

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ASISTENCIAL DE SALUD DEL HOSPITAL
DE SUPE, 2019**

PRESENTADO POR:

MARILUZ TRANCITA ELIZABETH VALENCIA PORTILLA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA DE
SERVICIOS DE SALUD**

ASESOR:

DR. CARLOS MAXIMO GONZALES AÑORGA



Dr. Carlos Maximo Gonzales Añorga
DOCENTE UNIVERSITARIO
CLAD. N° 04774

HUACHO - 2022

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE
SUPE, 2019**

MARILUZ TRANCITA ELIZABETH VALENCIA PORTILLA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: DR. CARLOS MAXIMO GONZALES AÑORGA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
HUACHO
2022**



DEDICATORIA

A Dios, quien es mi fortaleza para lograr mis objetivos y grandes cambios en mi vida.

A mi Madre, quien desde el cielo ilumina y conduce mi camino para cumplir con mis ideales.

Mariluz Trancita Elizatebh Valencia Portilla.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad, en especial a mi asesor, por brindarme sus sabios conocimientos, paciencia y confianza durante toda esta trayectoria.

Mariluz Trancita Elizatebh Valencia Portilla



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	8
2.3 Bases filosóficas	24
2.4 Definición de términos básicos	25
2.5 Hipótesis de investigación	26
2.5.1 Hipótesis general	26
2.5.2 Hipótesis específicas	26
2.6 Operacionalización de las variables	27
CAPÍTULO III	28
METODOLOGÍA	28
3.1 Diseño metodológico	28
3.2 Población y muestra	28
3.2.1 Población	28

3.2.2	Muestra	30
3.3	Técnicas de recolección de datos	30
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	30
CAPÍTULO IV		31
RESULTADOS		31
4.1	Análisis de resultados	31
4.2	Contrastación de hipótesis	40
CAPÍTULO V		43
DISCUSIÓN		43
5.1	Discusión de resultados	43
CAPÍTULO VI		46
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		46
6.1	Conclusiones	46
6.2	Recomendaciones	47
REFERENCIAS		48
7.1	Fuentes bibliográficas	48
7.2	Fuentes electrónicas	49
ANEXOS		52



RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo establecer de qué manera el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019. La metodología fue de tipo básico, nivel explicativo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue de 109 trabajadores. Se utilizó como técnica la encuesta. Los resultados respecto al compromiso organizacional, el 43.1% indicó que siempre y casi siempre le recriminan de manera excesiva por algún fallo menor que comete dentro del hospital y el 44.9% mencionó que nunca y casi nunca las reglas y políticas del hospital están planteadas con claridad. Respecto al desempeño laboral, el 45% mencionó que nunca y casi nunca trabaja motivado por la ambición de lograr cosas importantes en su carrera profesional y el 43.1% mencionó que nunca y casi nunca el hospital le brinda los equipos y materiales para tener un desempeño óptimo en su trabajo. La investigación concluyó que existe una correlación positiva alta y muy significativa ($p = 0,00 < 0,05$; $\rho = 0,509$), por lo que se concluye que el compromiso organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019.

Palabras clave: factores inhibidores, factores estimulantes.

ABSTRACT

The objective of the research was to establish how the organizational commitment is related to the work performance of the health care personnel of the Supe Hospital, 2019. The methodology was of a basic type, explanatory level, non-experimental design, mixed approach. The population was 109 workers. The survey technique was used. The results regarding organizational commitment, 43.1% indicated that they always and almost always reprimand them excessively for some minor failure that they commit within the hospital and 44.9% mentioned that never and almost never the rules and policies of the hospital are clearly stated. Regarding work performance, 45% mentioned that they never and almost never work motivated by the ambition to achieve important things in their professional career and 43.1% mentioned that the hospital never and almost never provides them with the equipment and materials to have an optimal performance at your job. The research concluded that there is a high and very significant positive correlation ($p = 0.00 < 0.05$; $\rho = 0.509$), which is why it is concluded that organizational commitment is significantly related to the job performance of healthcare personnel. Supe Hospital health, 2019.

Keywords: inhibitory factors, stimulating factors.

INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional de los trabajadores es la lealtad que asume el trabajador con la organización, donde consiste en frutos pronosticados y la manera de efectuarse. Por otra parte, también se dice que es el nivel en que un trabajador se reconoce con su organización, en sus objetivos y propósitos. En este sentido, expresa el deseo de concebir su continuidad en esta, donde asciende a un buen vínculo. Entonces se puede deducir al compromiso como el reconocimiento y de creencia sobre la relevancia de sus funciones y la carencia y el valor de las actividades que desempeña la labor. El compromiso organizacional comprende el compromiso del personal y la complacencia y ganas por la función. El desempeño laboral se vería afectado cuando el trabajador no asume su compromiso organizacional.

El compromiso organizacional en un hospital es relevante para ofrecer un servicio de calidad e implica una intención de continuar en un acto, por lo tanto, las organizaciones con frecuencia fomentan el compromiso del personal, para así alcanzar equilibrio y disminuir la rotación costosa. Comúnmente se cree que el personal con compromiso labora arduamente que "vaya más allá" para lograr objetivos. Empleados con un fuerte compromiso afectivo son aquellos que deciden quedarse porque quieren, aquellos con compromiso de normatividad elevado se queda porque sienten que deberían realizarlo y las personas con alto compromiso de continuidad permanecen ya que es su deseo.

De esta manera, que la presente investigación tiene como objetivo general establecer de qué manera el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional se considera de gran importancia el tema referente al desempeño laboral y el compromiso organizacional y más aún a las problemáticas que tienen, Dueñas (2020) revela en su investigación que el principal problema encontrado en el desempeño laboral fue los elevados grados de demanda de los jefes a causa de la atribución de responsabilidades en el trabajo en horarios fuera de trabajo lo que ocasionó el bajo rendimiento del personal. Respecto al compromiso organizacional, Aldana, Edna y Leal (2018) señalan que los enfermeros no están comprometidos con su labor ya que no tienen una buena relación con sus superiores pues consideran que no persiguen los objetivos en común.

A nivel nacional, estudios como el elaborado por Tarazona (2018) señala que uno de los problemas frecuentes en la evaluación de desempeño es la falta de evaluación periódica ya que no se identifican a tiempo los elementos que impactan en el alto o bajo desempeño en los trabajadores. Por otro lado, Casanova (2017) en función a sus resultados identificó que causas como la desmotivación y desanimo, las insuficientes oportunidades para fortalecer capacidades han generado que no sientan fuerte compromiso por la institución.

El compromiso organizacional de los trabajadores es la lealtad que asume el trabajador con la organización, donde consiste en frutos pronosticados y la manera de efectuarse. Por otra parte, también se dice que es el nivel en que un trabajador se reconoce con su organización, en sus objetivos y propósitos. En este sentido, expresa el deseo de concebir su continuidad en esta, donde asciende a un buen vínculo. Entonces se puede deducir al compromiso como el reconocimiento y de creencia sobre la relevancia de sus funciones y la carencia y el valor de las

actividades que desempeña la labor. El compromiso organizacional comprende el compromiso del personal y la complacencia y ganas por la función. El desempeño laboral se vería afectado cuando el trabajador no asume su compromiso organizacional. Bajo estas consideraciones podríamos señalar que el desempeño laboral es una variable que podría estar relacionada significativamente con el compromiso organizacional en el personal asistencial de salud de Hospital de Supe, 2019.

El Hospital de Supe Laura Esther Rodríguez Dulanto es de categoría II-1 ubicado en Jr. Alfonso Ugarte N° 350 Lima – Barranca – Supe. Pertenece a la Red Barranca – Cajatambo.

En el Hospital de Supe se vienen observando problemas respecto al desempeño laboral de su personal, como la falta de promoción de la salud entre los empleados que incluya un paquete completo con revisiones médicas, asesoría especializada y una administración precisa de los riesgos y enfermedades en el trabajo, ayudará a disminuir de forma drástica las bajas médicas del personal de salud; no hay un nivel de capacitación del recurso humano de acuerdo con la dificultad de un Hospital II- 1, se brindan pocas oportunidades a sus trabajadores para progresar profesionalmente; existe inadecuado sistema de incentivos económicos y no económicos para el personal de salud que cumple las funciones establecida dentro de su Institución, realizando de manera correcta su trabajo; el personal de salud no tiene una buena relación con sus supervisores, por lo mismo que no da a conocer sus opiniones, de esta manera la Institución nunca sabrá que tendrán que mejorar o quitar respecto a las atenciones que se brindan dentro del Hospital; hay disminución de la productividad laboral, muchas veces el personal de salud se ve obligado a realizar diferentes tareas a la vez, por lo mismo que su capacidad de concentración disminuirá por completo.

En relación al compromiso organizacional también se han observado ciertos problemas como el absentismo laboral, en algunas ocasiones no se cumplen las horas establecidas del contrato de trabajo o es que acuden a la Institución, pero estos dedican su tiempo a tareas que no son propias de la actividad laboral; el personal de salud no se identifica con los objetivos y metas de la Institución por lo mismo que no se logra alcanzar lo establecido; existe irresponsabilidad para los horarios de llegada a su centro de trabajo, esto muestra la falta de compromiso que

el personal de salud tiene dentro de su institución; la baja compensación económica no ayuda a fortalecer la sensación de compromiso para con la institución; la poca identificación de la misión y visión no ayuda a que cada uno le encuentre un sentido al compromiso que debe asumir el personal asistencial de salud.

Si la dirección del Hospital de Supe no resuelve a tiempo los problemas antes mencionados afectaría sin duda el cumplimiento de los objetivos institucionales y otros problemas colaterales como la falta de calidad de atención a los usuarios del hospital y el deterioro de la imagen institucional.

Es por esto la importancia para la dirección del Hospital de Supe poner en práctica programas de inducción para impactar en el compromiso y la forma correcta de cumplir los objetivos establecidos. Asimismo, es necesario direccionar esfuerzos en desarrollar charlas de inducción para mejorar la incidencias y errores en el proceso de evaluación de desempeño.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿De qué manera los factores inhibidores se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019?
- b. ¿De qué manera los factores estimulantes se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer de qué manera el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Establecer de qué manera los factores inhibidores se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019.
- b. Establecer de qué manera los factores estimulantes se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación por su conveniencia: Dado que este trabajo científico tiene por finalidad conocer si los profesionales de salud se sienten comprometidos con el Hospital de Supe y así poder analizar de qué manera esto se relaciona con su desempeño laboral, siendo esto un tema relevante para el mismo Hospital de Supe.

Justificación por su valor teórico: En tanto se contribuya con entregar al Hospital de Supe las herramientas estratégicas necesarias para mejorar la satisfacción laboral, con el fin de mejorar el compromiso organizacional y de esta forma generar un mayor desempeño.

Justificación por su aporte científico: El estudio acudirá a la utilización de instrumentos de investigación como el cuestionario, para después pasar por un procesamiento de información de esta manera establecer la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en el Hospital de Supe.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial: Hospital de Supe, distrito de Supe, provincia de Barranca, departamento de Lima.

Delimitación temporal: Mayo del año 2021 a Junio del año 2022.

Delimitación social: Personal asistencial de salud del Hospital de Supe.

Delimitación semántica: Compromiso organizacional y Desempeño laboral.

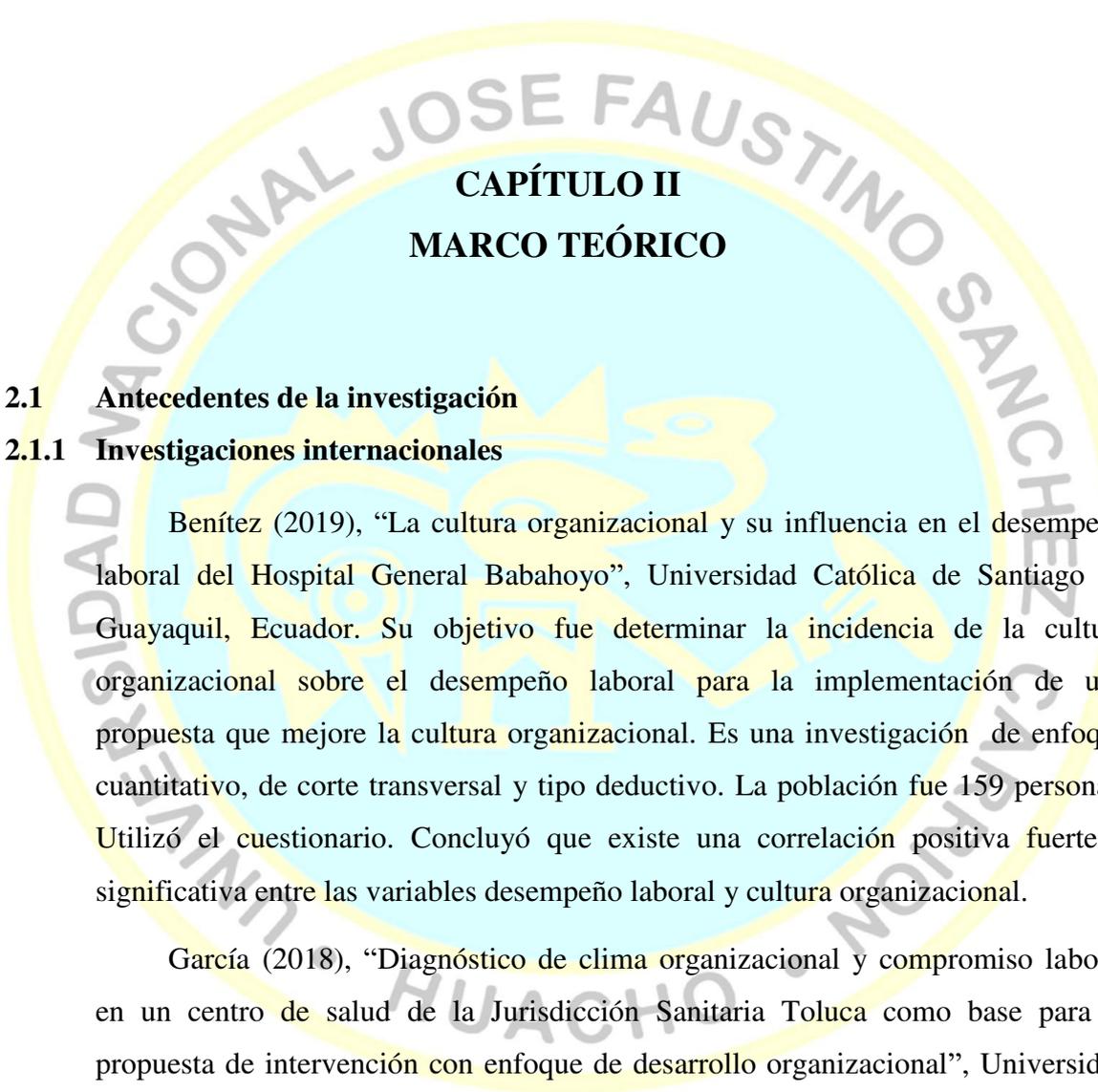
El compromiso organizacional es la aspiración de llevar a cabo actividades por el bienestar de la institución, con el fin de continuar en esta y acatar sus más importantes metas y valores (Robbins y Judge, 2013).

