



DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3361](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3361)

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

Velezmoro Montes Ymelda Wendy

[yvelezmoro@ucvvirtual.edu.pe](mailto:yvelezmoro@ucvvirtual.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-6269-682X>

Filiación Universidad César Vallejo

Solórzano Zavala Jorge Rolando

[jsolorzanoz@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jsolorzanoz@ucvvirtual.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0001-9986-7859>

Filiación Universidad César Vallejo

### RESUMEN

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

**Palabras clave:** *compromiso organizacional; afectivo, de continuación normativo; desempeño laboral.*

Correspondencia: [yvelezmoro@ucvvirtual.edu.pe](mailto:yvelezmoro@ucvvirtual.edu.pe)

Artículo recibido 10 agosto 2022 Aceptado para publicación: 10 septiembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Velezmoro Montes, Y. W., & Solorzano Zavala, J. R. (2022). Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad clínico forense de Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3826-3867. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3361](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3361)

## Influence of organizational commitment on the job performance of workers in a forensic clinical unit in Lima, 2021

### ABSTRACT

The objective of this study was to determine the influence of organizational commitment on job performance in workers of a Forensic Clinical Unit in Lima in 2021. This research was of a basic, inferential type with a non-experimental, cross-sectional design; the sample was made up of 104 workers from the organization where the research was carried out, the measurement instruments were approved by three expert judges and the reliability was established with the Cronbach's alpha test for both variables whose result was high. Ordinal logistic regression was used for the study variables, concluding that there is a significant influence whose Nagelkerke value indicates an influence of 20.1% of the commitment variable on the performance variable, in terms of the specific objectives, the affective commitment does not influence job performance at a low level, the commitment to continuity has an influence of 39.50% on performance and the normative has an influence of 12.30%, therefore it is of a low level.

**Keywords:** *organizational; affective; normative continuity; work performance commitment.*

## I- INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional viene a ser como la persona se identifica con una organización y se siente que pertenece al lugar donde trabaja por lo cual es fundamental para determinar si los trabajadores permanecerán más tiempo y si lo harán con el dinamismo y efectividad necesario para lograr los objetivos establecidos (Allen & Meyer, 1993). En cuanto al desempeño, Arias (2011) sostiene que existe una serie de componentes organizacionales como financieros administrativos, tecnológicos y operativos dentro de la organización por lo cual afirma que depende de varias dimensiones trascendentales como: el conocimiento, las habilidades, la personalidad y las expectativas siendo importante poder estudiar la influencia del compromiso en el desempeño laboral en una organización pública.

Para el estudio a lo largo del tiempo de la administración pública en distintos países a nivel mundial, es indispensable reconocer el desempeño de las instituciones que forman parte del ejercicio del crecimiento y desarrollo de un estado, así como los recursos humanos mediante sus talentos, habilidades y aptitudes, para mejorar como individuos a nivel personal y profesional, lo cual permite que el empleado pueda llegar a comprometerse con su institución de acuerdo con cómo se siente tratado.

Existen diversos estudios, así como los realizados por la Organización para el Desarrollo y Cooperación Económico (OCDE 2021), el cual organiza todos los años informes que contribuyen a descubrir hechos y hallazgos del desempeño de cada país. Para el informe del 2021 revela que los países en Europa del norte se posicionan de mejor manera económicamente y son los que tienen un promedio de menos horas trabajadas durante el año, lo más interesante de este informe es la importancia de entender que no hay que pasar más horas en la oficina, sino intentar que nuestro tiempo sea lo más productivo posible. El informe anterior a este estudio indicó que; Los griegos son los que más trabajan en Europa, con una media de 42,1 horas a la semana, seguidos de Polonia y Eslovaquia con una media de 40,7 horas.

En el caso de España trabajan unas 38 horas semanales, algo menos que en Portugal, mientras que en Francia trabajan una media de 37,5 horas semanales. De acuerdo con el estudio de PGI- Premiere Global Services Inc (2014) realizado en empresas norteamericanas, El empleado alemán no trabaja 1500 horas al año y, sin embargo, sus resultados son el mejor valor del mundo, seguido de Francia y Estados Unidos. Por el

contrario, México es uno de los países con una gran cantidad de horas de trabajo anualmente y con un rendimiento más bajo, según las mediciones de OCT. En América Latina, Brasil, México y Chile, dirigen la lista de países 39.5; 43 y 42.5 respectivamente. La Oceanía cerca al valor promedio de Europa en Nueva Zelanda, cerca de 37.5 horas a la semana y Australia consolida unas 36.3 horas.

En Latinoamérica, organismos especializados como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), al igual que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrollaron investigaciones respecto a los indicadores laborales (2016) de acuerdo con el informe de CEPAL y OIT indican que la estimación de desempleo abierto urbano regional 8,6% sigan incrementando y al cierre del año del estudio. Las economías latinoamericanas y caribeñas manifiestan una inferior categoría de variación productora, el desempleo regional llegó a 7,0% en 2014 y a 7,4% en promedio el 2015, y se proyecta que van a continuar en los próximos años.

En el ámbito nacional, en cuanto al informe elaborado por Tendencias Globales de Capital Humano Deloitte Perú (TGCH, 2015) publicado en el diario Gestión con fecha de publicación 21.11.2015, indico que 50% de los ejecutivos de la muestra de estudio, indican como problemática la cultura organizacional así como la ausencia de compromiso en las empresas, así como el 87% de los dirigentes empresariales y de capital humano señalan que la falta de involucramiento de los empleados es un gran dificultad para las empresas, ya que el 60 % admite que no cuenta con un programa para medir y mejorar los niveles de compromiso en el trabajo y el 5 % de los encuestados señalan que entienden completamente el impacto de las habilidades cognitivas informáticas en la gestión.

Ante la pandemia del Covid-19, muchas empresas cerraron, otras reestructuraron sus sistemas de trabajo y otras se crearon. De acuerdo con el estudio de la OIT Mundo Empleo y perspectivas sociales (2022) sobre Tendencias del 2022, demuestran que los mercados laborales buscan recuperarse frente a ella. De acuerdo con el estudio, se proyecta el número total de horas trabajadas en todo el mundo en 2022 se mantiene un 2 % por debajo de los niveles antes a la pandemia, lo que es incompatible con el crecimiento de la población. Esto representa una escasez de 52 millones de empleos a tiempo total (48 horas por semana). Desde el inicio de la recuperación, las tendencias de empleo y crecimiento en las naciones de ingresos bajos y medianos han sido muy inferiores a las

de las economías más ricas, debido a las menores tasas de inmunización y los ajustes fiscales en los países en desarrollo. El Perú fue uno de los países que demoró en vacunar a su población, generando que los procesos administrativos en las entidades públicas tengan una baja productividad en las empresas.

En la experiencia internacional se encontró en la página web del Instituto de Medicina Legal de Colombia (IMLCF., 2021) que se realizan capacitaciones al personal de salud de los servicios rurales para mejorar su desempeño, ya que uno de los objetivos importantes de estas capacitaciones es reforzar los conocimientos previos de los médicos y profesionales de las zonas rurales sobre el área forense en el departamento de Arauca y así poder concienciar y fortalecer el compromiso de médicos y odontólogos rurales en las actividades medico legales.

