad no dejaría mi organización, porque, lo que yo tengo muchos lo quisieran tener.				
12	La organización me tiene en cuenta para recibir mis opiniones de cómo mejorar el trabajo en equipo, no me siento relegado.				

DIMENSIÓN 3: Esforzarse					
13	La organización confía en mi responsabilidad por eso me exigen puntualidad en la entrega de los trabajos.				
14	Estoy agradecido con la organización de haberme dado la oportunidad de trabajar por eso le pongo ganas al trabajo				
15	Asumo el reto de capacitarme para cumplir mejor mi trabajo, y confío en la organización, porque, me da las facilidades y reconoce mis méritos.				
16	Me esfuerzo por lograr que mi organización sobresalga en eficiencia, en comparación con otras, con gusto hago horas extras, así no me paguen.				
17	En eventos de mejor organización de los equipos y oficinas aportó para ganar la competencia y darle sostenibilidad en el tiempo.				
18	Evito cometer errores enfocándome en el trabajo al 100%, porque generaría denuncias por los usuarios y desprestigio a mi organización.				

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) trabajador (a):

La presente encuesta tiene la finalidad de obtener información acerca de cómo percibes el desempeño laboral en la Institución donde trabaja, con el objetivo de realizar una investigación; la encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad. Marque con aspa lo que usted crea conveniente, teniendo en cuenta la valoración siguiente:

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

Dimensiones/ítems		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Rendimiento						
1	Realizo mi trabajo de acuerdo a las funciones del cargo asignado.					
2	La división de las áreas de trabajo es adecuada para mejorar mi rendimiento laboral.					
3	La tecnología ayuda a mejorar mi rendimiento laboral.					
4	La organización solicita ideas para mejorar mi trabajo.					
5	Me identifico con la misión de mi organización.					
DIMENSIÓN 2: Eficiencia						
6	Trabajo en equipo para lograr los objetivos organizacionales.					
7	Muestro capacidad de gestión.					
8	Valoro mi labor desempeñada por la organización.					
9	En mi organización la comunicación es horizontal.					
10	En mi organización se practica una comunicación asertiva.					
DIMENSIÓN 3: Eficacia						
11	En mi organización cumplo con las funciones otorgadas de acuerdo al cargo que desempeño.					
12	Cumplo el horario señalado por el Reglamento de mi organización.					
13	Logro las metas propuestas por mi área.					
14	Cumplo eficazmente con los objetivos de mi organización.					
15	Mi organización premia el cumplimiento de los objetivos.					
DIMIENSIÓN 4: Efectividad						
16	Los colaboradores no están realmente comprometidos con el éxito del área de mi organización					
17	Los conflictos entre áreas son bastante frecuentes.					
18	Tomo en cuenta la opinión de mis compañeros cuando se debe tomar una decisión.					
19	Los objetivos de algunos miembros del área de mi organización entran en conflicto con los otros.					
20	Los resultados del trabajo de mi grupo dependen del esfuerzo conjunto de todos mis compañeros.					

Fuente. Adaptado de Katherine Fuentes

Anexo 06: Carta de solicitud de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Callao, 06 de mayo del 2019.

CARTA N° 0184- 2019 -UCV-DA/FC-CC

Señora:

Dra. AIDA CECILIA ROSA PALACIOS
Directora General
Hospital Cayetano Heredia
Presente. -

De mi mayor consideración:

*Es grato dirigirme a Ud. en mi calidad de Directora Académica de la Universidad César Vallejo (Campus Callao), para saludarla muy cordialmente y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que nuestra estudiante del IX ciclo de la E.P. de Administración: **Flores Rodríguez, Main Jaysiel** tiene asignado en este semestre desarrollar su trabajo de investigación, para el cual tiene asignado como asesor al **Dr. Dios Zarate Luis Enrique**.*

Esperando contar con su apoyo hago propicia la ocasión para expresar mi consideración y estima personal.

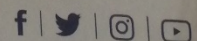
Atentamente,



DRA. ANTONIETA DEL PILAR JIMÉNEZ BERRU

Directora Académica
Filial Lima – Campus Callao

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 07 : Carta de autorización del Hospital Cayetano Heredia

	PERÚ	Ministerio de Salud	Hospital Cayetano Heredia
---	-------------	----------------------------	----------------------------------

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 05 JUN 2019

OFICIO N° 1776-2019-DG-834 - OEGRRH- 408 -OADI/HCH

Señorita
Main Jaysiel FLORES RODRÍGUEZ
Investigadora Principal
Universidad Cesar Vallejo
Presente.-

Asunto : Autorización Institucional del Trabajo de Investigación.

Referencia : Carta del 28 de mayo de 2019.
Registro de Expediente 13701/19.

De mi consideración:

Me dirijo a usted, para saludarla cordialmente y comunicarle que, contando con la aceptación de la Oficina Ejecutiva de Gestión de Recursos Humanos y la Aprobación del Comité Institucional de Ética en la Investigación, esta Dirección autoriza la ejecución del Trabajo de Investigación "Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Administración de Gestión de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia, 2019". Código 062-019.

Esta autorización tendrá vigencia mientras dure el Trabajo; sin embargo, la Constancia de Aprobación deberá ser renovada anualmente por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) del Hospital Cayetano Heredia.

Cabe resaltar que, la Investigadora Principal asumirá la responsabilidad del Trabajo de Investigación y deberá informar al CIEI, de acuerdo a normas vigentes de cualquier enmienda, eventos adversos, avance, cierre y el respectivo informe final, según corresponda.

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

Atentamente,



**MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA**
Dra. AIDA CECILIA PALACIOS RAMIREZ
DIRECTORA GENERAL
C.M.P. 23579 R.N.E. 9834


ACRPR/HACH/NMYB/2019
Cz
Dirección General
Dirección OEGRRH
Dirección OADI
Archivo CIEI
Archivo (1)
Distribución (4)
Proy. Ofc. 01-07-19

Av. Honorio N° 262
Urb. Ingeniería
San Martín de Porres
Lima 31, PERÚ
Telef.: 482-0402
Anexo 209

www.hospitalcayetano.gob.pe

Anexo 08: Constancia de aplicación de instrumentos

	PERÚ	Ministerio de Salud	Hospital Cayetano Heredia
---	-------------	----------------------------	--------------------------------------

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"


LA QUE SUSCRIBE, JEFA DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL CAYETANO HEREDIA EXPIDE LA PRESENTE:

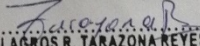
CONSTANCIA

Que la Srta. Main FLORES RODRIGUEZ, ha desarrollado el trabajo de investigación titulado "Compromiso Organizacional y desempeño laboral en trabajadores de Oficina de Administración de Recursos Humanos del Hospital Cayetano Heredia. Dicho trabajo se realizó con el personal administrativo de la oficina de Recursos Humanos el 02 de setiembre del presente año.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime Conveniente

Lima, 21 de noviembre del 2019

 **MINISTERIO DE SALUD**
INSTITUTO DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA


LIC. MILAGROS R. TARAZONA REYES
Jefa de la Oficina de Administración de Recursos Humanos

MRTR/teresa

www.hospitalcayetano.gob.pe

Av. Honorio Delgado N° 262
Urb. Ingeniería – San Martín de Porres,
Lima 31, Perú
Telf. (511) 482-0402 (Fax)
482-1410