El desempeño laboral es la unión de la eficiencia y efectividad en la producción de las labores fundamentales del puesto del trabajo (Robbins y Judge, 2017).

1.6 Viabilidad del estudio

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que una tesis es factible ya que se contó de medios monetarios, humanos y materiales; asimismo el tema de estudio tuvo un acceso amplio respecto a libros, artículos científicos e informes de estudio.





CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Benítez (2019), “La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del Hospital General Babahoyo”, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Su objetivo fue determinar la incidencia de la cultura organizacional sobre el desempeño laboral para la implementación de una propuesta que mejore la cultura organizacional. Es una investigación de enfoque cuantitativo, de corte transversal y tipo deductivo. La población fue 159 personas. Utilizó el cuestionario. Concluyó que existe una correlación positiva fuerte y significativa entre las variables desempeño laboral y cultura organizacional.

García (2018), “Diagnóstico de clima organizacional y compromiso laboral en un centro de salud de la Jurisdicción Sanitaria Toluca como base para la propuesta de intervención con enfoque de desarrollo organizacional”, Universidad Autónoma del Estado de México. México. Su objetivo fue generar una propuesta de intervención con enfoque de desarrollo organizacional, con base en la relación que existe entre el clima organizacional y compromiso laboral. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de tipo observacional, transversal y relacional. La población fue 22 empleados. Utilizó el cuestionario. Concluyó que se debe concebir un clima en el cual genere compromiso con la organización, ya que frente a la carencia los

trabajadores no tienen sentimientos, enfatiza solo por cumplir las funciones, en desempeñar solo las funciones primordiales por no perder el trabajo y un trabajo ineficiente; aunque, ciertas organizaciones en lugar de involucrar su propio desarrollo, parecen buscar hacer muy dependientes.

Salazar (2018), “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana”, Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador. Su objetivo fue identificar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Es una investigación exploratoria, descriptiva, correlacional. La población fue 568 funcionarios, servidores y trabajadores, así mismo la muestra fue 229 colaboradores. Utilizó el cuestionario. Concluyó que la satisfacción laboral resulta ser más alta que el compromiso organizacional.

Tocto (2018), “Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su Dirección Distrital”, Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Su objetivo fue determinar la influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los funcionarios. Es una investigación de campo cualitativa documental. La población fue 170 funcionarios, así mismo la muestra fue 170 funcionarios. Utilizó el cuestionario. Concluyó que se cumplió con la meta de establecer el impacto de los riesgos psicosociales en el rendimiento de los trabajadores del nosocomio y su Dirección, inmediatamente después se reflejará un gran peso de la conducta en medidas que impactan en dos variables. El estudio es correcto y sobre ello se desarrollará el modelo planteado.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Ramos (2020), “Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica - 2018”, Universidad Nacional de Huancavelica. Perú. Su objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral. Es una investigación de diseño no experimental, transversal correlacional simple. La muestra fue 110 trabajadores. Utilizó el cuestionario. Concluyó que el clima organizacional y el desempeño laboral se comporta de forma independientemente.

Flores (2019), “Compromiso organizacional relacionado con el desempeño laboral en trabajadores del Hospital I- Es Salud Florencia de Mora. 2019”, Universidad César Vallejo. Perú. Su objetivo fue determinar la relación entre las

dimensiones del compromiso organizacional con el desempeño laboral. Es una investigación aplicada, descriptiva correlacional. La población fue 101 trabajadores. Utilizó la encuesta. Concluyó que las dimensiones del compromiso organizacional se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Es Salud, Florencia de Mora, Mayo a Junio 2019.

Cabrera (2018), “Clima y compromiso organizacional del tecnólogo médico de un hospital del Callao-2017”, Universidad César Vallejo. Perú. El objetivo fue determinar la relación entre clima y compromiso organizacional. Es una investigación correlacional no experimental, de corte transversal. La población fue 96 tecnólogos médicos. Utilizó la encuesta. Concluyó en que existe una correlación positiva pero débil entre el clima y el compromiso organizacional de los tecnólogos médicos del hospital Luis Negreiros Vega.

Espinoza (2018), “Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral - 2016”, Universidad César Vallejo. Perú. Su objetivo fue determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral. Es una investigación básica de nivel descriptivo, no experimental, corte transversal y correlacional. La población fue 426 trabajadores, así mismo la muestra fue 105 trabajadores. Utilizó la encuesta. Concluyó que determinar la relación entre identidad y desempeño laboral en el hospital de Huaral - 2016, fue fundada con la relación directa positiva moderada y significativa entre la dimensión identidad y la variable desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas

Variable 1: Compromiso organizacional

A. Definiciones

Robbins y Judge (2013) señala que el compromiso organizacional es la aspiración de llevar a cabo actividades por el bienestar de la institución, con el fin de continuar en esta y acatar sus más importantes metas y valores.

Griffin (2011) lo define como una postura que muestra el reconocimiento que siente la persona con su centro de labores.

Newstrom (2011) mencionan que el compromiso organizacional es la relación que la persona instaura con su organización, como resultado de las inversiones que realiza en el transcurso del tiempo.

Griffin y Moorhead (2010) lo definen como una muestra del nivel en que el empleado se reconoce con la institución, con sus finalidades, propósitos y quiere continuar en la misma.

B. Dimensiones del compromiso organizacional

Newstrom (2011) indica las diferentes maneras de incrementar y reducir compromiso en la organización por parte del personal, donde se dividen en dos clases de factores:

a. Factores inhibidores

Son aquellos que no contribuyen con el personal a sentir el compromiso por la organización, dado que su efecto es negativo. Sus indicadores son:

- Recriminación excesiva.
- Gratitud fingida.
- Fallas en el seguimiento.
- Inconsistencias e incongruencias.
- Egos inflados y trato abusivo.

b. Factores estimulantes

Son aquellos que contribuyen con el personal a sentir el compromiso por la organización, dado que su efecto es positivo. Sus indicadores son:

- Claridad de reglas y políticas.
- Inversión en empleados (capacitación).
- Respeto y reconocimiento por los esfuerzos.
- Autonomía y participación del empleado.
- Hacer que los empleados se sientan valorados.

C. Importancia del compromiso

El compromiso organizacional en un hospital es relevante para ofrecer un servicio de calidad, según Cuevas (2012) indicó que la relevancia del compromiso organizacional se trata de uno de los indicadores de clases de continuidad en el trabajo, ya que toma en cuenta que el personal muy comprometido, mejor dicho que desee estar en su organización desempeña una labor efectiva.

El compromiso organizacional implica una intención de continuar en un acto, por lo tanto, las organizaciones con frecuencia fomentan el compromiso del personal, para así alcanzar equilibrio y disminuir la rotación costosa. Comúnmente se cree que el personal con compromiso labora arduamente que "vaya más allá" para lograr objetivos. Empleados con un fuerte compromiso afectivo son aquellos que deciden quedarse porque quieren, aquellos con compromiso de normatividad elevado se queda porque sienten que deberían realizarlo y las personas con alto compromiso de continuidad permanecen ya que es su deseo.

Asimismo, Betanzos y Paz (2007) señalan que la relevancia del compromiso organizacional consiste a partir de un enfoque del personal, dado que les ayuda a tener equilibrio en el trabajo, ya que es posible que influya en las prestaciones, jubilación, beneficios sociales, resguardando carencias mentales (reconocimiento, expansión de capacidades) y asimismo tiene una influencia directa en las posturas y comportamientos del personal (aprobación de objetivos, valores, cultura), lo cual optimiza la eficiencia en las organizaciones reduciendo el absentismo y la rotación del personal.

D. Características para incrementar el compromiso institucional

Álvarez (2010), indicó:

- Liderazgo. Vínculo entre superiores y subalternos y la influencia en el contexto laboral.
- Compromiso. Fidelidad por parte del personal con la organización y que en la mayoría de circunstancias establece por la captación del compromiso que la organización tenga con su personal.

- Organización. Factores que moldean la estructura organizacional, como: los puestos, procesos, políticas, manuales de operación, entre otros.
- Reconocimiento. Si se reconoce una labor efectiva ayudará a mejorar el entorno laboral, aun cuando en la mayoría de ocasiones sea un elemento que no se toma en cuenta.
- Salario. Hoy en día para la mayor parte de organizaciones tienen compensaciones dinámicas que se premien de alguna forma el ímpetu.
- Igualdad. Respecto a las normativas, todas las personas son iguales (sexo, raza o edad).

E. Posturas principales vinculadas a la labor: esperanza, satisfacción por el trabajo y compromiso organizacional

Según Hellriegel y Slocum, (2009) las posturas relevantes son:

Posturas frente al superior, su remuneración, las condiciones laborales, la probabilidad de lograr promociones, un sitio donde estar, los colegas y otros. Ciertas posturas son relevantes ya que tienen un vínculo relacionado con el rendimiento. Las posturas son las siguientes:

a. Esperanza

Esta postura comprende el ímpetu psicológico del individuo (su decisión) y el ímpetu de sus recursos (mapa de caminos) para lograr objetivos. No solo es suficiente querer algo, sino que el individuo debe tener los recursos necesarios para desempeñarlo, un concepto simple de esperanza se trata de la unión de la fuerza de voluntad y la fuerza de medios para lograr objetivos.

La utilidad de esta definición es la aplicación de un conjunto de posturas vinculadas al trabajo. Una persona con un nivel alto de esperanza goza al asumir desafíos y los persigue con buenas posturas. Los individuos con grandes esperanzas se dicen a sí mismas que los trabajos serán interesantes o que están preparados para asumir el desafío. Asimismo, se centra en una sola esperanza y se enfoca en las conductas apropiadas para el contexto. Los individuos también se inclinan hacia buenos resultados que quieren lograr al cumplir con el trabajo, realizando una buena función y se alejan de los malos resultados.

En este mismo sentido, esta clase de personas se determinan objetivos claros, se establecen rutas para concretarlas y buscan razones para llevarlas a cabo. Posiblemente sean personas con buena autoestima, un locus de control interno, además de contar diferentes dimensiones de personalidad y apertura de grandes elementos. Por el contrario, las personas con pocas esperanzas no tienen deseos por saber lo que sucederá. Suelen ser personas distraídas frente alguna actividad que desempeñen y tienen la idea que no lo están haciendo bien. El individuo con poca esperanza inmediatamente empieza a tener malos afectos. Aquellos con poca esperanza son muy susceptibles a tener mucho estrés en su labor y diferentes contextos los conducen a no cumplir con las metas propuestas.

b. Satisfacción en el trabajo

Esta consiste en el nivel que los individuos se sienten complacidos por su labor. Se relaciona con el personal que continúa con el puesto y con un bajo nivel de rotación. El costo para reemplazar personal asciende a un treinta o cuarenta por ciento de su remuneración, la rotación es muy costosa. Similarmente, el personal muy complacido con su puesto laboral llega regularmente y hay poca probabilidad que falta al trabajo por alguna dolencia.

¿En términos generales al personal les agrada su trabajo? Aun cuando haya escuchado que ciertos empleados no complacidos se declaren en huelga e inclusive que han sido violentos con sus colegas o sus superiores, los individuos a menudo están complacidos con sus actividades. Dichos afectos, que simbolizan la complacencia en el trabajo. La poca complacencia genera un alto costo en la rotación del personal, el ausentismo, retrasos e inclusive en la salud psicológica. Como la complacencia en el trabajo es relevante para las organizaciones, es importante estudiar los elementos que ayudan a esta.

c. Compromiso laboral

Es la buena relación en el cual desempeña un rol crucial la participación del personal en la organización; y la manera que se reconoce con esta. El personal que sigue en la organización por un buen tiempo suele ser más comprometido con la organización que las personas que laboraron por poco tiempo. El personal con un buen periodo, el solo hecho de cambiarse representa un alto costo. Un fuerte compromiso con la organización tiene estos elementos:

- Trabajo dinámico en los objetivos y la puesta en práctica de valores organizacionales.
- Ímpetu para esforzarse en pro de la organización
- Expectativa de seguir en la organización.

el trabajador cree que es lo adecuado al intervenir con el trabajo, lo cual se encuentra delimitado en parte debido a las particularidades del cargo y por la vía a los medios necesarios para llevar a cabo las labores de manera correcta.

Otro asunto es la coherencia existente entre las virtudes del individuo y la propia organización. Los comportamientos sobre liderazgo que entusiasman a los empleados a contar con un mayor propósito de cometido también acrecientan el compromiso de los trabajadores.

Una de las reprobaciones hacia el compromiso es que la conducta es algo repetida ante los comportamientos de trabajo como el estrés o la satisfacción. No obstante, las interrogantes acerca del compromiso usualmente evalúan la motivación y la dedicación en alguna actividad, algo que retrasa de manera considerable las interrogantes sobre de la satisfacción en el trabajo.

Es posible que también el grado de compromiso prediga mejores efectos laborales significativos que las conductas habituales hacia el trabajo.

En el caso de la complacencia en el trabajo, las fuentes de compromiso cambian de individuo a individuo. El compromiso inicial del personal con una organización se establece por sus propios personales como, por ejemplo, sus valores culturales, personalidad y posturas y por la medida de sus vivencias en el trabajo se adaptan a sus expectativas. Las vivencias en el trabajo continúan siendo una influencia en el compromiso organizacional y en muchos casos son elementos que conducen a la complacencia en el trabajo asimismo ayudan a la falta o no compromiso con la organización: el salario, los vínculos con los superiores y los colegas, las condiciones laborales, las posibilidades de continuar, entre otros.

A medida que ha pasado el tiempo, el compromiso organizacional suele ser más concreto a que las personas entablen vínculos fuertes con sus colegas ya que pasan buen tiempo con estos y la antigüedad ya que por lo general tienen pros que

ayudan a contar con buenas actitudes frente a sus funciones y por último las oportunidades laborales se reducen con la edad, lo cual ocasiona que el personal se apegue a sus puestos actuales.

F. Directrices para aumentar el compromiso organizacional

Luthans (2008) señaló que la medición esencial del compromiso, el manejo genera un contexto incongruente: En primer lugar, el enfoque a la labor en el trabajo en equipo, el poder y las organizaciones horizontales valoran más la forma de auto motivarse que tiene intenciones que conseguir personal comprometido; asimismo, las fuerzas de la naturaleza participan para eliminar las bases de compromiso del personal.