El Instituto de Medicina Legal fue creado el 23 de mayo 1985, teniendo como funciones principales: Diagnóstico científico en personas vivas, cadáveres, restos humanos y muestras utilizando ciencia e investigación forense. La Unidad Clínica Forense (UNCLIFOR) es una unidad operativa del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, (IMLCF) que brinda servicios de atención especializada en el campo de los servicios legales en personas, con respecto a la inspección y el reconocimiento de la salud, así como la evidencia dental exámenes legales y biológicas, la valoración del daño físico, psicológico y/o psiquiátrico.

En ese contexto se identificó en los últimos años, inconformidad de los colaboradores en el tipo de contrato ya que algunos profesionales contratados por el régimen laboral 1057 (CAS) en sus contratos figuran que cumplen sus 25 turnos o 150 horas mensuales incluyendo los domingos lo que hace una diferencia con los que están bajo contrato 728 contratados a plazo fijo e indeterminado, y nombrados que trabajan de lunes a sábado, eso crea disconformidad entre los profesionales que cumplen las mismas funciones, otro de los problemas es que el personal muchas veces tiene que quedarse o asistir fuera de su horario laboral, sacrificando su hora de salida, vacaciones o la familia por cumplir con el trabajo especializado que realiza, considerando su compromiso hacia la institución, el trabajo en sobretiempo puede ser compensado según el Reglamento interno de trabajo. Según el boletín estadístico del Ministerio Público (2019) en su capítulo sobre el personal y régimen laboral, el 9.95% es personal médico legal del total del personal. Hay profesionales que se encuentran laborando por más de 15 años, los cuales han

desarrollado una línea de carrera y un apego a la institución a diferencia de los que tienen menos de 2 años que no se encuentran muy comprometidos con la Institución ya que están descontentos con los sueldos y los horarios de trabajo.

En base a lo indicado, se formuló el problema general de la investigación: ¿Cómo influencia el compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021?, y como problemas específicos: ¿Cuál es la Influencia del compromiso afectivo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021; ¿Cuál es la Influencia del compromiso de continuidad en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021?; y ¿Cuál es la influencia del compromiso normativo en el desempeño laboral en trabajadores de la Unidad clínico Forense de Lima año 2021?

La justificación teórica de la investigación se basa en los conocimientos científicos en administración que desarrolla la teoría de las relaciones humanas según (Chiavenato 2006) la administración, considera un nuevo enfoque al individuo dentro de la organización considerando sus influencias internas como motivación, moral y actitud, así como el impacto de su expertice, conocimiento, comunicación y relación en un entorno laboral y social. Diversos estudios realizados por Allen & Meyer (1993) en cuanto al compromiso organizacional, logrando el mayor tiempo de permanencia de acuerdo con su vínculo laboral, y así se logra evaluar el tipo de compromiso emocional, continuo y normativo que busca alcanzar como colaborador dentro de su institución. Para la segunda variable de estudio según Arias (2011) desempeño laboral, sostiene que existe una serie de componentes organizacionales como financieros administrativos, tecnológicos y operativos dentro de la organización y tiene como dimensiones, el conocimiento, expectativas, habilidades y personalidad. Por lo expuesto, busca determinar cómo la variable compromiso influye sobre el desempeño y lo que resulte contribuirá a tomar decisiones por parte del empleador para cualquier tipo de institución. Para la justificación práctica, se establece conocer ambas variables y la influencia del compromiso organizacional sobre el desempeño laboral, con el fin de que la entidad logre implementar el uso de la información, estrategias de lealtad del colaborador con su institución, programas de fidelización del personal, establecer políticas institucionales orientadas a mejorar y fomentar la identificación del empleado con ello permitirá un mejor desenvolvimiento en sus funciones laborales.

También para la justificación metodológica, en el estudio de la presente investigación se revisó literatura de teoría administrativa de las variables estudiadas, para aplicar una investigación de tipo básica, mediante la comprobación de hipótesis y el marco teórico con el método hipotético deductivo considerando un enfoque de investigación cuantitativa con el estudio de datos de las variables desde el proceso de recopilación, análisis y hallazgos. Utilizando instrumentos y métodos de investigación validados por tres jueces expertos con amplia trayectoria en cargos directivos de gestión en instituciones privadas y públicas. Y finalmente justificación social, permitirá un beneficio para la sociedad peruana para ser aplicado por otros estados, logrando generar una identificación del colaborador ante cualquier organización ya que al tener profesionales comprometidos con su crecimiento personal- y/o profesional, éstos desarrollaran sus competencias oportunamente con estándares de calidad, mejorando los servicios institucionales, que coadyuva a la administración de justicia.

El objetivo general propuesto fue: Determinar la Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021; y como objetivos específicos: Conocer la Influencia del compromiso afectivo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021. Conocer la influencia del compromiso de continuidad en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima 2021, Conocer la influencia del compromiso normativo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021.

Se estableció la hipótesis general del estudio: Existe influencia significativa del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021; y se propusieron de manera específica, a las hipótesis siguientes 1: Existe influencia significativa del compromiso afectivo en el desempeño laboral en trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021. 2: Existe influencia significativa entre compromiso de continuidad en el desempeño laboral en trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021; y 3: Existe influencia significativa del compromiso normativo en el desempeño laboral en trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021.

## II- MARCO TEÓRICO

El compromiso con la organización es fundamental para determinar si los trabajadores permanecerán más tiempo y si lo harán con el dinamismo y efectividad necesaria para lograr los objetivos establecidos. Según (Allen & Meyer, 1993) el compromiso se fracciona en tres unidades diferentes: El afectivo, referido al vínculo emocional y el reconocimiento de los colaboradores a la organización; el continuo, referido a la evaluación del colaborador de los costos de dejar de trabajar; y el normativo, fundamentado en el sentido de la necesidad que tienen los colaboradores a la institución a la que pertenecen. En cuanto al desempeño laboral Arias (2011) sostiene que existe una serie de componentes organizacionales como financieros administrativos, tecnológicos y operativos dentro de la organización por lo cual afirma que depende de varias dimensiones trascendentales como; El conocimiento que refiere que el trabajador debe tener principios conceptuales y prácticos para la ejecución de un trabajo. Las habilidades: hace referencia a la capacidad psicomotriz y mental para realizar un trabajo. La personalidad: involucra el manejo de las relaciones interpersonales, las emociones y pensamientos que manifiesta el trabajador frente a sus colegas. Expectativas: se categorizan los efectos esperados del desempeño en términos de compensación y sanciones.

Se examinaron diversos artículos que contienen las variables de estudio importantes para el desarrollo de esta investigación, dentro de las cuales tomaremos primero los antecedentes nacionales que se exponen

Angulo (2022) en su indagación propuso como fin primordial identificar cómo influyen la cultura y el compromiso organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de un organismo regional, en el contexto de la pandemia. Desarrollado con metodología de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo, de tipo básica. la muestra constituida por 165 servidores públicos. Los resultados recabados con un valor de 0.548 tras aplicar la correlación Nagelkerke determinaron que tanto la cultura como el compromiso organizacional se vinculan de manera significativa con el desempeño laboral de los empleados estatales.