- Involucrarse con valores que prioricen a los trabajadores. Cuenten con gestores instruidos y que pongan en práctica el ejemplo.
- Clarificar y difundir la misión, clarifique la misión y la doctrina, difúndala carismáticamente, emplee nociones de contratación que se basen en valores, enfatice el enfoque y la capacitación sustentadas en valores, incentive la tradición.
- Asegure la equidad organizacional, tener un buen proceso de quejas, brindar canales de diálogo grandes en las dos direcciones.
- Concebir un sentido de unión, es decir, crear una homogeneidad sustentada en valores compartidos por igual, enfatice la cooperación, el intercambio del personal y el trabajo en equipo.
- Cooperar a la formación del personal, lo que implica actualizarlos brindando retos desafiantes en el transcurso de un primer año, incentive el enriquecimiento en el trabajo y la delegación de poder, incentive desde el interior, brinde acciones de formación, brinde a la personal seguridad de garantía.

La fiabilidad, el compromiso y la cooperación son elementos claves que conciben un entorno laboral flexible y los especialistas coinciden que, para concebirlas e incentivarlas, es importante tener las expectativas claras entre personal, gerentes y la formulación de desafíos que produzcan fidelidad en la organización.

G. Efectos del compromiso organizacional

Herrera (2009), indica que:

Los efectos en los frutos esperados por las personas con compromiso se muestran en las posturas, comportamientos o actividades que se vinculan directamente o indirectamente con la actuación de la organización. Como ya se ha mencionado con anterioridad diferentes estudios mencionan que el personal asume el compromiso; aunque lo muestra con un ímpetu relativo, para las personas es diferente. Por ende, ya que considerado como una definición multidimensional. La fuerza relativa del reconocimiento y la participación del personal en la organización, define, el vínculo entre el personal y la organización, de ello parte que no todos se comprometen a un mismo nivel. Las utilidades de participar, se muestra en un compromiso que tiene la persona en sus frutos, las ganas de intervenir en el procedimiento de continuo perfeccionamiento y sentirse motivado a ser reconocido por la organización.

Variable 2: Desempeño laboral

A. Definiciones

Robbins y Judge (2017) lo definen como “la unión de la eficiencia y efectividad en la producción de las labores fundamentales del puesto del trabajo” (p. 27).

Mochón, Mochón y Sáez (2014) es desempeñar funciones u obtener resultados está sujeto esencialmente del esfuerzo hecho.

Werther, Davis y Guzmán (2014) definen el desempeño como el producto de la habilidad multiplicada por la motivación.

Daft y Marcic (2010) lo definen “es el periodo en el que el equipo se desarrolla y necesita de recientes actividades, tal como creatividad en sus actividades y procedimientos” (p. 301).

B. Dimensiones del desempeño laboral

Snell y Bohlander (2013) señalan que el desempeño laboral es una actividad que tienen una serie de componentes, pero que puede dividirse en tres:

a. Motivación del trabajador

Definido como la cantidad de esfuerzo, que una persona realiza para desempeñar sus funciones a fin de lograr las metas trazadas. De ello parte su importancia, ya que la cuantificación de ello involucra elementos que vuelven difícil el hecho de cumplir la meta, asimismo es útil para mejorar el desempeño del personal, que a su vez incrementa su compromiso y contribuye de manera positiva en la organización.

- Ambición de carrera.
- Conflicto del empleado.
- Frustración.
- Metas / Expectativas.

b. Ambiente de trabajo

Es uno de los más importantes elementos en el rendimiento del personal, el ambiente debe brindar confort y seguridad, que no sea supervisado en gran medida haciendo que se genere una autonomía.

- Equipo / Materiales.
- Diseño del puesto.
- Condiciones económicas.
- Reglas y políticas.
- Apoyo de la administración.
- Leyes y regulaciones.

c. Capacidad del trabajador

En la actualidad, prestan mucha atención de contar con colaboradores formados de esta manera lograr resultados positivos así contar con beneficios hacia el personal y la propia organización.

- Habilidades técnicas.
- Habilidades interpersonales.
- Habilidades de solución de problemas.
- Habilidades analíticas.
- Habilidades de comunicación.
- Limitaciones físicas.

C. Características del desempeño laboral

Palaci (2009) mencionan las características que ayudan a desempeñar las funciones:

- Flexibilidad: Es importante ser eficiente en diversos contextos, individuos y cargos encomendados.
- Diálogo: Es la habilidad para expresar afectos, nociones efectivamente de manera personal o grupal.
- Ímpetu: Determinación de influenciar en los diversos escenarios, a fin de alcanzar las metas requeridas.
- Información: Es el grado de información obtenida por el profesional en términos técnicos de acuerdo a la tecnología y experiencia en el área a trabajar.
- Trabajo en equipo: Es la habilidad de desarrollar efectivamente objetivos de la organización, armónicamente.
- Expansión de talentos: Habilidad de expandir destrezas y capacidades ordenada y efectivamente.

D. Influencias en el desempeño laboral

De acuerdo con Robbins (2010) uno de los efectos de instauración de propósitos es que impulsan a los individuos para contar con un desempeño elevado.

Diversos motivos dan explicación de lo antes mencionado:

Primero, los propósitos complejos pero accesibles dirigen a los individuos a enfocarse en lograrlos.

En las organizaciones las personas se enfocan en los propósitos de satisfacción del usuario, debido a que saben que los efectos son medibles y evaluados mensualmente y que estas notan modifican su probabilidad de progreso.

Segundo, los propósitos complejos impulsan a los individuos a realizar una mayor inversión de tiempo y esfuerzos en llevar a cabo metodologías para lograr la lealtad y satisfacción del usuario son esenciales para el éxito de la organización.

Tercero, los propósitos complejos incrementan la constancia de los individuos para intentar lograrlas.

Si los trabajadores notan que pueden alcanzar dichos propósitos fácilmente, deberían suprimirse por su irrelevancia y no operarlas de manera que se necesita para lograrlas.

En síntesis, los propósitos complejos y determinados generan un impacto en el rendimiento y en la motivación debido a:

- Dirigen su dedicación a los individuos en las operaciones para lograrlas.
- Ocasionan que los individuos se esfuercen lo esencial para lograr los propósitos.
- Motivan a los individuos a insistir pese a las dificultades que se presenten.

E. Medición del desempeño

Robbins y Coulter (2017) mencionan que es necesario que cualquier gerente sea consciente de cuáles son las disposiciones que les brindarán los datos necesarios para establecer el rendimiento de la organización. Las disposiciones de mayor uso son:

- a. La eficiencia organizacional

La eficiencia consiste en la cuantía de medios y prestaciones generadas dividida entre la materia prima requerida para tener esa cuantía de producción. Cada departamento y organización desea tener eficiencia. La meta es generar una cuantía elevada de recursos y prestaciones empleando menos cuantía de materia prima.

Su meta es generar una elevada cifra de productos y prestaciones empleando la menor cuantía de materia prima. La cantidad de producción se establece a través de las entradas que tiene la organización gracias al comercio de los productos. Por otro lado, la cantidad de materia prima se evalúa en relación a los costos que tiene la organización para comprar y cambiar los medios de producción.

Elevar la cantidad de las dos medidas (materia prima y eficiencia) es un papel que debe desempeñar los gerentes. En efecto, el modo más efectivo de alcanzarlo es aumentar el precio de producción. Aunque, en el cada vez entorno competitivo de hoy, esto no sería una alternativa. Por ende, la otra opción, es reducir el egreso de materia prima. La forma de hacerlo es alcanzar un rendimiento laboral muy eficiente y minimizando, por ende, los egresos de la organización.

b. La efectividad organizacional

Hace referencia a una medida de en qué grado son adecuados los propósitos de la organización y cómo lo están cumpliendo. Simbolizar el propósito final para los gerentes y es el norte de sus decisiones en el desarrollo de las estrategias y tareas y organización de las actividades del personal.

c. Los rankings industriales y empresariales

Los rankings son un modo convencional de evaluar empleada por los gerentes para medir el rendimiento de la organización.

Estos son establecidos por medidas concretas de rendimiento y cada una se sustenta por medio de diferentes variables. Como en el caso de las empresas más exitosas para laborar se eligen por medio de reacciones que emiten muchos trabajadores elegidos por suerte en un sondeo cuyo nombre es “The Great Place to Work – Trust Index” y en materiales contestados por muchos gerentes, comprende una auditoría concebida por el Great Place to Work Institute. Dichos rankings

brindan a los gerentes y demás individuos a tener una noción de cuan bien rinden sus organizaciones en relación a las demás.

F. ¿Quién debe evaluar el desempeño?

Chiavenato (2018) menciona que la evaluación del rendimiento es un procedimiento que disminuye la duda y que, a su vez, persigue la conformidad.

La evaluación ejerce control sobre la duda del ayudante debido a que le concede el feedback en relación a su desempeño.

Realiza búsqueda de la conformidad debido a que brinda el intercambio de pensamientos entre el ayudante y su jefe, tal como la conformidad en sus términos.

Realmente, la evaluación del rendimiento debe manifestar al ayudante lo que los individuos conciben acerca de su labor y la colaboración hacia la empresa y el consumidor.

En la base, el individuo que muestra mayor interés en el rendimiento es el mismo miembro, sin embargo, también lo es la empresa. Anteriormente, las empresas establecían sistemas de evaluación enfocados en el único sistema que individualizada la materia: el área del factor humano. La circunstancia está cambiando.

Lo ideal sería un sistema sencillo de evaluación, en el que la misma labor o ambiente brinde todo el feedback acerca del rendimiento del individuo, sin necesidad de mediadores ni la participación de terceros.

El orden, los trabajadores y el enfoque imponen en todo momento normativas y reglas severas, se distancian de lo real que aborda al trabajador y que tornan la evaluación como una real carrera protocolaria.

G. Objetivos en una evaluación de desempeño

Chiavenato (2018) señala que la medición del rendimiento ha generado un sin número de en favor y otras también en contra. Aunque, lo hecho es poco para verificar, de manera organizada y real. Con el hipotético de que la elección de

recursos humanos es una inspección de calidad en el recibo de insumos, seguro alguno dirá que la medición del rendimiento es un control de calidad en la cadena de producción. Ambas metáforas tienen una postura inactiva, subordinada y fatalista de la persona que realiza la evaluación con respecto a la organización para la cual trabaja, o quiere ser parte de ella; y a un enunciado inflexible, alterado y restringido de la persona.

Medir el rendimiento es una herramienta, un recurso que ayuda a optimizar al personal de la entidad. Con el objeto de cumplir los propósitos esenciales (optimizar los frutos del personal de la institución), al medir el rendimiento se quiere lograr propósitos intermedios:

- Adaptación de la persona.
- Formación.
- Ascenso.
- Compensaciones económicas por el buen rendimiento.
- Desarrollo de los vínculos entre jefes y trabajadores.
- Autoperfeccionamiento del trabajador.
- Datos esenciales para el estudio del personal.
- Valoración de la capacidad de formación del personal.
- Incentivo para una mejor eficiencia.
- Información de los índices de rendimiento organizacional.
- Feedback de datos de la persona evaluada.
- Demás determinaciones del personal, como contratos, entre otros.

En síntesis, los propósitos esenciales de la medición del rendimiento se pueden dar en 3 etapas:

- Facilitar situaciones de evaluación del personal con el fin de establecer su óptimo empleo.
- Hacer posible que el personal tenga un trato que lo coloque como ventaja competitiva para la organización, y que su eficiencia se forme, conforme a la administración dada.

- Brindar posibilidades de desarrollo y situaciones donde el personal participe de forma activa, considerando al mismo tiempo los propósitos de la organización y de las personas.

H. Desafíos de la evaluación de desempeño

Werther y Davis (2014) manifiestan que:

a. Factores legales

Para ser aceptables ética y legalmente, los mecanismos de valoración de rendimiento deben originarse de principios imparciales de magnitud de resultados. La introducción en el mecanismo de elementos que resultaron antiguos para quienes evalúan de manera interna y externa, para quienes perciben independientemente, ni corroborar las decisiones solo en la vivencia o en la afinidad de un evaluador.

b. Prejuicios del evaluador:

Las magnitudes propias del rendimiento pueden provocar variaciones de las notas, que usualmente sufren más frecuentemente cuando quien califica no logra su equidad en ciertos términos.

c. Factores propios

Cuando la persona que evalúa consiente que sus opiniones y expectativas acerca del objeto evaluado influya en su parecer pueden introducir factores que varían todo el procedimiento siguiente, los cuales han de ser beneficiosos o perjudiciales hacia el trabajador.

Cuando la persona que evalúa mantiene como prioridad una percepción propia previa a evaluar, fundamentada en los estereotipos, las conclusiones pueden ser distorsionadas de manera crítica.

d. Fallo por inclinación al promedio

Algunas de las personas que realizan las evaluaciones evitan calificar de manera muy elevada o muy baja, es decir, distorsionan sus niveles de medición para que se asemeje al del promedio.

En diversas circunstancias, las áreas de factor humano están orientados a esta base de fallos cuando se incluye datos extras en relación a las frecuencias demasiado bajas o elevadas.

Realmente, cuando colocan a todos los individuos evaluados en los promedios de desempeño, los especialistas no muestran las dificultades de quienes no llegan a cumplir con los grados requeridos y afectan a los demás que si han obtenido un resultado favorecedor.

e. Accesibilidad y rigidez

Con frecuencia, los elementos psicológicos pueden afectar a la imparcialidad de un proceso evaluativo.

Debido a tales elementos pueden admitir conductas buenas o rigurosas de manera sistemática.

Quien evalúa puede llevar a cabo su labor prejuzgando que debido a la compleja circunstancia por la que se está pasando este trabajador requiere asistencia determinada.

En otras circunstancias, puede opinar previo incluso de iniciar su labor con el hecho de sentir que dichos trabajadores no han desarrollado correctamente su actividad.

El riesgo de dichas variaciones se eleva cuando los problemas de rendimiento son escasos y establecidos de manera incorrecta.

f. Factores culturales

Es inevitable que cada persona juzgada de los contextos que se dan desde una determinada visión cultural.

Si se dan la carencia de realizar una evaluación a individuos de otras culturas (sesgo que se ha aumentado en demasía en esta época, por los traslados de enormes grupos laborales), posiblemente, en ciertos momentos son inevitables, que las personas que evaluarán se inclinan por emplear reglas determinadas de su misma cultura.

Muchos casos, el integrante de ciertos grupos afectados a razonar que las prácticas, costumbres, entre otros, de su mismo pueblo son los más buenos y de otros son “retardados”, “muy escandas dolosas” e inclusive “riesgosas”.