Palomino (2021) propuso en su investigación identificar la asociatividad del compromiso organizacional con el desempeño de los trabajadores públicos de una entidad pública de un gobierno local. Este trabajo fue correlacional no experimental de corte transversal,

para lo cual contó con una muestra de 50 empleados, para la realización utilizó la encuesta. Los antecedentes conseguidos se resolvieron con el estadístico SPSS 26, a nivel de inferencia, se aplicaron estadísticas de Shapiro Will y Rho de Spearman. En su estudio evidenció la correlación estadística inmediata entre las variables a estudiar, es decir, el 68% se encuentran en un nivel moderado de compromiso y el 56% mostró un desempeño laboral moderado(0,456) Asimismo, en cuanto a los otros espacios, el resultado muestra una correspondencia positiva débil (0,276) y no importante entre compromiso afectivo y desempeño en el trabajo, una correlación positiva moderada (0.304) significativa entre continuidad y desempeño en el trabajo, una correlación moderadamente positiva (0,478) entre las variables compromiso normativo y desempeño. evidenciándose el compromiso de continuidad y normativo en sus colaboradores.

Así como Hurtado (2021) en su indagación evaluó la incidencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de una entidad de gobierno local de Huánuco. En dicho estudio de metodología de alcance correlacional, de diseño prospectivo, donde participaron 69 administrativos. Los resultados manifestaron que el 50.7% tienen un compromiso y buen desempeño en sus labores; a la vez el compromiso afectivo lo tiene el 49.3% de los administrativos y tienen buen desempeño laboral; de la misma forma el 49.3% de los administrativos que tienen compromiso normativo tienen un desempeño bueno y el 50.7% tiene un compromiso organizacional continuo y desempeño bueno. Concluyendo que el compromiso organizacional influye en el desempeño laboral.

Flores (2019) estableció la relación entre aspectos del compromiso organizacional y la productividad de los empleados de un hospital público en Trujillo. Para ello, se aplicó el estudio, descriptivo, correlacionado. La muestra fue realizada a 101 trabajadores, se consiguieron datos sobre las variables de mando, se usó la encuesta y el instrumento fueron cuestionarios uno para cada variable. Se obtuvieron resultados donde se muestra que el 1% de los empleados a los que se les realizó las preguntas, poseen un bajo nivel de compromiso con la organización, así como 54 (53,5%) los empleados tienen un nivel regular y por último 47 (46,5%) empleados poseen alto nivel de compromiso con su institución. El 20,8% de empleados muestran compromiso emocional con la organización, así como con su ocupación laboral, mientras que el 13,9% muestra un compromiso

emocional con la organización, concluyeron que el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño de los empleados.

Así mismo Sakuma (2019) en su investigación tuvo como propósito establecer como influye el compromiso en el desempeño del personal administrativo en un hospital público en Tacna; este estudio fue correlacional, no experimental y transversal, población de estudio 162 empleados, hallaron que el 54,9% de las personas consideran que su compromiso laboral es regular y el 63,0% de los empleados cree que su grado de desempeño en la institución es alto; hay indicadores generales (edad, sexo y nivel de instrucción) no influyeron en el nivel de compromiso, por el contrario las condiciones laborales y la cantidad de años trabajando han logrado intervenir en el compromiso del trabajador vinculado al nosocomio. Concluyó sobre el impacto de la diligencia de las personas en su capacidad de trabajo, el impacto de la participación emocional de los empleados en sus niveles de desempeño, no se encontró ningún efecto del compromiso regular de los empleados en su desempeño y no hubo impacto de los niveles normativos de colaboración de los empleados en sus categorías de productividad.

A su vez Fuentes (2018) en su estudio tuvo como objeto común determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral entre los colaboradores de la Administración Educativa Local 01 - San Juan de Miraflores, 2018, desarrolla utilizando métodos cuantitativos; tipo de base de correlación; no empírico y transparente; la muestra estuvo conformada por 60 expertos, aplicándose el estadístico Rho de Spearman y escala estilo Likert; quienes concluyeron que hay una asociación directa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral ( $R_s = 0,367$ ), y hay una relación directa del compromiso emocional y el desempeño laboral ( $R_s = 0,357$ ), así como una relación directa entre la interacción continua y el desempeño laboral ( $R_s = 0,255$ ), y una correlación directa entre los niveles de interacción y el desempeño laboral ( $R_s = 0,00$ ).

Avellaneda (2018) en cuanto a su trabajo busca establecer el vínculo entre engagement y habilidad de los empleados de un hospital de Lima, con una población de 50 trabajadores, se desplegó un estudio de línea básica no experimental, La herramienta de compromiso gestionada por Meyer y Allen, y el tablero de desempeño fue preparado por la empresa de salud. El efecto fue de un compromiso moderado y un rendimiento constante comprobado. Concluye que ambas variables de estudio tienen una relación

positiva y débil. La recomendación propuesta es seguir con los estudios de ambas variables y así ampliar los conocimientos de acuerdo con la realidad de cada institución. Otro estudio Flores (2017) en su investigación que tuvo como propósito determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Red de Salud Rímac en Lima, el estudio para tal fin fue sustantivo, de nivel de correlación, de enfoque cuantitativo, no experimentales y de diseño transversal. Teniendo como muestra a 109 personas, la muestra fue no probabilística, las conclusiones fueron que el compromiso y el desempeño tienen una relación positiva débil y significativa y el compromiso emocional tiene una relación directa débil con la capacidad laboral, el compromiso normativo tiene una relación significativamente débil y positiva con capacidad laboral y el compromiso continuo que no está significativamente relacionado con el desempeño.

Tasayco (2017) propuso en su investigación determinar la relación entre compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de una entidad pública del gobierno central. Estudio descriptivo, correlacional, transversal y no experimental. La población total fue 900 trabajadores de la entidad, el tipo de muestreo probabilístico, la muestra fue de 270 colaboradores. La técnica es una encuesta basada en la escala Likert; cada cuestionario con 30 ítems para cada variable según los indicadores y la cual estableció que existe relación significativa entre las variables de estudio, encontrándose un Rho Spearman de 0,804\*\*, lo que representó un nivel de correspondencia alta entre las variables

Pacheco (2017) con su estudio titulado: "Compromiso institucional y desempeño en el trabajo de los empleados de la agencia penal Chincha del INPE - Oficina Regional Lima, 2017", el objeto del estudio fue identificar una relación entre ambas variables del estudio entre empleados del Instituto Penitenciario Chincha INPE. El estudio fue básico con una perspectiva similar, diseño no empírico, transversal y con enfoque cuantitativo. La población de estudio incluye 78 colaboradores del penal de Chincha. La técnica utilizada fue la encuesta y los materiales de cogida de datos son dos cuestionarios. Para la autenticidad de las herramientas, los juicios de expertos utilizados y la confiabilidad de esta herramienta fue el alfa de Cronbach, la cual fue muy alto en las dos variables: 0.927 para la primera y 0.909 para la otra. En analogía con el objeto común se estableció que existe una relación directa entre el compromiso institucional y rendimiento.

Millones (2017) en su estudio el objeto principal de establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y la gestión de los trabajadores de una entidad pública de custodia juvenil en Lima realizó un estudio de enfoque cuantitativo a nivel de correlación, en el que se aplicó un diseño transversal no experimental. Los sujetos en estudio incluyen a 141 trabajadores seleccionados mediante una muestra aleatoria simple. Los resultados mostraron que el 59% de los empleados de la guardería Pérez Aranibar tenían alto nivel de compromiso organizacional, un 24% bajo y solo un 17% moderado. Asimismo, el compromiso emocional es de 66% niveles superiores, el compromiso continuo es de 49% niveles intermedios y el compromiso normativo es de 47% niveles superiores para los empleados. El estudio concluye que concurre una correspondencia directa y significativa entre el compromiso organizacional y la gestión administrativa.

Llerena (2017) en su estudio "Compromiso organizativo y eficiencia del trabajo de los promotores del Programa Nacional de Violencia Doméstica y Sexual 2017" cuyo objeto fue determinar la relación entre la organización del compromiso y la actuación de los promotores del Programa Nacional Contra la Violencia Doméstica y Sexual 2017. Este estudio utilizó un método de inferencia incierto, con un bosquejo transversal y no experimental. La población la conformó 123 empleados que fueron sujetos de estudio. Se utilizó un muestreo censal no probabilístico. Al desarrollar, aceptar y mostrar la confiabilidad de las herramientas, se examinó el valor del contenido, usando la habilidad de informe de juicio de expertos y como herramienta el informe pericial sobre variables de búsqueda; Técnica de encuesta y sus herramientas para las que se utilizó el cuestionario, con preguntas en escala Likert. En la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach. Las encuestas nos permiten establecer la relación entre ambas variables. Se concluye que las variables de estudio de los promotores del Programa Nacional de Violencia Sexual y Doméstica 2017 está muy relacionado con la rho de Spearman de 0.970 y la significancia estadística de 0.000.

Otro estudio de (Abanto, 2020) cuyo objeto planteado fue establecer de qué forma el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Julcán y sus micro redes. La indagación se hizo con 95 ayudantes escogidos por un procedimiento de muestreo por expediente no probabilístico, y el método usado ha sido la observación, revisión bibliográfica y encuestas efectivamente enviadas a los participantes del estudio. Al procesar los datos se determinó el valor 0,663

mediante la prueba no paramétrica de Kendall Tau b. Esto da por confirmada la hipótesis alternativa y concluye que hay una relación significativa entre compromiso de la organización y el desempeño laboral.

En cuanto a los antecedentes internacionales tenemos el estudio de Wayoi, et al. (2021) que nos indica, a través de una cadena de información en la comunidad musulmana, que los componentes del compromiso organizacional, incluidos el emocional, el normativo y el continuo, poseen un impacto significativo no solo en el desempeño sino también en la satisfacción laboral. ; Donde el compromiso institucional se precisa como el nivel de vinculación con la organización y el desempeño laboral se refiere a la calidad del trabajo de las personas. A su vez, Mayer et al. (1989) encontraron que la relación entre el desempeño organizacional y el compromiso depende del tipo de compromiso, ya que se encontró que el compromiso emocional tiene una relación positiva con el desempeño laboral, mientras que a largo plazo una relación negativa con el desempeño laboral.

Loan (2020) en su estudio investigó como el compromiso influye en el desempeño laboral por medio del rol mediador de la satisfacción laboral. Participaron 547 empleados de empresas vietnamitas. Las conclusiones del estudio apoyaron todas las hipótesis. Los resultados reportan que solo la variable desempeño laboral es explicada por el modelo analizado, donde compromiso y desempeño tienen valores de  $r = 0.263$ . Se concluyó que ambas variables de estudio revelan una correlación directa y estadísticamente significativa con un tamaño del efecto pequeño. Concluyó que mejorar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, incrementan el desempeño laboral.

Luna et al., (2019) en su trabajo sobre la cultura y clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de lugares costeros en el Ecuador, hace una exploración prolija de la literatura sobre el ambiente organizacional, identificó ocho aspectos del medio ambiente en empresas públicas que se llaman distritos educativos. Este estudio indaga en qué medida el entorno laboral puede contribuir al rendimiento de los servidores públicos, el análisis se centró en la búsqueda de referencias teóricas y luego en el estudio armónico de la correlación entre las dos variables. Los resultados sugieren itinerarios promisorios para el diseño de modelos teóricos basados en objetivos como describir la percepción del espíritu empresarial y la preponderancia de conductas cívicas en las organizaciones entre el personal de las organizaciones, identificando los aspectos fenomenológicos más fuertes y problemáticos en el área de estudio y evaluar los

atributos de medición psicométrica, mide la cultura organizacional y luego identifica cualquier relación entre la cultura, capacidad empresarial y la práctica ciudadana en la organización. Finalmente se identificó cualquier relación entre ambas variables.

Además Cernas et al., (2018) en su estudio tuvo como objeto examinar la equivalencia de la medida de satisfacción laboral de (Judge, Bono y Locke, 2000) y la escala de compromiso de (Allen y Meyer, 1990) entre dos culturas de América del Norte (México y Estados Unidos). En cuanto a recolección de información se realizó con un cuestionario cerrado aplicado a una muestra de egresados de ambos países (México = 287, EE. UU. = 273). Los resultados muestran que las métricas examinadas no fueron consistentes entre ambas culturas. Un alcance de este descubrimiento son los estudios transculturales sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional que confunden las comparaciones directas de los niveles conceptuales, debiendo tomar precauciones al preparar y analizar los datos.

Zans (2017) elaboró una investigación cuyo principal objeto fue valorar la correspondencia entre el clima y el desempeño de los trabajadores de la Facultad Multidisciplinaria en Nicaragua. Trabajaron en 59 empleados entre administrativos y funcionarios; Fue de diseño descriptivo básico, y no experimental, se utilizaron herramientas desarrolladas por investigadores. En el estudio, se concluyó que los altos niveles de entusiasmo junto con bajos niveles de frialdad y aislamiento, por lo cual se ha observado entre medio favorable y desfavorable lo que conducen a un entorno organizacional favorable, que maximiza el desempeño de cada empleado.

En el estudio realizado por Lupano & Castro (2018) sobre Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas cuyo estudio planteó estudiar la influencia directa e indirecta de las variables de estudio, la muestra fue de 569 trabajadores argentinos en promedio de edad 36.7 años, que pertenecían a empresas tanto públicas como privadas. Los resultados mostraron una consecuencia directa de las virtudes sobre los niveles de satisfacción laboral y de ésta, sobre el compromiso organizacional. Además, se comprobó la influencia directa de las virtudes sobre la performance, sin embargo, no se observó una influencia directa sobre la performance, teniendo en cuenta a la satisfacción y compromiso como variables mediadoras.