Es necesario que dicho fenómeno considere que la cultura proporciona tiene por denominación etnocentrismo, y es posible conceptualizar como la inclinación a tener en cuenta que los valores particulares a menudo son los más requeridos. Cada evaluar posee expectativas acerca del comportamiento de los trabajadores a los que evaluará, muchos se fundamentan en los factores culturales.

Si se solicita a la persona que va a realizar la evaluación que estima el rendimiento de individuos procedimiento de diversas culturas, posiblemente que aparezcan distinciones y conflictos, a menos que el evaluar sepa que existe la probabilidad de emitir juicios incididos por el mismo etnocentrismo.

2.3 Bases filosóficas

Para Hellriegel y Slocum, (2009) las actitudes humanas que influyen en el compromiso organizacional son importantes:

Posturas frente al superior, su remuneración, las condiciones laborales, la probabilidad de lograr promociones, un sitio donde estar, los colegas y otros. Ciertas posturas son relevantes ya que tienen un vínculo relacionado con el rendimiento.

La esperanza comprende el ímpetu psicológico del individuo (su decisión) y el ímpetu de sus recursos (mapa de caminos) para lograr objetivos. No solo es suficiente querer algo, sino que el individuo debe tener los recursos necesarios para desempeñarlo, un concepto simple de esperanza se trata de la unión de la fuerza de voluntad y la fuerza de medios para lograr objetivos.

La utilidad de esta definición es la aplicación de un conjunto de posturas vinculadas al trabajo. Una persona con un nivel alto de esperanza goza al asumir desafíos y los persigue con buenas posturas. Los individuos con grandes esperanzas se dicen a sí mismas que los trabajos serán interesantes o que están preparados para asumir el desafío. Asimismo, se centra en una sola esperanza y se enfoca en las conductas apropiadas para el contexto. Los individuos también se inclinan hacia

buenos resultados que quieren lograr al cumplir con el trabajo, realizando una buena función y se alejan de los malos resultados.

En este mismo sentido, esta clase de personas se determinan objetivos claros, se establecen rutas para concretarlas y buscan razones para llevarlas a cabo. Posiblemente sean personas con buena autoestima, un locus de control interno, además de contar diferentes dimensiones de personalidad y apertura de grandes elementos. Por el contrario, las personas con pocas esperanzas no tienen deseos por saber lo que sucederá. Suelen ser personas distraídas frente alguna actividad que desempeñen y tienen la idea que no lo están haciendo bien. El individuo con poca esperanza inmediatamente empieza a tener malos afectos. Aquellos con poca esperanza son muy susceptibles a tener mucho estrés en su labor y diferentes contextos los conducen a no cumplir con las metas propuestas.

Asimismo, Palaci (2009) señala que algunas características del desempeño laboral corresponden a las bases de conocimientos, habilidades y destrezas humanas, como:

Flexibilidad: Es importante ser eficiente en diversos contextos, individuos y cargos encomendados.

Diálogo: Es la habilidad para expresar afectos, nociones efectivamente de manera personal o grupal.

Ímpetu: Determinación de influenciar en los diversos escenarios, a fin de alcanzar las metas requeridas.

Información: Es el grado de información obtenida por el profesional en términos técnicos de acuerdo a la tecnología y experiencia en el área a trabajar.

Trabajo en equipo: Es la habilidad de desarrollar efectivamente objetivos de la organización, armónicamente.

Expansión de talentos: Habilidad de expandir destrezas y capacidades ordenada y efectivamente.

2.4 Definición de términos básicos

Compromiso organizacional

El compromiso organizacional es la aspiración de llevar a cabo actividades por el bienestar de la institución, con el fin de continuar en esta y acatar sus más importantes metas y valores (Robbins y Judge, 2013).

Desempeño laboral

Definido como la cantidad de esfuerzo, que una persona realiza para desempeñar sus funciones a fin de lograr las metas trazadas (Robbins y Judge, 2017).

Factores inhibidores

Son aquellos que no contribuyen con el personal a sentir el compromiso por la organización, dado que su efecto es negativo (Newstrom, 2011).

Factores estimulantes

Son aquellos que contribuyen con el personal a sentir el compromiso por la organización, dado que su efecto es positivo (Newstrom, 2011).

Motivación del trabajador

Definido como la cantidad de esfuerzo, que una persona realiza para desempeñar sus funciones a fin de lograr las metas trazadas (Snell y Bohlander, 2013).

Ambiente de trabajo

Es una de los más importantes elementos en el rendimiento del personal, el ambiente debe brindar confort y seguridad, que no vea supervisada en gran medida haciendo que se genere una autonomía (Snell y Bohlander, 2013).

Capacidad del trabajador

En la actualidad, prestan mucha atención de contar con colaboradores formados de esta manera lograr resultados positivos así contar con beneficios hacia el personal y la propia organización (Snell y Bohlander, 2013).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a. Los factores inhibidores se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019.
- b. Los factores estimulantes se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	<i>Factores inhibidores</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Recriminación excesiva. - Gratitud fingida. - Fallas en el seguimiento. - Inconsistencias e incongruencias. - Egos inflados y trato abusivo.
	<i>Factores estimulantes</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad de reglas y políticas. - Inversión en empleados (capacitación). - Respeto y reconocimiento por los esfuerzos. - Autonomía y participación del empleado. - Hacer que los empleados se sientan valorados.

Fuente: Robbins y Judge (2013).

Variabes 2	Dimensiones	Indicadores
DESEMPEÑO	<i>Motivación del</i>	- Ambición de carrera.

LABORAL	<i>trabajador</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Conflicto del empleado. - Frustración. - Metas / Expectativas.
	<i>Ambiente de trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo / Materiales. - Diseño del puesto. - Condiciones económicas. - Reglas y políticas. - Apoyo de la administración. - Leyes y regulaciones.
	<i>Capacidad del trabajador</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades técnicas. - Habilidades interpersonales. - Habilidades de solución de problemas. - Habilidades analíticas. - Habilidades de comunicación. - Limitaciones físicas.

Fuente: Snell y Bohlander (2013).



CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Es básico porque genera conocimientos a partir de conocimientos científicos previos, con el propósito de conocer la realidad (Díaz, Escalona, Castro, León y Ramírez, 2013).

El nivel es correlacional porque se establece la relación entre las variables de estudio (INEGI, 2005, pág. 23).

El diseño es no experimental porque no se manipuló las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Es de enfoque cuantitativo porque usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos (Muñoz, 2011, pág. 22).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está representada por 109 trabajadores de salud del Hospital de Supe.

PERSONAL NOMBRADO	
EESS	HOSPITAL DE SUPE
MEDICOS	11
ASISTENTA SOCIAL	3
BIOLOGO	0
CIRUJANO DENTISTA	2

ENFERMERO	20
NUTRICIONISTA	2
OBSTETRA	8
PSICOLOGO	2
QUIMICO FARMACEUTICO	1
TECNOLOGO MEDICO	2
TEC. ASISTENCIAL	21
	72

PERSONAL CAS	
EESS	HOSPITAL DE SUPE
MEDICOS	3
CIRUJANO DENTISTA	1
ENFERMERO	7
NUTRICIONISTA	1
OBSTETRA	2
TEC. ASITENCIAL	4
	18

PERSONAL SERVICIOS DIVERSOS (99)	
EESS	HOSPITAL DE SUPE
MEDICOS	12
ENFERMERO	4
OBSTETRA	1
TEC. ASISTENCIAL	2
	19

3.2.2 Muestra

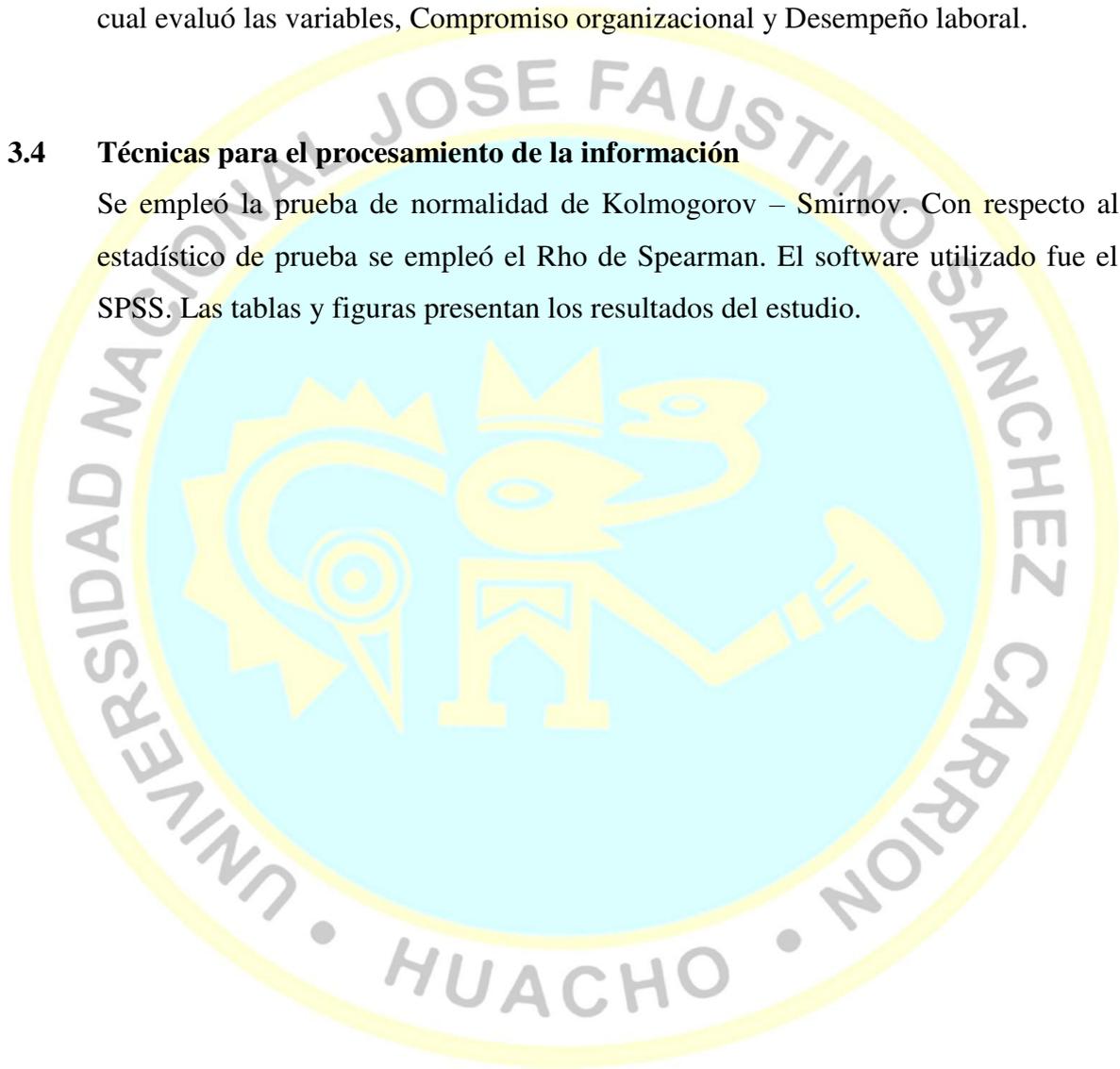
Por contar con una población razonable para el estudio no fue necesario el cálculo de la muestra.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta. El instrumento utilizado fue un cuestionario, el cual evaluó las variables, Compromiso organizacional y Desempeño laboral.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Con respecto al estadístico de prueba se empleó el Rho de Spearman. El software utilizado fue el SPSS. Las tablas y figuras presentan los resultados del estudio.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo de compromiso organizacional

Tabla 1

Resultado de las frecuencias absolutas y porcentuales de los factores inhibidores

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Le recriminan de manera excesiva por algún fallo menor que comete dentro del hospital?	21	19.3%	25	22.9%	16	14.7%	27	24.8%	20	18.3%
2. ¿Siente que la gratitud de sus jefes hacia su persona, es fingida?	18	16.5%	18	16.5%	23	21.1%	23	21.1%	27	24.8%
3. ¿Existen fallas en el seguimiento que le hacen a su trabajo?	21	19.3%	28	25.7%	18	16.5%	15	13.8%	27	24.8%
4. ¿Existen inconsistencias e incongruencias dentro del hospital?	23	21.1%	16	14.7%	22	20.2%	21	19.3%	27	24.8%
5. ¿Labora rodeado de personas con egos inflados y que realizan un trabajo abusivo hacia los demás?	20	18.3%	23	21.1%	19	17.4%	22	20.2%	25	22.9%

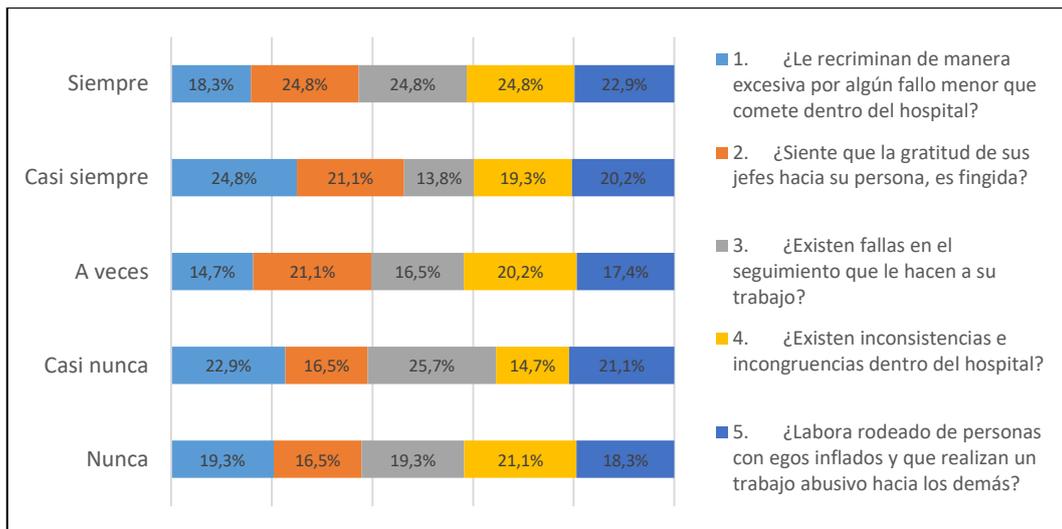


Figura 1. Factores inhibidores.