Al respecto del desempeño Li et al., (2017) en China realizaron una encuesta a 852 enfermeras de hospitales terciarios en la provincia de Heilongjiang, China, donde informaron estadísticas descriptivas para el estado socioeconómico y características demográficas, niveles de estrés laboral, estrategias de afrontamiento y desempeño laboral. Se realizó un análisis de regresión para investigar la interacción entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento y se estableció que las estrategias de afrontamiento positivas minimizaban las reacciones negativas del estrés en el trabajo sobre el desempeño laboral, mientras que las destrezas de afrontamiento negativas aumentaban el impacto negativo.

Mowday et al. (1982) y Meyer et al. (1991) señalan que el compromiso de los profesionales de la salud es más hacia la profesión en lugar de la organización en la que laboran, lo cual podría afectar su comportamiento.

El compromiso organizacional se define como una actitud psicológica de los empleados en la institución y su afecto al lugar donde laboran. El compromiso con la organización es esencial para establecer si los empleados se quedarán más tiempo y lo harán con la energía necesaria para lograr los objetivos planteados.

Uno de los modelos multidimensionales más populares es el propuesto por Meyer y Allen (1991). El compromiso de los profesionales de la salud es explicado por la adhesión a los principios de la práctica ética, interacción efectiva con los pacientes, confiabilidad, competencia, compromiso con la mejora continua de la competencia, orgullo en la profesión, apariencia, flexibilidad y buen comportamiento fuera del trabajo. Estudios previos revelan que los factores que podrían afectar el compromiso profesional pueden ser antecedentes personales, apoyo y compromiso institucional, satisfacción laboral, niveles salariales, grado de autonomía sobre el trabajo, niveles de estrés en el trabajo, género, logro educativo, antigüedad, diversidad de roles ocupados, valores y actitudes hacia el trabajo. (Clausen et al. 2010, Hinshaw et al. 1983, Parasuraman 1989)

Sin embargo, podemos encontrar otros autores que afirman que el compromiso organizacional o la lealtad del empleado se establece en el nivel que el empleado se identifica con la institución y quiere permanecer cooperando velozmente en la organización. Esto se describe por una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y estándares de la institución, una aspiración de efectuar energías sustanciales en favor de la institución y una fuerte aspiración de seguir siendo parte de la organización.

(Olaskoaga-Larrauri, et al. 2019) nos dice que es un conjunto de asociaciones propietarias de una entidad adscrita a una organización en particular, lo que tiene consecuencias relacionadas con el fallo de mantenerse en la institución o de dejarla.

Según Gallagher et al. (2001) el compromiso profesional está más allá de un compromiso para una organización en particular e implica la perspectiva de los individuos hacia su profesión y la motivación que tienen para sus trabajos.

Mowday, Porter y la teoría del liderazgo: Para Mowday, et al. (1982), el compromiso organizacional es la fuerza condicional de la identificación de una persona y la institución para la que trabaja. Por tanto, esta identidad fomentará un comportamiento beneficioso. Ante esto, los teóricos proponen un modelo donde los enfoques se clasifican según la disposición específica de sus propuestas. Los enfoques que se conocen: Enfoque sentimental: La visión muestra que, en un entorno organizacional, los individuos están influenciados por muchos factores diferentes, como el salario, la supervisión, responsabilidades, horarios de trabajo, relaciones sociales, entre otros factores; Provocar la identificación emocional del individuo con los objetivos de la organización y, en consecuencia, la apropiación de estos valores, haciéndolos suyos.

En este enfoque, el compromiso organizacional representa un apego mucho más cercano a la organización ya que el aspecto emocional es nutrido y reforzado por las emociones de los altos ejecutivos. Enfoque instrumental: asume que los empleados eligen permanecer afiliados a la institución siempre que vean más beneficios en este fallo. Desde esta perspectiva, el compromiso se manifiesta como un mecanismo psicosocial, cuya recompensa o coste limita las acciones futuras de los empleados. Enfoque sociológico: Este punto de vista asume que la relación entre trabajadores y organizaciones se basa en el proceso de dominación del empleador y sumisión del trabajador. Esto significa que los trabajadores traen al ambiente de trabajo una fusión de reglas que especifican las formas adecuadas de dominar y, por lo tanto, se puede decir que estos procedimientos serán adoptados en todo el grupo de trabajo. En este entorno, el comprometerse es una forma de licencia de los empleados para llegar a cumplir los objetivos y metas. Enfoque conductual: En este enfoque es una relación que se expresa a través de conductas firmes con la institución, por lo que las personas se involucran de acuerdo con los alcances de sus comportamientos y acciones. Mowday, et al. (1982)

El compromiso implica un sentimiento de ir más allá de las expectativas que tienen las personas para realizar lo mejor posible su trabajo y lo que esperan personalmente. Por tanto, esta visión hace como suya que después de seis meses de implicación a largo plazo en la organización, los empleados se sientan más libres para tomar decisiones, autónomos y sin restricciones, más comprometidos.

Por otro lado, Meyer y Allen (1991) definen el engagement como un estado psicológico que caracteriza la relación entre el empleado y una institución, influyendo en que decida seguir en la institución o irse. Los autores crearon un modelo tridimensional de las tres componentes del compromiso: afectividad, continuación y normativo; puede asumirse de diferentes formas, dependiendo de las entidades involucradas. Componente afectivo, que involucra las emociones y el deseo de quedarse en la institución. Componente de continuación, concerniente al deseo de continuar y a los valores de salida de la organización. Componente normativo, concerniente al sentirse obligado a permanecer en la institución.

Según Mowday (1982) este componente de afectividad se corresponde con tres elementos: la alta aprobación y credibilidad en valores y metas de la institución, la satisfacción y naturalidad por practicar esmeros considerables en favor de la organización y el gran y fuerte deseo de seguir perteneciendo a la misma empresa. Asimismo, Álvarez (2008) reflexiona que es esta dimensión hace que el colaborador desee permanecer en la institución y procure sintonizar con los problemas que broten en la misma buscando soluciones a todo lo que se presente. Definitivamente, este es el tipo de relación que las instituciones desean de sus trabajadores y deben asumir compromisos para que el personal se encuentre satisfecho.

Wallace (1970) se ha concentrado en el compromiso de continuidad como el sentido de utilidad que tiene una persona, en relación con la decisión de irse.

El compromiso de Reichers (1985) nos dice: " Que es la coerción ejercida por la persona, resultado de actos libres, categóricos e inmutables" (p, 66). Desde un punto de vista psicológico, encontramos: Mowday, et al. (1979) que "Indica una fuerza relativa que permite al individuo identificarse con su empresa (p.230) Se caracteriza por el deseo de permanecer y por los niveles superiores de la organización. En cuanto a esto podemos inferir que la persona libremente decide continuar en una organización porque ha desarrollado empatía, lealtad y desarrollo personal por lo cual decide permanecer en ella.