Se observa en la Tabla 1 en referencia a si le recriminan de manera excesiva por algún fallo menor que comete dentro del hospital el 42,2% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso de 14,7% mencionó que a veces y el 43,1% indicó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, con respecto a si siente que la gratitud de sus jefes hacia su persona, es fingida el 33% mencionó que nunca y casi nunca, el 21,1% acotó que a veces y el 45,9% respondió que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si existen fallas en el seguimiento que le hacen a su trabajo el 45% evidenció que nunca y casi nunca, el 16,5% resaltó que a veces y el 38,6% indicó que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, con respecto a si existen inconsistencias e incongruencias dentro del hospital el 35,8% mencionó que nunca y casi nunca, el 20,2% acotó que a veces y el 44,1% respondió que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a si labora rodeado de personas con egos inflados y que realizan un trabajo abusivo hacia los demás el 39,4% evidenció que nunca y casi nunca, el 17,4% resaltó que a veces y el 43,1% indicó que siempre y casi siempre.

Tabla 2

Resultado de las frecuencias absolutas y porcentuales de los factores estimulantes

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6. ¿Las reglas y políticas del hospital están planteadas con claridad?	20	18.3%	29	26.6%	24	22.0%	20	18.3%	16	14.7%
7. ¿El hospital capacita al personal asistencial de salud?	20	18.3%	26	23.9%	8	7.3%	36	33.0%	19	17.4%
8. ¿Sus jefes reconocen su esfuerzo con respeto?	19	17.4%	17	15.6%	27	24.8%	26	23.9%	20	18.3%
9. ¿Siente autonomía al momento de desarrollar sus funciones?	29	26.6%	5	4.6%	27	24.8%	18	16.5%	30	27.5%
10. ¿Se siente valorado por el hospital?	24	22.0%	20	18.3%	32	29.4%	25	22.9%	8	7.3%

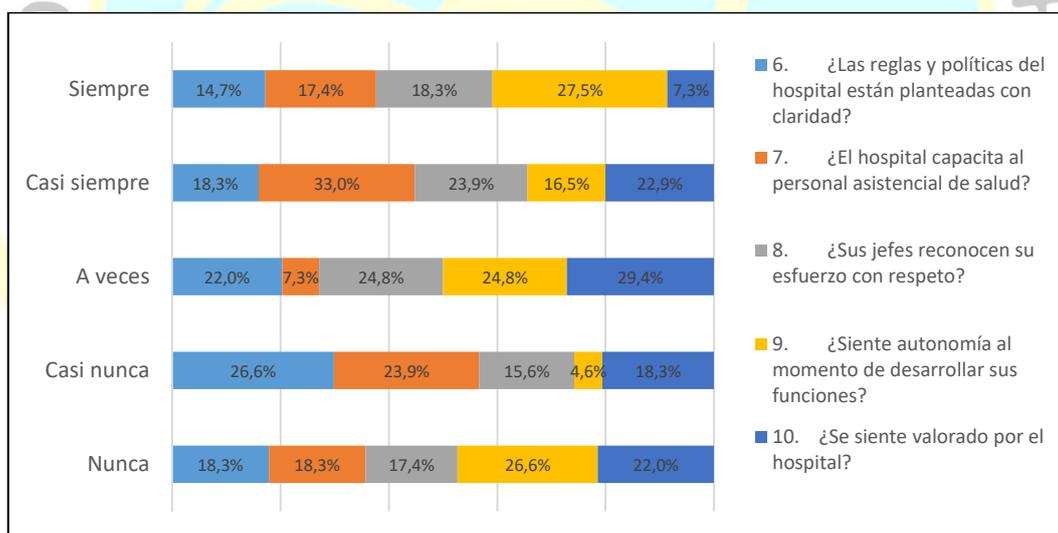


Figura 2. Factores estimulantes.

Se observa en la Tabla 2 en referencia a si las reglas y políticas del hospital están planteadas con claridad el 44,9% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso de 22% mencionó que a veces y el 33,1% indicó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, con respecto a si el hospital capacita al personal asistencial de salud el 42,2% mencionó que nunca y casi nunca, el 7,3% acotó que a veces y el 50,4% respondió que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si sus jefes reconocen su esfuerzo con respeto el

45% evidenció que nunca y casi nunca, el 16,5% resaltó que a veces y el 38,6% indicó que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, con respecto a si siente autonomía al momento de desarrollar sus funciones el 31,2% mencionó que nunca y casi nunca, el 24,8% acotó que a veces y el 44% respondió que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a si se siente valorado por el hospital el 39,4% evidenció que nunca y casi nunca, el 17,4% resaltó que a veces y el 43,1% indicó que siempre y casi siempre.

B. Análisis descriptivo del desempeño laboral

Tabla 3

Resultado de las frecuencias absolutas y porcentuales de la motivación del trabajador

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11. ¿Trabaja motivado por la ambición de lograr cosas importantes en su carrera profesional?	27	24.8%	22	20.2%	15	13.8%	25	22.9%	20	18.3%
12. ¿Mantiene conflictos con sus compañeros dentro del hospital?	24	22.0%	19	17.4%	23	21.1%	20	18.3%	23	21.1%
13. ¿Se siente frustrado en su centro laboral?	35	32.1%	12	11.0%	16	14.7%	18	16.5%	28	25.7%
14. ¿Viene logrando las metas respecto a las expectativas que tenía cuando comenzó a laborar para el hospital?	30	27.5%	20	18.3%	18	16.5%	25	22.9%	16	14.7%

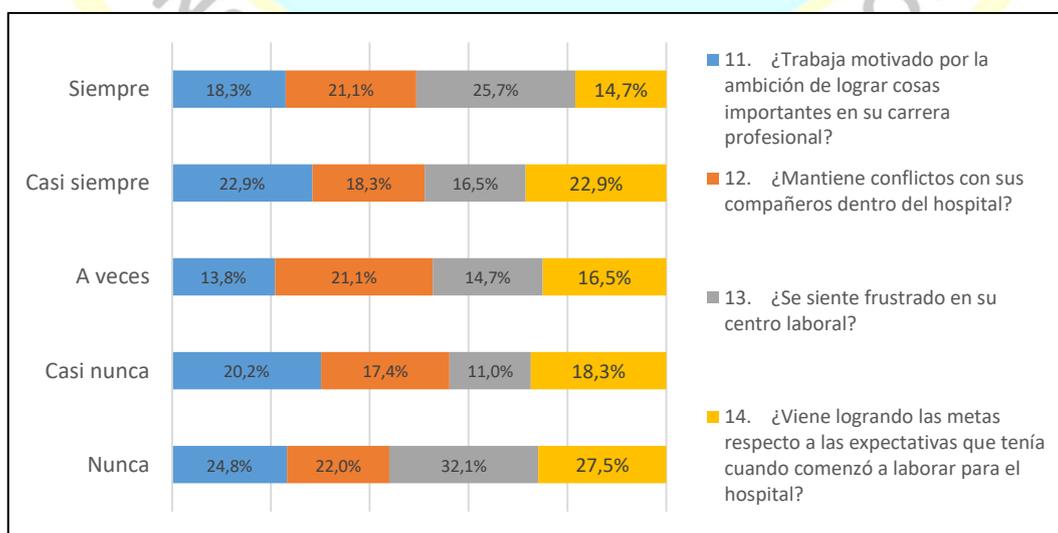


Figura 3. Motivación del trabajador.

Se muestra en la Tabla 3 en referencia a si trabaja motivado por la ambición de lograr cosas importantes en su carrera profesional el 45% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso de 13,8% mencionó que a veces y el 41,2% indicó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, con respecto a si mantiene conflictos con sus compañeros dentro del hospital el 39,4% mencionó que nunca y casi nunca, el 21,2% acotó que a veces y el 39,4% respondió que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si se siente frustrado en su centro laboral el 43,1% evidenció que nunca y casi nunca, el 14,7% resaltó que a veces y el 42,2% indicó que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, con respecto a si Viene logrando las metas respecto a las expectativas que tenía cuando comenzó a laborar para el hospital el 45,8% mencionó que nunca y casi nunca, el 16,6% acotó que a veces y el 37,6% respondió que casi siempre y siempre.

Tabla 4
Resultado de las frecuencias absolutas y porcentuales del ambiente del trabajo

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15. ¿El hospital le brinda los equipos y materiales para tener un desempeño optimo en su trabajo?	26	23.9%	21	19.3%	23	21.1%	21	19.3%	18	16.5%
16. ¿El diseño del puesto que ocupa va acorde a sus habilidades?	25	22.9%	23	21.1%	17	15.6%	20	18.3%	24	22.0%
17. ¿Se siente conforme con las condiciones económicas que le brinda el hospital?	29	26.6%	22	20.2%	15	13.8%	23	21.1%	20	18.3%
18. ¿Se siente conforme con las reglas y políticas que maneja el hospital?	26	23.9%	28	25.7%	16	14.7%	15	13.8%	24	22.0%
19. ¿Se siente apoyado por el hospital?	21	19.3%	15	13.8%	27	24.8%	21	19.3%	25	22.9%
20. ¿El hospital cumple con las leyes y regulaciones establecidas a favor de su persona como trabajador?	21	19.3%	30	27.5%	18	16.5%	22	20.2%	18	16.5%

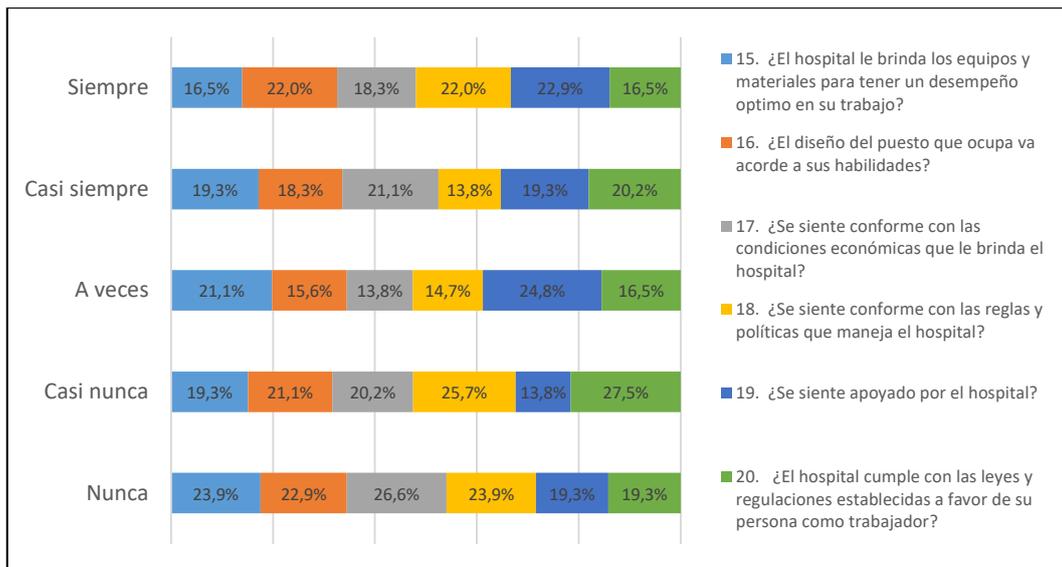


Figura 4. Ambiente del trabajo.

Se muestra en la Tabla 4 en referencia a si el hospital le brinda los equipos y materiales para tener un desempeño óptimo en su trabajo el 43,1% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso de 21,1% mencionó que a veces y el 35,8% indicó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, con respecto a si el diseño del puesto que ocupa va acorde a sus habilidades el 44% mencionó que nunca y casi nunca, el 15,6% acotó que a veces y el 40,4% respondió que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si se siente conforme con las condiciones económicas que le brinda el hospital el 46,8% evidenció que nunca y casi nunca, el 13,8% resaltó que a veces y el 39,4% indicó que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, con respecto a si se siente conforme con las reglas y políticas que maneja el hospital el 49,6% mencionó que nunca y casi nunca, el 14,6% acotó que a veces y el 35,8% respondió que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a si se siente apoyado por el hospital el 33,1% evidenció que nunca y casi nunca, el 24,8% resaltó que a veces y el 42,1% indicó que siempre y casi siempre. En sexto lugar, con respecto a si el hospital cumple con las leyes y regulaciones establecidas a favor de su persona como trabajador el 46,8% mencionó que nunca y casi nunca, el 16,5% acotó que a veces y el 36,7% respondió que casi siempre y siempre.

Tabla 5

Resultado de las frecuencias absolutas y porcentuales de la capacidad del trabajador

	N		CN		AV		CS		S	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
21. ¿Cuenta con las habilidades técnicas para desempeñar de manera efectiva su trabajo?	22	20.2%	29	26.6%	18	16.5%	21	19.3%	19	17.4%
22. ¿Cuenta con las habilidades interpersonales para desempeñar de manera efectiva su trabajo?	17	15.6%	23	21.1%	22	20.2%	20	18.3%	27	24.8%
23. ¿Cuenta con las habilidades de solución de problemas para desempeñar de manera efectiva su trabajo?	27	24.8%	25	22.9%	14	12.8%	23	21.1%	20	18.3%
24. ¿Cuenta con las habilidades analíticas para desempeñar de manera efectiva su trabajo?	22	20.2%	22	20.2%	26	23.9%	20	18.3%	19	17.4%
25. ¿Cuenta con las habilidades de comunicación para desempeñar de manera efectiva su trabajo?	31	28.4%	16	14.7%	21	19.3%	22	20.2%	19	17.4%
26. ¿Desarrollaría su labor con eficiencia a pesar de poder tener alguna limitación física?	19	17.4%	31	28.4%	29	26.6%	16	14.7%	14	12.8%

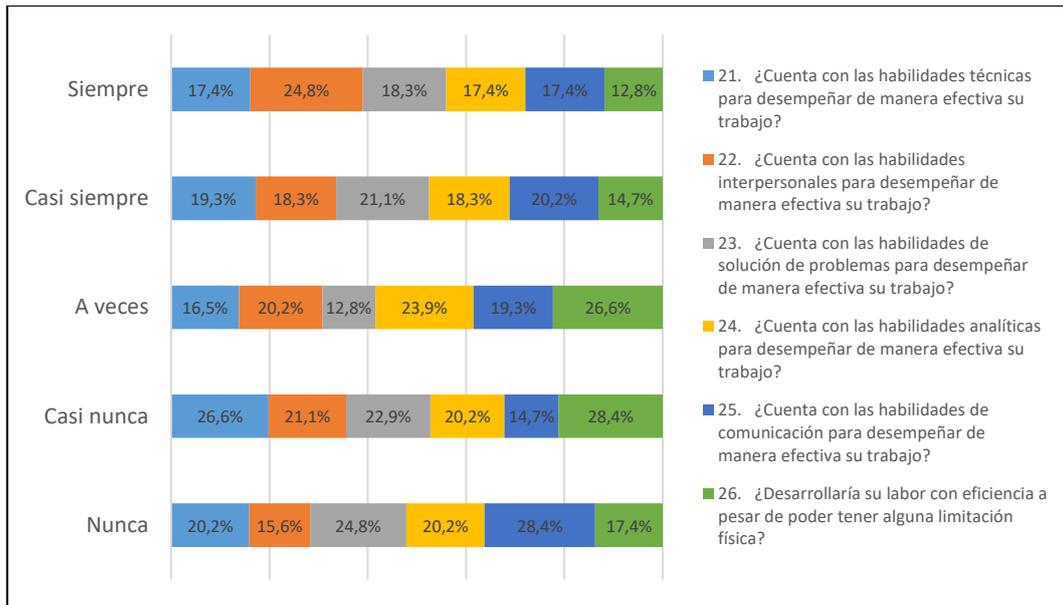


Figura 5. Capacidad del trabajador.