Finalmente, Meyer y Allen 1991 (p. 97, encontrado en Peña, et al. 2016). Nos afirma que este punto de vista está ligado al aspecto normativo, porque crea un sentimiento de carga en la organización y el cual se divide en dos aspectos: desarrollar una obligación moral en los empleados de compensarlos con lealtad y la obligación personal que es el perfeccionamiento del compromiso como particularidad personal, ligada a credos, bienes. Así, ante un compromiso normativo, los empleados ofrecen dos ejemplos de soluciones: una conducta de lealtad y otra de obligación

En cuanto a la variable desempeño laboral tenemos, Klingner y Nabaldian (2002) quienes nos dicen: “El desempeño tiene correlación con la motivación, lo que se relaciona con la satisfacción en el trabajo” (p 252). Y lo divide en las siguientes teorías: Teoría de la equidad: Según Klingner y Nabaldian (2002) el desempeño laboral está relacionado con las percepciones de los empleados sobre el trato que reciben. De esta manera, estas evaluaciones conducen a la lealtad, la buena voluntad y una mayor eficiencia en el trabajo de la organización., lo que significa que el buen trato y la imparcialidad son elementos primordiales. La buena comunicación entre todos los niveles organizacionales también es un factor influyente. Teoría de las expectativas: De acuerdo con Vroom (1964) esta teoría se centra en que los empleados estén satisfechos, lo que lleva a un mejor trabajo con los demás. Esta referencia, por tanto, se concentra en el conocimiento intrínseco que tiene el empleado de la posibilidad de que la forma en que realiza una tarea o establece determinadas relaciones conduzca a un determinado resultado. Teoría de la finalidad o metas: Planteada por Locke (1976) quien afirma que coexiste un rol motivacional el cual afecta en los propósitos de los colaboradores en el tiempo de realizar las tareas. Es decir, los trabajadores persiguen de manera intencional una meta u objetivo por medio de realizar la tarea, donde se observa cierto nivel de esfuerzo lo que va a establecer el grado de su desempeño. La finalidad de alcanzar un objetivo basado en lo que mueve a la persona, debido a la guía de sus acciones e impulsa a mejorar el rendimiento.

Tenemos otras teorías que van a fundamentar el desempeño laboral: El origen teórico de Motivación Higiene creado por Herzberg (citado por Fuentes, 2018) esta nos enseña que el desempeño de los trabajadores consta de 2 elementos, el análisis de la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo, donde el estar motivados es de suma importancia para hacer crecer la satisfacción en el lugar de trabajo, para ello define la falta de lograr los objetivos que se tiene en mente como primer elemento intrapersonal

y el segundo es interpersonal como aquellos incentivos que se pueden recibir, algunas recompensas el subir de cargo y aumento de salarios.

La teoría del desempeño laboral de Griffin y Moorhead (2010), citado por Fuentes, (2018), nos manifiesta que lo que necesita un trabajador para ser eficiente en sus funciones es ser motivado y así podrá mejorar su productividad, ya que los trabajadores debidamente motivados están más dispuestos a realizar todas las asignaciones y así llegar a cumplir las metas en su trabajo de manera eficaz, es por este motivo indispensable que los que dirigen la empresa puedan tener estrategias para poder implementar situaciones que ayuden a motivar a los trabajadores y por ende mejorar su desempeño

La secuencia teórica de la jerarquía de necesidades ideada por Maslow (1990, citado por Fuentes, 2018), indica el desempeño laboral frente a su pirámide de necesidades, porque cree que los empleados necesitan sentir que sus planes llegaran a cumplirse, de manera efectiva al nivel requerido por la organización. Lo mismo ocurre cuando se dice que el desempeño está influenciado por las afirmaciones del comportamiento y las actitudes de la persona que sienten se han realizado y motivada para desarrollarse de manera efectiva.

La evaluación del desempeño también es fundamental para corregir la información sobre los empleados y la organización relacionada con sus competencias, ya que varios autores se refieren a lo siguiente: Chiavenato (1997) explica que, al evaluar el desempeño de la evaluación, se evalúa de acuerdo con la disposición de cómo el empleado se desempeña en una posición determinada y cómo se desarrolla y evoluciona en el futuro.

Con relación a las dimensiones de la segunda variable de estudio: desempeño laboral, (Koopmans et al. 2011) identificaron cuatro dimensiones principales: las dimensiones del desempeño de tareas, desempeño contextual, desempeño adaptativo y el comportamiento laboral contraproducente comprenden el marco heurístico del rendimiento laboral individual. En cuanto al desempeño de tareas tiene una relación directa con el núcleo técnico organizativo según (Motowidlo et al 1997), Arvey et al (1998). El desempeño de la tarea es visto como una dimensión global que también incluye aspectos tales como el comportamiento de la tarea, Murphy (1989) tareas de trabajo y no trabajo específico (Campbell, 1990), desempeño de funciones Bakker et al., (2004), actividades técnicas (Borman et al., 1993) y orientación a la acción (Engelbrecht et al., 1995).

El desempeño contextual: es el que incluye, entre otros elementos, el comportamiento interpersonal (Murphy, 1989), extra-desempeño de roles (Maxham et al., 2008) e interacción entre pares (Wisecarver et al., 2007) El desempeño contextual abarca asimismo actividades tales como voluntariado para trabajos adicionales y conservación de relaciones interpersonales buenas (Conway, 1996).

El desempeño de adaptación alude a la forma en que un individuo se adapta a los cambios en los sistemas o roles de trabajo (Koopmans et al., 2011). También se define como adaptabilidad y proactividad (Griffin et al., 2003).

**El comportamiento laboral contraproducente:** se refiere al comportamiento perjudicial para el desempeño de una organización (Rotundo et al., 2002) Incluye, el comportamiento fuera de la tarea, indisciplina, robo, abuso de drogas, absentismo (no asistir al trabajo) y presentismo (asistir al trabajo estando enfermo).

Arias (2011) sostiene que existe una serie de componentes organizacionales como financieros administrativos, tecnológicos y operativos en una institución, afirma que el desempeño laboral depende de varias dimensiones trascendentales:

**El conocimiento:** esta dimensión refiere que el trabajador debe tener principios conceptuales y prácticos para la ejecución de un trabajo. Las habilidades: esta dimensión hace referencia a la capacidad psicomotriz y mental para realizar un trabajo. La personalidad: involucra el manejo de las relaciones interpersonales, las emociones y pensamientos que manifiesta el trabajador frente a sus colegas.

**Las expectativas:** se relacionan bajo este rótulo los efectos esperados del desempeño laboral, con referencia a recompensas y sanciones.

El interés en el compromiso organizacional está basado en el supuesto de que los trabajadores si se sientan comprometidos e involucrados con su organización trabajarán más duro. El compromiso Institucional se caracteriza por un fuerte compromiso y creencia en las metas y valores de la organización, la voluntad de realizar esfuerzos significativos en nombre de la organización y la voluntad de continuar siendo miembro de la organización (Mowday et al, 1982). Al respecto, Mathieu y Zajac (1990) consideran el compromiso como una cualidad que refleja la calidad y naturaleza de la relación entre la organización y el empleado. Mowday et al (1982) define el compromiso como la descripción de un individuo ocupado como alguien que tiene: fuertes creencias y aceptación de las metas y valores de la organización; dispuesto a hacer esfuerzos

sustanciales en nombre de la organización; y un deseo fuerte de mantener la alineación institucional. Varios estudios han demostrado una positiva relación entre la participación institucional con el desempeño laboral. (Yousef, 2000; Ward and Davis, 1995; Al-Ahmadi, 2009).