Se muestra en la Tabla 5 que en referencia a si cuenta con las habilidades técnicas para desempeñar de manera efectiva su trabajo el 46,8% mencionó que nunca y casi nunca, en el caso de 16,5% mencionó que a veces y el 36,7% indicó que siempre y casi siempre. En segundo lugar, con respecto a si cuenta con las habilidades interpersonales para desempeñar de manera efectiva su trabajo el 36,7% mencionó que nunca y casi nunca, el 20,2% acotó que a veces y el 43,1% respondió que siempre y casi siempre. En tercer lugar, en referencia a si cuenta con las habilidades de solución de problemas para desempeñar de manera efectiva su trabajo el 47,8% evidenció que nunca y casi nunca, el 12,8% resaltó que a veces y el 39,4% indicó que siempre y casi siempre. En cuarto lugar, con respecto a si cuenta con las habilidades analíticas para desempeñar de manera efectiva su trabajo el 40,4% mencionó que nunca y casi nunca, el 23,9% acotó que a veces y el 35,7% respondió que casi siempre y siempre. En quinto lugar, en referencia a si se cuenta con las habilidades de comunicación para desempeñar de manera efectiva su trabajo el 43,1% evidenció que nunca y casi nunca, el 19,3% resaltó que a veces y el 37,6% indicó que siempre y casi siempre. En sexto lugar, con respecto a si desarrollaría su labor con eficiencia a pesar de poder tener alguna limitación física el 45,8% mencionó que nunca y casi nunca, el 26,6% acotó que a veces y el 27,5% respondió que casi siempre y siempre.

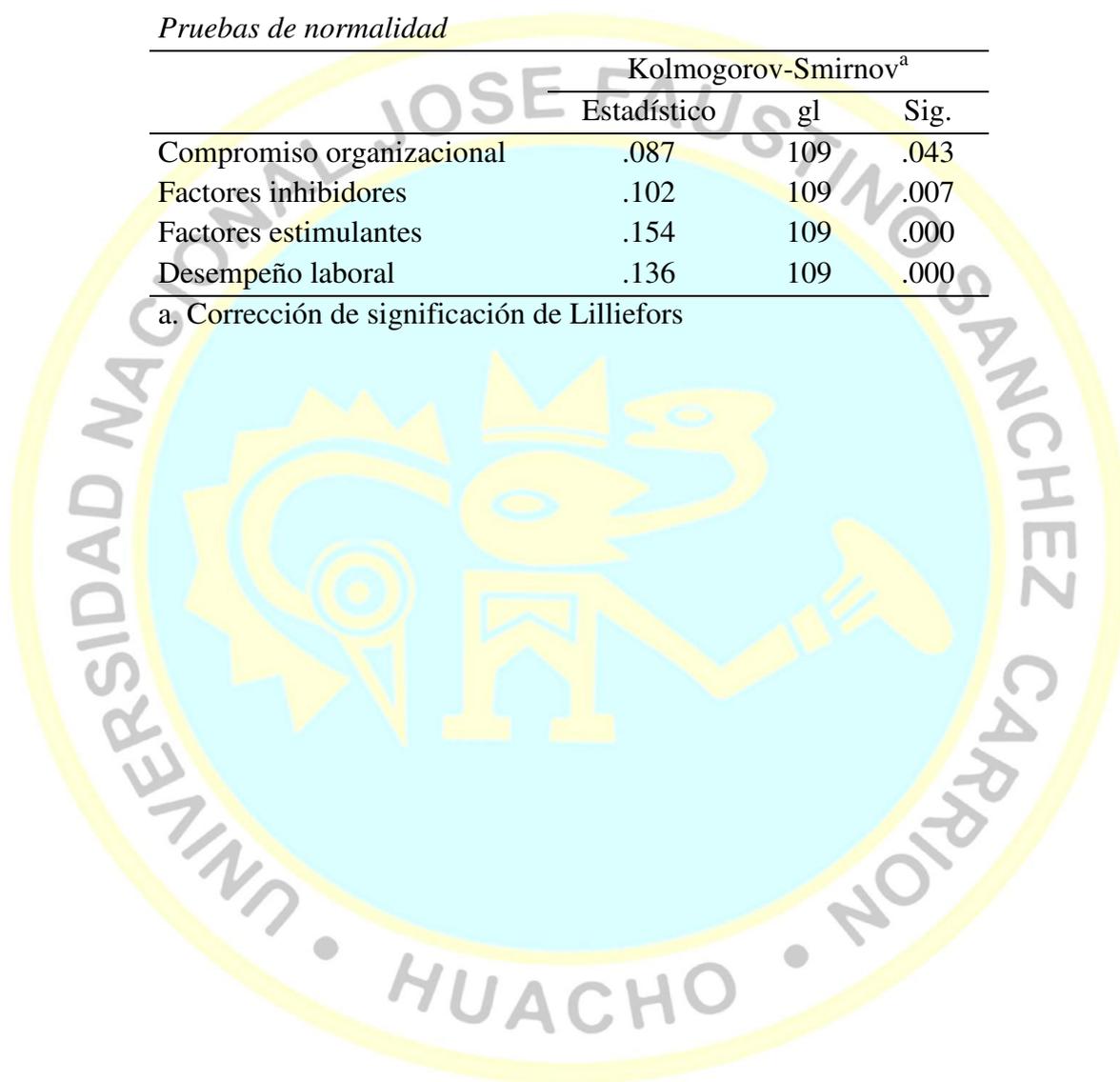
C. Prueba de normalidad

Se observa que los datos recogidos sobre compromiso organizacional y el desempeño laboral, en función a los resultados obtenidos en tanto en el estadístico Kolmogorov y nivel de significancia, muestran la aplicación de la prueba no paramétrica.

Tabla 6
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	.087	109	.043
Factores inhibidores	.102	109	.007
Factores estimulantes	.154	109	.000
Desempeño laboral	.136	109	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors



4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Tabla 7

Prueba de Rho de Spearman entre el compromiso organizacional y desempeño

		Compromiso organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,509**
		N	109
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,509**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	109

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 7 registra los valores del coeficiente y la significancia, por eso permite aceptar la Hipótesis:

El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019; determinado por el Rho de Spearman 0.509 frente al grado de significación $p < 0,05$.

Hipótesis específica 1

Tabla 8

Prueba de Rho de Spearman entre los factores inhibidores y desempeño

			Factores inhibidores	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores inhibidores	Coeficiente de correlación	1.000	,448**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	109	109
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,448**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	109	109

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 8 registra los valores del coeficiente y la significancia, por eso permite aceptar la hipótesis:

Los factores inhibidores se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019.

Hipótesis específica 2

Tabla 9
Prueba de Rho de Spearman entre los factores estimulantes y desempeño

			Factores estimulantes	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores estimulantes	Coeficiente de correlación	1.000	,402**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	109	109
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,402**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	109	109

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 9 registra los valores del coeficiente y la significancia, por eso permite aceptar la hipótesis:

Los factores estimulantes se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019; determinado por el Rho de Spearman 0,448 frente al grado de significación $p < 0,05$.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En relación al objetivo general: Establecer de qué manera el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019, en la cual por medio de la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo como resultado un valor de 0.509 ubicándolo en un grado positivo moderado, asimismo presenta un nivel de significancia de 0.00 menor a 0.05. Al respecto a nivel internacional se considera de gran importancia el tema referente al desempeño laboral y el compromiso organizacional y más aún a las problemáticas que tienen, Dueñas (2020) revela en su investigación que el principal problema encontrado en el desempeño laboral fue los elevados grados de demanda de los jefes a causa de la atribución de responsabilidades en el trabajo en horarios fuera de trabajo lo que ocasionó el bajo rendimiento del personal. Respecto al compromiso organizacional, Aldana, Edna y Leal (2018) señalan que los enfermeros no están comprometidos con su labor ya que no tienen una buena relación con sus superiores pues consideran que no persiguen los objetivos en común. A nivel nacional, estudios como el elaborado por Tarazona (2018) señala que uno de los problemas frecuentes en la evaluación de desempeño es la falta de evaluación periódica ya que no se identifican a tiempo los elementos que impactan en el alto o bajo desempeño en los trabajadores. Por otro lado, Casanova (2017) en función a sus resultados identificó que causas como la desmotivación y desanimo, las insuficientes oportunidades para fortalecer capacidades han generado que no sientan fuerte compromiso por la institución. El compromiso organizacional de los trabajadores es la lealtad que asume el trabajador con la organización, donde consiste en frutos pronosticados y la manera de efectuarse. Por otra parte, también se dice que es el nivel en que un trabajador se reconoce con su organización, en sus

objetivos y propósitos. En este sentido, expresa el deseo de concebir su continuidad en esta, donde asciende a un buen vínculo. Entonces se puede deducir al compromiso como el reconocimiento y de creencia sobre la relevancia de sus funciones y la carencia y el valor de las actividades que desempeña la labor. El compromiso organizacional comprende el compromiso del personal y la complacencia y ganas por la función. El desempeño laboral se vería afectado cuando el trabajador no asume su compromiso organizacional.

En relación al objetivo específica 1 Establecer de qué manera los factores inhibidores se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019, en la cual por medio de la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo como resultado un valor de 0.448 ubicándolo en un grado positivo moderado, asimismo presenta un nivel de significancia de 0.00 menor a 0.05. Al respecto se puede mencionar que el compromiso organizacional en un hospital es de suma importancia para poder brindar un servicio de calidad en tal sentido de acuerdo con Cuevas (2012) indicó la relevancia del compromiso organizacional, se trata de uno de los indicadores de clases de continuidad en el trabajo, ya que toma en cuenta que el personal muy comprometido, mejor dicho, que desee estar en su organización desempeña una labor efectiva. El compromiso organizacional implica una intención de continuar en un acto, por lo tanto, las organizaciones con frecuencia fomentan el compromiso del personal, para así alcanzar equilibrio y disminuir la rotación costosa. Comúnmente se cree que el personal con compromiso labora arduamente que "vaya más allá" para lograr objetivos. Empleados con un fuerte compromiso afectivo son aquellos que deciden quedarse porque quieren, aquellos con compromiso de normatividad elevado se queda porque sienten que deberían realizarlo, y las personas con alto compromiso de continuidad permanecen ya que es su deseo. Asimismo, Betanzos y Paz (2007) señalan que la relevancia del compromiso organizacional consiste a partir de un enfoque del personal, dado que les ayuda a tener equilibrio en el trabajo, ya que es posible que influya en las prestaciones, jubilación, beneficios sociales, resguardando carencias mentales (reconocimiento, expansión de capacidades) y asimismo tiene una influencia directa en las posturas y comportamientos del personal (aprobación de objetivos, valores, cultura), lo cual optimiza la eficiencia en las organizaciones reduciendo el absentismo y la rotación del personal. Es así que García (2018) concluyó que se

debe concebir un clima en el cual genere compromiso con la organización, ya que frente a la carencia los trabajadores no tienen sentimientos, enfatiza solo por cumplir las funciones, en desempeñar solo las funciones primordiales por no perder el trabajo y un trabajo ineficiente; aunque, ciertas organizaciones en lugar de involucrar su propio desarrollo, parecen buscar hacer muy dependientes.

En relación al objetivo específica 2 Establecer de qué manera los factores estimulantes se relacionan con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019, en la cual por medio de la Prueba de Rho de Spearman se obtuvo como resultado un valor de 0.402 ubicándolo en un grado positivo moderado, asimismo presenta un nivel de significancia de 0.00 menor a 0.05. Al respecto se puede mencionar Chiavenato (2009) señala que la medición del rendimiento ha generado un sin número de en favor y otras también en contra. Aunque, lo hecho es poco para verificar, de manera organizada y real. Con el hipotético de que la elección de recursos humanos es una inspección de calidad en el recibo de insumos, seguro alguno dirá que la medición del rendimiento es un control de calidad en la cadena de producción. Ambas metáforas tienen una postura inactiva, subordinada y fatalista de la persona que realiza la evaluación con respecto a la organización para la cual trabaja, o quiere ser parte de ella; y a un enunciado inflexible, alterado y restringido de la persona. En tanto, el aporte de Flores (2019), donde concluyó que las dimensiones del compromiso organizacional se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Es Salud, Florencia de Mora, mayo a junio 2019. Esto implica que las capacitaciones deben realizarse en base a las exigencias de las funciones que realiza el personal. Adicionalmente, Salazar (2018), menciona el personal con satisfacción alta asumen una elevada identificación con la organización, asimismo se caracterizan con las normas existentes dentro de la entidad.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se concluye que los factores inhibidores se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019; determinado por el Rho de Spearman 0.448 frente al grado de significación $p < 0,05$. Es decir, a medida que la entidad realice seguimientos frecuentes al personal respecto al desarrollo de sus funciones se sabrá que tendrán que mejorar o quitar respecto a las atenciones que se brindan dentro del Hospital.

Se concluye que los factores estimulantes se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019; determinado por el Rho de Spearman 0.448 frente al grado de significación $p < 0,05$. Es decir, a medida que en la entidad exista un adecuado sistema de incentivos económicos y no económicos para el personal de salud que cumple de manera correcta sus funciones incrementara su desarrollo profesional y su identificación con la misión y visión de la organización.

Por lo tanto

El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal asistencial de salud del Hospital de Supe, 2019; determinado por el Rho de Spearman 0.509 frente al grado de significación $p < 0,05$.

6.2 Recomendaciones

Implementar un sistema de control para el seguimiento de las competencias laborales del personal con mayor frecuencia y así determinar el cumplimiento de sus funciones y de quienes superan los estándares de desempeño.

Capacitar y entrenar al personal para incrementar su desarrollo personal en beneficio de la calidad de servicio y evaluación del desempeño.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del talento humano* (4 ed.). Mexico D.F., Mexico: Mc Graw Hill.
- Cuevas, C. (2012). *Gerencia, Gestión y Liderazgo Educativo*. Lima: San Marcos.
- Daft, R., & Marcic, D. (2010). *Introducción a la administración* (6 ed.). México: Cengage Learning.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional* (10 ed.). México: THOMSON.
- INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. México: INEGI.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional* (11 ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Mochón, F., Mochón, M., & Sáez, M. (2014). *Administración. Enfoque por competencias con casos latinoamericanos*. México : Alfaomega .
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw – Hill.
- Palaci, F. (2009). *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- / Robbins, S. (2010). *Administración* (10 ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15 ed.). México D.F.: Pearson.

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México D.F.: Pearson.

Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos* (16 ed.). México : Cengage Learning .

Werther, W., & Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano* (7 ed.). Mexico D.F., Mexico: Mc Graw Hill.

7.2 Fuentes electrónicas

Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*, 39(11), 13. Obtenido de <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/1974>

Álvarez, G. (2010). Clima organizacional concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Latinoamericana de Psicología ocupacional*, 11(1). Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=3B7C480559B88BC895DD5E6A1F16FAEA.jvm1?sequence=1>

Benítez, R. (2019). *La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral del Hospital General Babahoyo*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 13 de mayo de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13953/1/T-UCSG-POS-MGSS-217.pdf>

Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>

Cabrera, K. (2018). *Clima y compromiso organizacional del tecnólogo médico de un hospital del Callao-2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 25 de septiembre de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16527/Cabrera_HKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Casanova, M. (2017). *Compromiso organizacional en los trabajadores nombrados del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado el 14 de mayo de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16833/Casanova_GME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dueñas, F. (2020). *Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 14 de mayo de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
- Espinoza, C. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral - 2016*. tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Huaral. Recuperado el 25 de setiembre de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/13226/Espinoza_CCR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, O. (2019). *Compromiso Organizacional relacionado con el Desempeño Laboral en trabajadores del Hospital I- EsSalud Florencia de Mora. 2019*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo. Recuperado el 13 de mayo de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38469/flores_ci.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, D. (2018). *Diagnóstico de clima organizacional y compromiso laboral en un centro de salud de la Jurisdicción Sanitaria Toluca como base para la propuesta de intervención con enfoque de desarrollo organizacional*. Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado el 13 de mayo de 2021, de <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/68573>
- Herrera , G. (2009). Teorías contemporáneas de la motivación: una perspectiva aplicada. *Revista de Psicología*, 27 (2), 11-316 . Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/48>
- Ramos, I. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores del Hospital Provincial de Acobamba, Huancavelica - 2018*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica , Huancavelica . Recuperado el 14 de mayo de 2021, de

<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3389/TESIS-MAESTRIA-2020-CIENCIAS%20DE%20LA%20SALUD-RAMOS%20HUAM%c3%81N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. Recuperado el 25 de septiembre de 2019, de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%c3%b3n.pdf>

Tarazona, M. (2018). *Evaluación del desempeño y conducta laboral en enfermeras del hospital Cayetano Heredia 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 14 de mayo de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14620/Tarazona_RMR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tocto, B. (2018). *Riesgos psicosociales y desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Básico Píllaro y su Dirección Distrital*. tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 25 de setiembre de 2019, de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28275/1/34%20GTH.pdf>

ANEXOS

CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

b. Edad

Entre 18 años a 24 años	
Entre 25 años a 31 años	
Entre 32 años a 45 años	
Más de 45 años	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro marcar con una equis “X” según corresponda teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

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

ITEM	5	4	3	2	1
COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN: FACTORES INHIBIDORES					
1. ¿Le recriminan de manera excesiva por algún fallo menor que comete dentro del hospital?					
2. ¿Siente que la gratitud de sus jefes hacia su persona, es fingida?					
3. ¿Existen fallas en el seguimiento que le hacen a su trabajo?					
4. ¿Existen inconsistencias e incongruencias dentro del hospital?					
5. ¿Labora rodeado de personas con egos inflados y que realizan un trabajo abusivo hacia los demás?					
DIMENSIÓN: FACTORES ESTIMULANTES					
6. ¿Las reglas y políticas del hospital están planteadas con claridad?					
7. ¿El hospital capacita al personal asistencial de salud?					
8. ¿Sus jefes reconocen su esfuerzo con respeto?					
9. ¿Siente autonomía al momento de desarrollar sus funciones?					
10. ¿Se siente valorado por el hospital?					
DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN DEL TRABAJADOR					
11. ¿Trabaja motivado por la ambición de lograr cosas importantes en su carrera profesional?					
12. ¿Mantiene conflictos con sus compañeros dentro del hospital?					
13. ¿Se siente frustrado en su centro laboral?					
14. ¿Viene logrando las metas respecto a las expectativas que tenía cuando comenzó a laborar para el hospital?					
DIMENSIÓN: AMBIENTE DE TRABAJO					
15. ¿El hospital le brinda los equipos y materiales para tener un desempeño óptimo en su trabajo?					
16. ¿El diseño del puesto que ocupa va acorde a sus habilidades?					
17. ¿Se siente conforme con las condiciones económicas que le brinda el hospital?					
18. ¿Se siente conforme con las reglas y políticas que maneja el hospital?					
19. ¿Se siente apoyado por el hospital?					
20. ¿El hospital cumple con las leyes y regulaciones establecidas a favor de su persona como trabajador?					
DIMENSIÓN: CAPACIDAD DEL TRABAJADOR					
21. ¿Cuenta con las habilidades técnicas para desempeñar de manera efectiva su trabajo?					
22. ¿Cuenta con las habilidades interpersonales para desempeñar de manera efectiva su trabajo?					
23. ¿Cuenta con las habilidades de solución de problemas para					

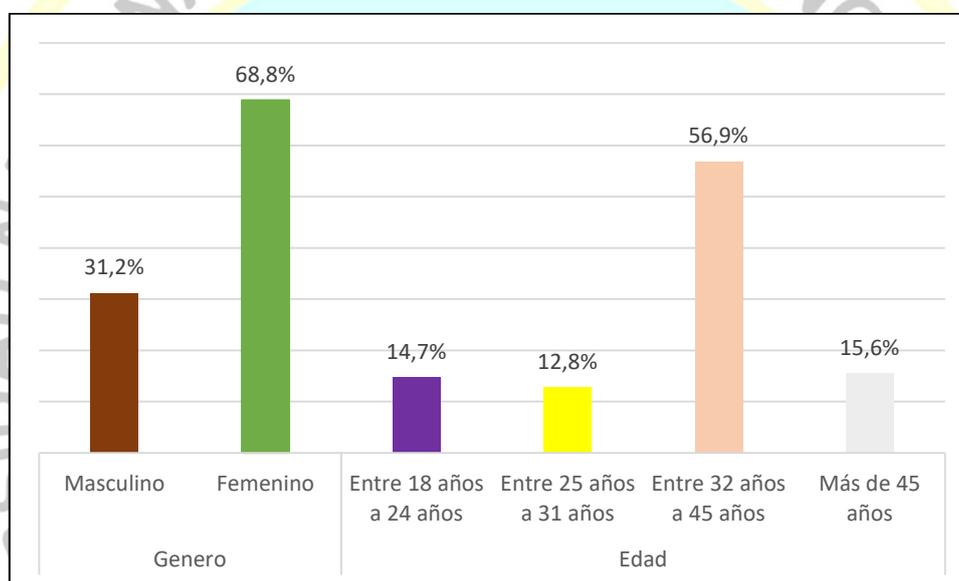
desempeñar de manera efectiva su trabajo?					
24. ¿Cuenta con las habilidades analíticas para desempeñar de manera efectiva su trabajo?					
25. ¿Cuenta con las habilidades de comunicación para desempeñar de manera efectiva su trabajo?					
26. ¿Desarrollaría su labor con eficiencia a pesar de poder tener alguna limitación física?					



ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla
Resultados estadísticos de los datos generales

		f	%
Genero	Masculino	34	31.2%
	Femenino	75	68.8%
Edad	Entre 18 años a 24 años	16	14.7%
	Entre 25 años a 31 años	14	12.8%
	Entre 32 años a 45 años	62	56.9%
	Más de 45 años	17	15.6%



Se muestra que en cuanto al grupo el 31.2% pertenece al masculino y el 68.8% pertenece al grupo femenino. En cuanto a la edad el 14.7% está entre 18 a 24 años, el 12.8% se encuentra entre 25 a 31 años, el 56.9% pertenece al grupo etario de 32 a 45 años y el 15.6% representa más de 45 años.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDACION DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,874
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	571.669
	gl	91
	Sig.	,000

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
P1	1.000	.803
P2	1.000	.903
P3	1.000	.557
P4	1.000	.886
P5	1.000	.922
P6	1.000	.805
P7	1.000	.907
P8	1.000	.642
P9	1.000	.747
P10	1.000	.871
P11	1.000	.748
P12	1.000	.586
P13	1.000	.689
P14	1.000	.861
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	14

VALIDACION DEL CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,839
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	372.329
	gl	66
	Sig.	,000

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
P15	1.000	.899
P16	1.000	.476
P17	1.000	.805
P18	1.000	.778
P19	1.000	.869
P20	1.000	.794
P21	1.000	.825
P22	1.000	.516
P23	1.000	.795
P24	1.000	.595
P25	1.000	.793
P26	1.000	.581

Método de extracción: análisis de componentes principales.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO COMPETENCIAS LABORALES

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	12



ANEXO N° 04 – DATA DE LA VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26
5	1	1	2	1	2	1	5	1	1	2	5	3	1	1	5	1	1	2	5	5	5	1	5	1	1
5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	5	1	1
5	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	5	1	1
5	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	5	1	1
5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	5	1	1
1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5
1	2	1	1	2	2	2	5	5	3	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2
1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	5	2	2	1	2
2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1
1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	2	1	1	2
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	5	2	1	1	1	1	5	2	1	1	2
1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	5	2	2	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	5	2	5	2	2	2	1	1
2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	5	2	1	2	2	1	5	1	5	2	2	2	1	1
2	1	5	2	2	1	1	5	1	1	5	1	1	2	2	2	2	1	5	3	5	2	2	2	1	5
1	2	5	1	2	2	1	1	2	1	1	5	1	2	2	1	3	5	1	5	2	2	2	1	3	5
1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	1	2	5	1	5	2	2	2	2	2
1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	5	1	1	5	2	2	5	1	5	2	2	1	3	2
5	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	5	2	1	5	1	5	2	2	5	3	3	3
1	5	2	1	5	1	2	5	1	5	1	5	5	2	2	2	2	1	5	2	5	2	1	1	5	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Género	Edad	Compromiso organizacional	Factores inhibidores	P1	P2	P3	P4	P5	Factores estimulantes	P6	P7	P8	P9	P10	Desempeño laboral
1	4	16	8	1	1	1	3	2	8	2	2	1	2	1	21
1	4	37	19	5	3	4	5	2	18	4	1	5	5	3	53
1	4	28	13	1	3	3	5	1	15	3	4	1	2	5	45
1	4	27	15	2	4	2	2	5	12	1	2	3	3	3	27
1	4	26	15	5	1	3	3	3	11	2	5	1	1	2	49
1	4	35	19	3	4	2	5	5	16	2	4	4	4	2	21
1	4	27	14	5	1	3	2	3	13	3	5	1	1	3	48
1	4	27	14	1	1	5	3	4	13	3	1	1	5	3	41
1	4	28	13	1	4	3	1	4	15	5	1	3	5	1	41
1	4	27	17	1	5	3	5	3	10	2	1	5	1	1	50
1	4	28	13	4	1	5	2	1	15	3	4	1	5	2	49
1	4	26	14	1	4	3	4	2	12	2	1	3	5	1	21
1	4	29	17	3	4	3	2	5	12	3	4	3	1	1	21
2	4	37	22	4	5	5	5	3	15	2	4	5	3	1	50
1	4	39	23	4	5	5	4	5	16	1	4	5	1	5	57
1	3	36	17	4	5	2	5	1	19	3	4	5	3	4	50
1	3	39	19	4	5	4	2	4	20	2	4	5	4	5	50
2	3	29	13	3	3	2	1	4	16	3	4	3	5	1	45
1	3	27	8	2	3	1	1	1	19	5	2	3	5	4	49
2	3	31	18	5	2	5	3	3	13	4	5	2	1	1	48
1	3	28	12	2	5	1	3	1	16	5	2	5	3	1	41
1	3	33	15	5	3	2	1	4	18	2	5	3	5	3	43
2	3	31	15	5	1	2	2	5	16	4	5	1	5	1	49
2	3	22	13	1	2	1	4	5	9	1	1	2	3	2	46
2	3	32	16	5	3	5	1	2	16	2	5	3	3	3	49

2	3	33	18	1	4	3	5	5	15	2	1	3	5	4	48
1	3	30	16	4	2	2	5	3	14	4	4	2	3	1	21
1	3	23	11	1	2	1	4	3	12	5	1	2	3	1	39
2	3	26	12	3	5	1	2	1	14	1	4	5	1	3	40
2	3	24	14	4	1	3	5	1	10	1	4	1	2	2	47
2	3	25	12	4	4	1	1	2	13	1	4	4	2	2	44
2	3	24	12	2	4	2	2	2	12	4	2	4	1	1	35
2	3	25	9	2	4	1	1	1	16	2	2	4	5	3	37
2	3	26	17	2	2	5	5	3	9	1	2	2	2	2	44
2	3	27	11	1	3	2	4	1	16	4	1	3	4	4	53
2	3	27	13	2	2	2	5	2	14	1	2	2	4	5	43
2	3	21	11	1	1	2	4	3	10	2	1	1	3	3	46
2	3	32	16	3	2	5	1	5	16	4	4	2	3	3	51
2	3	20	13	1	2	5	4	1	7	2	1	2	1	1	47
2	3	34	16	4	5	1	3	3	18	2	4	5	4	3	45
2	3	24	13	2	3	2	4	2	11	2	2	3	1	3	42
2	3	35	16	4	3	1	4	4	19	5	4	3	5	2	41
2	3	35	16	3	5	4	3	1	19	3	3	5	5	3	57
2	3	39	23	4	5	5	4	5	16	1	4	5	1	5	37
2	3	30	14	3	5	1	3	2	16	2	3	4	5	2	43
1	3	32	15	4	2	2	5	2	17	5	4	2	3	3	52
1	3	34	21	2	5	5	5	4	13	2	2	5	3	1	52
1	3	34	20	3	3	5	5	4	14	4	3	3	3	1	54
1	3	31	18	2	5	2	5	4	13	1	2	4	5	1	54
1	3	31	15	4	1	3	3	4	16	4	4	1	3	4	49
1	1	36	18	3	5	3	2	5	18	4	4	4	4	2	55
1	1	30	18	2	4	3	4	5	12	1	2	4	1	4	49
2	1	34	17	2	4	4	5	2	17	4	2	4	3	4	53

2	1	31	15	5	2	3	1	4	16	5	5	2	1	3	53
2	1	32	14	4	1	1	3	5	18	5	4	1	5	3	52
2	1	31	16	1	5	5	4	1	15	4	1	4	4	2	45
2	1	38	20	4	4	4	3	5	18	4	4	4	3	3	52
2	1	22	14	1	1	3	5	4	8	3	1	1	1	2	42
2	1	27	14	2	4	2	2	4	13	4	2	4	1	2	41
2	2	37	21	4	3	5	4	5	16	5	4	3	1	3	53
2	2	39	18	5	4	2	5	2	21	5	5	4	3	4	60
2	2	31	15	4	4	1	2	4	16	2	4	4	5	1	45
2	2	28	13	4	2	2	3	2	15	3	4	2	3	3	41
2	4	26	13	2	5	4	1	1	13	3	2	4	3	1	47
2	2	22	12	1	3	1	2	5	10	1	1	3	1	4	45
2	4	21	13	1	2	3	3	4	8	1	1	2	1	3	42
2	2	35	19	4	4	5	1	5	16	3	4	4	4	1	55
2	2	37	21	5	3	5	3	5	16	3	5	3	4	1	54
2	2	29	14	3	4	4	1	2	15	2	3	4	3	3	50
2	2	37	21	4	4	5	4	4	16	1	4	4	3	4	50
2	2	20	11	2	3	2	3	1	9	2	2	3	1	1	39
2	2	25	10	1	3	4	1	1	15	2	1	3	5	4	45
2	2	23	9	2	1	2	1	3	14	3	2	1	4	4	49
2	2	25	14	5	2	5	1	1	11	1	5	2	1	2	49
2	2	33	14	5	1	2	4	2	19	5	5	1	5	3	65
2	1	29	14	3	2	2	4	3	15	1	4	2	4	4	51
2	1	30	17	3	2	3	4	5	13	3	4	2	1	3	59
2	1	26	13	1	1	4	5	2	13	4	1	1	4	3	49
2	1	30	16	3	2	4	5	2	14	2	3	2	3	4	50
2	1	30	14	3	3	2	4	2	16	5	3	3	1	4	50
2	1	31	14	3	3	4	2	2	17	3	3	3	5	3	43

2	1	34	18	5	4	4	4	1	16	2	5	4	1	4	45
2	3	38	19	5	5	2	3	4	19	4	5	4	5	1	46
2	3	24	11	2	5	2	1	1	13	3	2	4	3	1	41
2	3	39	20	5	4	5	1	5	19	4	5	4	1	5	58
2	3	33	18	2	4	3	5	4	15	1	2	4	4	4	51
2	3	18	7	2	1	1	2	1	11	1	2	1	4	3	43
2	3	30	14	4	1	1	5	3	16	4	4	1	4	3	44
2	3	36	19	5	2	4	5	3	17	4	5	2	3	3	47
2	3	39	22	4	5	4	5	4	17	1	4	5	5	2	59
2	3	28	13	1	1	1	5	5	15	5	1	1	5	3	53
1	3	35	19	2	4	5	5	3	16	3	2	4	3	4	49
2	3	37	20	3	4	5	5	3	17	3	3	4	5	2	57
1	3	26	15	1	5	5	2	2	11	3	1	4	1	2	46
1	3	35	17	5	3	2	3	4	18	4	5	3	4	2	42
1	3	36	18	2	5	5	1	5	18	2	2	5	5	4	47
2	3	36	15	4	3	2	3	3	21	5	4	3	5	4	53
2	3	33	17	2	5	5	3	2	16	1	2	5	4	4	52
2	3	30	15	5	3	1	4	2	15	3	5	3	1	3	46
1	3	36	18	2	5	5	1	5	18	2	2	5	5	4	41
2	3	27	10	4	1	1	3	1	17	5	4	1	4	3	48
1	3	34	17	5	3	2	4	3	17	3	5	3	1	5	44
2	3	36	18	2	5	5	1	5	18	2	2	5	5	4	51
2	3	35	18	4	5	3	2	4	17	3	4	5	3	2	53
2	3	30	13	4	3	2	1	3	17	2	4	3	3	5	45
2	3	24	12	1	5	1	3	2	12	3	1	5	1	2	44
2	3	36	18	2	5	5	1	5	18	2	2	5	5	4	41
2	3	35	18	5	3	4	1	5	17	5	5	3	1	3	52
2	3	32	14	4	2	1	3	4	18	2	4	3	5	4	54

Motivación del trabajador	P11	P12	P13	P14	Ambiente de trabajo	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Capacidad del trabajador	P21	P22	P23	P24	P25	26
4	1	1	1	1	9	1	1	1	1	3	2	8	2	1	2	1	1	1
14	5	3	5	1	20	5	3	1	4	5	2	19	2	2	4	5	4	2
13	1	3	5	4	14	1	2	2	3	5	1	18	5	4	1	3	1	4
5	2	1	1	1	8	1	1	2	2	1	1	14	2	3	1	1	4	3
9	5	1	1	2	22	5	4	4	3	3	3	18	1	3	2	4	5	3
4	1	1	1	1	9	1	1	1	1	3	2	8	2	1	2	1	1	1
12	5	1	1	5	20	5	5	2	3	2	3	16	4	1	3	4	3	1
10	1	1	5	3	17	1	1	3	5	3	4	14	1	3	3	3	1	3
11	1	4	5	1	17	4	1	4	3	1	4	13	2	1	5	2	2	1
8	1	5	1	1	21	2	3	5	3	5	3	21	5	5	2	2	2	5
12	4	1	5	2	17	3	5	1	5	2	1	20	4	5	3	1	2	5
4	1	1	1	1	9	1	1	1	1	3	2	8	2	1	2	1	1	1
4	1	1	1	1	9	1	1	1	1	3	2	8	2	1	2	1	1	1
13	4	5	3	1	19	2	1	3	5	5	3	18	5	1	1	5	5	1
15	4	5	1	5	25	2	5	4	5	4	5	17	5	3	1	4	1	3
16	4	5	3	4	18	3	5	2	2	5	1	16	2	3	3	1	4	3
18	4	5	4	5	21	2	5	4	4	2	4	11	1	2	1	2	3	2
12	3	3	5	1	16	3	3	3	2	1	4	17	3	3	2	3	3	3
14	2	3	5	4	13	3	5	2	1	1	1	22	5	5	2	2	3	5
9	5	2	1	1	18	3	1	3	5	3	3	21	4	2	5	5	3	2
10	2	5	2	1	12	3	1	3	1	3	1	19	5	3	2	1	5	3
16	5	3	5	3	17	4	5	1	2	1	4	10	1	2	3	1	1	2
12	5	1	5	1	16	1	4	2	2	2	5	21	4	4	4	4	1	4
8	1	2	3	2	22	5	5	2	1	4	5	16	1	4	4	2	1	4
16	5	3	3	5	17	4	4	1	5	1	2	16	1	2	4	3	4	2
14	1	4	5	4	20	1	3	3	3	5	5	14	2	4	2	1	1	4

4	1	1	1	1	9	1	1	1	1	3	2	8	2	1	2	1	1	1
7	1	2	3	1	15	4	1	2	1	4	3	17	5	2	1	3	4	2
12	3	5	1	3	16	4	4	4	1	2	1	12	1	3	2	1	2	3
9	4	1	2	2	15	1	1	4	3	5	1	23	1	5	4	5	3	5
12	4	4	2	2	15	4	3	4	1	1	2	17	1	2	4	4	4	2
8	2	4	1	1	14	3	2	3	2	2	2	13	4	2	1	3	1	2
14	2	4	5	3	16	5	4	4	1	1	1	7	2	1	1	1	1	1
8	2	2	2	2	21	1	2	5	5	5	3	15	1	3	1	3	4	3
12	1	3	4	4	15	3	4	1	2	4	1	26	4	5	4	4	4	5
13	2	2	4	5	19	2	3	5	2	5	2	11	1	2	1	3	2	2
8	1	1	3	3	16	2	2	3	2	4	3	22	2	5	2	5	3	5
9	3	2	1	3	18	3	2	2	5	1	5	24	4	5	2	3	5	5
5	1	2	1	1	19	2	5	2	5	4	1	23	2	5	4	3	4	5
16	4	5	4	3	10	1	1	1	1	3	3	19	2	4	4	4	1	4
9	2	3	1	3	16	2	4	2	2	4	2	17	2	2	4	4	3	2
14	4	3	5	2	16	2	2	3	1	4	4	11	5	1	1	2	1	1
18	3	5	5	5	16	4	2	2	4	3	1	23	3	4	5	2	5	4
5	1	2	1	1	18	5	4	1	2	4	2	14	2	2	4	2	2	2
15	3	5	5	2	13	5	1	1	1	3	2	15	2	2	3	3	3	2
12	4	2	3	3	20	5	3	3	2	5	2	20	5	5	1	1	5	3
11	2	5	3	1	23	3	5	1	5	5	4	18	2	5	1	4	3	3
9	3	3	2	1	26	3	4	5	5	5	4	19	4	3	1	4	4	3
13	2	5	5	1	22	2	5	4	2	5	4	19	1	3	4	3	5	3
11	4	1	2	4	18	4	2	2	3	3	4	20	4	5	2	3	1	5
14	3	5	4	2	17	4	1	2	3	2	5	24	4	4	2	5	5	4
11	2	4	1	4	22	4	2	4	3	4	5	16	1	3	4	3	2	3
12	2	4	2	4	19	3	3	2	4	5	2	22	4	5	5	2	1	5
12	5	2	1	4	17	2	3	4	3	1	4	24	5	5	3	1	5	5

13	4	1	5	3	17	5	2	1	1	3	5	22	5	4	2	4	3	4
12	1	5	4	2	18	1	4	3	5	4	1	15	4	4	1	1	1	4
12	4	4	3	1	22	3	5	2	4	3	5	18	4	2	5	4	1	2
5	1	1	1	2	19	2	2	3	3	5	4	18	3	4	1	5	1	4
9	2	4	1	2	14	1	1	4	2	2	4	18	4	5	3	1	2	3
11	4	3	1	3	21	2	2	3	5	4	5	21	5	5	2	3	3	3
16	5	4	3	4	19	4	1	5	2	5	2	25	5	5	5	3	5	2
14	4	4	5	1	13	3	1	2	1	2	4	18	2	5	4	2	2	3
12	4	2	3	3	12	1	3	1	2	3	2	17	3	5	5	1	1	2
10	2	5	2	1	19	4	4	5	4	1	1	18	3	2	4	4	3	2
9	1	3	1	4	21	4	4	5	1	2	5	15	1	4	3	2	1	4
9	1	2	1	5	21	1	5	5	3	3	4	12	1	3	1	3	1	3
13	4	4	4	1	20	5	2	2	5	1	5	22	3	5	5	5	1	3
13	5	3	4	1	23	1	5	4	5	3	5	18	3	3	1	3	5	3
13	3	4	3	3	18	2	5	4	4	1	2	19	2	3	5	5	1	3
15	4	4	3	4	22	3	2	4	5	4	4	13	1	1	5	2	3	1
7	2	3	1	1	14	2	2	4	2	3	1	18	2	5	1	4	3	3
13	1	3	5	4	15	4	4	1	4	1	1	17	2	3	2	5	2	3
11	2	1	4	4	16	4	5	1	2	1	3	22	3	4	5	4	2	4
10	5	2	1	2	19	5	2	5	5	1	1	20	1	5	5	3	1	5
16	5	1	5	5	20	5	2	5	2	4	2	29	5	5	4	5	5	5
13	3	2	4	4	16	1	5	1	2	4	3	22	1	4	5	4	4	4
11	3	2	1	5	25	5	5	3	3	4	5	23	3	5	1	5	4	5
9	1	1	4	3	23	3	4	5	4	5	2	17	4	3	1	2	4	3
12	3	2	3	4	17	3	2	1	4	5	2	21	2	5	4	4	4	2
11	3	3	1	4	19	2	5	4	2	4	2	20	5	5	2	2	4	2
16	3	3	5	5	13	1	3	1	4	2	2	14	3	1	3	1	5	1
14	5	4	1	4	18	1	5	3	4	4	1	13	2	2	1	2	4	2

16	5	5	5	1	16	4	2	1	2	3	4	14	4	1	5	2	1	1
10	2	5	2	1	11	3	2	2	2	1	1	20	3	5	3	1	5	3
15	5	4	1	5	23	4	3	5	5	1	5	20	4	5	1	5	2	3
14	2	4	4	4	21	2	3	4	3	5	4	16	1	2	4	5	2	2
12	2	1	4	5	11	1	4	2	1	2	1	20	1	4	4	4	5	2
14	4	1	4	5	13	1	1	2	1	5	3	17	4	2	5	2	2	2
15	5	2	3	5	22	4	5	1	4	5	3	10	4	1	1	2	1	1
16	4	5	5	2	24	5	4	2	4	5	4	19	1	4	1	4	5	4
10	1	1	5	3	24	3	5	5	1	5	5	19	5	2	3	5	2	2
13	2	4	3	4	23	5	4	1	5	5	3	13	3	1	1	3	4	1
14	3	4	5	2	23	3	2	5	5	5	3	20	3	4	4	4	1	4
9	1	5	1	2	17	2	1	5	5	2	2	20	3	3	5	3	3	3
14	5	3	4	2	17	2	1	5	2	3	4	11	4	1	2	1	2	1
13	1	4	4	4	14	3	3	1	2	3	2	20	2	4	5	3	4	2
16	4	3	5	4	15	4	2	1	2	3	3	22	5	4	1	5	5	2
15	2	5	4	4	22	5	3	4	5	3	2	15	1	2	2	5	3	2
12	5	3	1	3	17	3	3	4	1	4	2	17	3	3	2	2	4	3
9	1	1	5	2	17	1	4	5	1	4	2	15	2	2	3	3	3	2
12	4	1	4	3	12	1	1	5	1	3	1	24	5	4	5	3	5	2
14	5	3	1	5	15	4	1	1	2	4	3	15	3	3	3	2	3	1
16	2	5	5	4	19	2	2	4	5	1	5	16	2	2	5	2	3	2
13	4	5	2	2	22	4	5	4	3	2	4	18	3	2	4	3	4	2
14	4	3	2	5	15	2	3	4	2	1	3	16	2	3	5	2	1	3
9	1	5	1	2	17	1	5	5	1	3	2	18	3	3	2	5	4	1
8	3	2	2	1	21	3	4	5	5	2	2	12	4	1	2	1	3	1
12	5	3	1	3	17	5	1	1	4	1	5	23	5	2	4	5	5	2
15	4	2	5	4	18	5	4	1	1	3	4	21	2	4	4	3	4	4

DR. CARLOS MAXIMO GONZALES AÑORGA
ASESOR

DR. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
PRESIDENTE

DRA. FLOR VICTORIA PICHILINGUE NUÑEZ
SECRETARIO

DR. POLICARPO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA
VOCAL