### **III- METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de Investigación:**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Behar (2008), sostiene que la investigación es de tipo básica con el respaldo del marco teórico y tiene como finalidad formular teorías o modificar las actuales. El tipo de investigación es básico, se analiza la teoría de las variables de investigación de los servidores públicos de la institución de estudio. Behar (2008), señala que la investigación es hipotético deductivo que consiste en establecer hipótesis y comprobar con las bases teóricas. Se aplicó el método de investigación es hipotético deductivo, porque se comprobaron las hipótesis de investigación.

Behar (2008), señala el enfoque cuantitativo se recoge información sobre aspectos que se pueden cuantificar y por naturaleza reflejan números como resultado. El desarrollo de la presente investigación es de enfoque investigación cuantitativo, recopilando datos de las variables de investigación desarrollada.

##### **3.1.2 Diseño de investigación**

Hernández & Mendoza (2018), sostiene que en la investigación no experimental no se manipula deliberadamente ni se interviene en las variables ya que únicamente se desarrolla la observación del fenómeno en su estado natural para su análisis (p. 175). Es decir, el investigador solo observó a los sujetos de estudio en cada uno de sus puestos laborales, durante su horario laboral.

Hernández & Mendoza (2018) sostiene que los diseños transeccionales o transversales identifican la recolección de los datos en un único tiempo (p. 176). Para el desarrollo de este trabajo, se recolectó datos se realizó por única vez, mediante el cuestionario desarrollado por el investigador y validados debidamente

#### **3.2. Variable y Operacionalización de Variables**

Variable Independiente: Compromiso organizacional

El compromiso con la organización es fundamental para determinar si los trabajadores permanecerán más tiempo y si lo harán con el dinamismo y efectividad necesaria para

lograr los objetivos establecidos. Según (Allen & Meyer, 1993) el compromiso se fracciona en tres unidades diferentes: El afectivo, que se refiere al vínculo emocional y el reconocimiento de los colaboradores a la organización; el continuo, referido a la evaluación del colaborador de los costos de dejar de trabajar; y el normativo, fundamentado en el sentido de la necesidad que tienen los colaboradores a la institución a la que pertenecen

#### **Variable dependiente: Desempeño laboral**

Arias (2011) afirma que depende de varias dimensiones trascendentales: El conocimiento: esta dimensión refiere que el trabajador debe tener principios conceptuales y prácticos para la ejecución de un trabajo. Las habilidades: esta dimensión hace referencia a la capacidad psicomotriz y mental para realizar un trabajo. La personalidad: involucra el manejo de las relaciones interpersonales, las emociones y pensamientos que manifiesta el trabajador frente a sus colegas. Las expectativas: se describen bajo este rubro los efectos esperados del rendimiento laboral, con referencia a recompensas y sanciones.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población:** se considerará como elementos de población a 122 colaboradores pertenecientes a la Unidad Clínico Forense del Instituto de Medicina Legal y ciencias forenses en Lima años 2021, de los cuales 28 son médicos, 26 psicólogos, 05 cirujanos dentistas, 05 biólogos, 02 tecnólogos y 46 personal administrativo.

**Tabla 1.**

*Distribución de personal por áreas.*

Áreas	N° de colaboradores	Especialistas
Sub-Gerencia	01	Médico
Servicio de medicina	28	Médico
Servicio de Estomatología forense	05	Cirujano Dentista
Servicio de Biología	05	Biólogos
Servicio de Radiología	03	02Tecnólogos, 01 médico
Servicio de Psicología forense	26	Psicólogos
Servicio de Psiquiatría forense	06	Médicos
Servicio de Ginecología forense	02	Médicos
Administrativos	46	Administrativos
Total	122	

Criterios de inclusión: Todos los colaboradores de los regímenes laborales 276, N° 728 y N° 1057 (C.A.S) que se encuentren en la condición de nombrados, contratados (plazo fijo o indeterminado) y están en trabajo presencial y remoto.

Criterios de exclusión: colaboradores que no deseen realizar la encuesta y colaboradores que tienen menos de dos años de servicio.

### 3.3.2 Muestra:

En el presente estudio y realizada la fórmula tenemos como muestra a 104 trabajadores de la Unidad clínico forense del Instituto de Medicina Legal sede Lima.

3.3.3 Muestreo. Se empleó la técnica de muestreo probabilístico, valiéndonos de un muestreo aleatorio simple. A continuación, se muestra la aplicación de la fórmula de ecuación estadística para proporciones estadísticas.

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

n= Tamaño de la muestra

z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada

q= Proporción de la población sin la característica deseada

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= tamaño de la población

Margen: 5%

Nivel de confianza: 99%

Población: 122

Tamaño de muestra: 104

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: validez y confiabilidad

La técnica usada en el presente estudio fue la encuesta que, ampliamente es usada por ser una técnica de preferencia, esto en base a su uso, versatilidad, sencillez y objetividad con razón a la obtención de datos (Carrasco, 2019).

El instrumento utilizado fue el cuestionario el más usado en la investigación, se estudia un número de personas y al aplicarlo nos permite conseguir una contestación directa a las interrogaciones en torno al fenómeno de estudio (Carrasco, 2019), el cual contiene 30 preguntas y medidos con la escala de Likert. Cuestionario de Meyer y Allen (1990).

Este instrumento utilizado para determinar el Compromiso organizacional que posee un trabajador. Consiste en 30 ítems, cada uno tiene cinco valoraciones: 1, 2, 3, 4,5; con escala de menor a mayor.

Cuestionario de Arias (2011) utilizado para determinar el desempeño laboral de los colaboradores, que consta de 30 ítems, cada uno de cinco valoraciones: 1, 2, 3, 4,5; con escala de menor a mayor.

Validez: Para establecer la validez de los instrumentos tanto de compromiso y desempeño se realizó a través de la opinión calificada del juicio de expertos.

## Tabla 2

*Validación de juicio de expertos de los instrumentos: Compromiso organizacional y desempeño laboral.*

Expertos	Aplicable
Dr. Wilder Cajavilca Lagos	Suficiencia
Dr. Daniel Suarez Ponce	Suficiencia
Dr. Luis Mezich Gálvez	Suficiencia

---

**Confiabilidad:** Se refiere al grado en que la aplicación del instrumento genera resultados coherentes y consistentes (Hernández, et al. 2010). Se aplicó a una prueba piloto a 15 colaboradores de la Unidad Clínico forense, la cual se realizó mediante la prueba alfa de Cronbach con la razón de conocer el nivel de interrelación de las variables, para ellos se usó el software SPSS versión 22. En ambos casos la confiabilidad fue alta. Para la encuesta de compromiso organizacional el valor del alfa fue de 0.95 y el valor del desempeño fue de 1.

### 3.5 Procedimientos:

Para realizar este proyecto de investigación se desarrollaron los siguientes pasos:

La primera etapa fue diseñar los instrumentos de recolección de datos, teniendo en consideración elegir la técnica adecuada para levantar los datos de las variables, luego se decidió la modalidad y el instrumento para acopiar la información. En la segunda etapa se estableció la confiabilidad del instrumento mediante la prueba piloto, los instrumentos se sometieron a juicios de expertos para establecer su validez. En la tercera etapa se solicitó la autorización correspondiente a la Jefatura Nacional del Instituto de Medicina Legal del Ministerio Público (IML) de acuerdo con la guía del Comité de Investigación que

cuenta el IML, la recolección de datos fue a través de dos cuestionarios, el levantamiento de información fue presencial y luego se elaboró la base de datos de investigación.

### 3.6 Método de Análisis de datos

La base de datos se procesó mediante el programa SPSS 25, con el cual se realizó las pruebas estadísticas y los datos obtenidos de ambas variables, luego se hizo el cálculo con regresión logística ordinal, tablas y análisis de hipótesis.

Este estudio para ambas variables utilizó la encuesta como técnica, la cual nos ayudó a tener información actual de los colaboradores de la Unidad Clínico Forense.

### 3.7. Aspectos éticos:

Se realizó previo a la encuesta un consentimiento informado de aceptación a realizar las encuestas la cuál fue anónima se tomaron en cuenta los principios éticos que rige la conducta del investigador según la Universidad César Vallejo, luego se solicitó por medio de una carta autorización para tomar las encuestas de manera presencial, se tuvo el cuidado de ser anónimas para proteger la confidencialidad aportada por los participantes reconociendo los principios bioéticos que rigen al investigador, la encuesta fue tomada en las diferentes áreas de la unidad clínico forense.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos de las variables en estudio

#### 4.1.1. Resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional

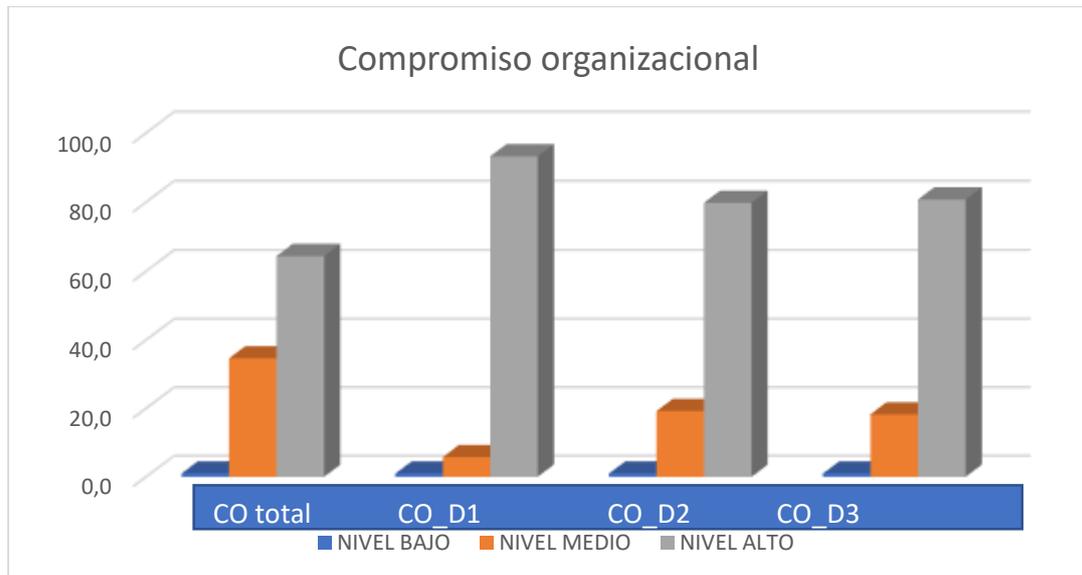
**Tabla 3**

*Frecuencia de Compromiso organizacional*

Nivel	CO		D1 afectivo		D2 continuidad		D3 normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	1.0	1	1.0	1	1.0	1	1.0
Medio	36	34.6	6	5.8	20	19.2	19	18.3
Alto	67	64.4	97	93.3	83	79.8	84	80.8
Total	104	100.0	104	100.0	104	100.0	104	100.0

**Figura 1**

Nivel de la variable y dimensiones de Compromiso organizacional



Los resultados descriptivos evidencian en la tabla 3 y figura 1 , que los trabajadores públicos identifican el 64.4% considera como alto el nivel de compromiso organizacional, el 34.6% identifica un nivel medio de compromiso organizacional y solo 1% de ellos identifican un nivel bajo; determinando que el nivel de predominancia es el nivel alto de compromiso organizacional en la entidad pública.

#### 4.1.2. Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

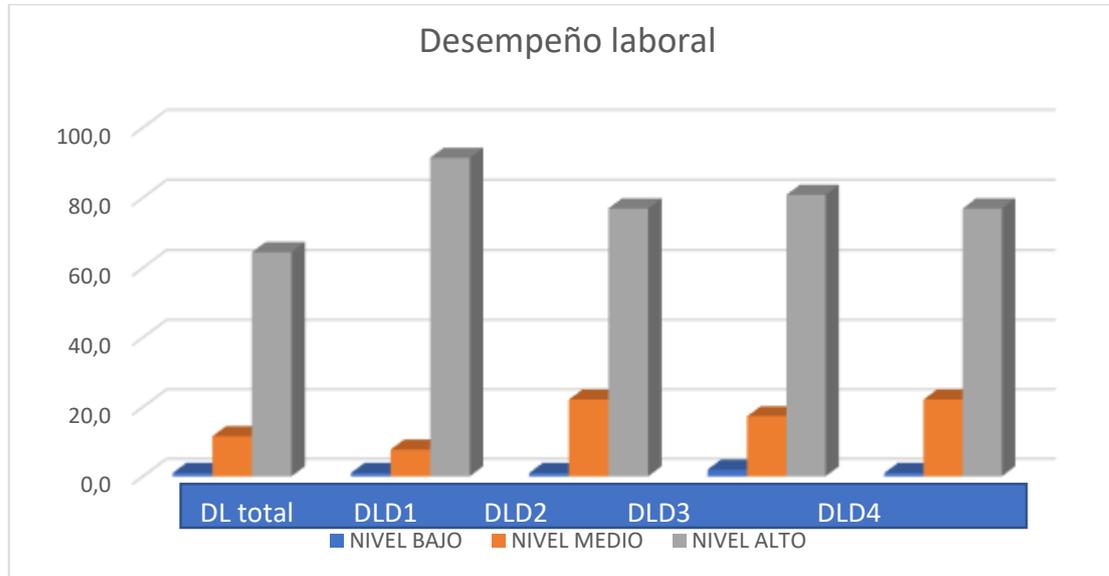
**Tabla 4**

*Frecuencia de desempeño laboral*

Niveles	Desempeño laboral		D1 habilidad		D2 conocimiento.		D3 personalidad		D4 expectativa	
	frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%	frecuencia	%
Bajo	1	1.0	1	1.0	1	1.0	2	1.9	1	1.0
Medio	12	11.5	8	7.7	23	22.1	18	17.3	23	22.1
Alto	91	87.5	95	91.3	80	76.9	84	80.8	80	76.9
Total	104	100	104	100.0	104	100	104	100	104	100

**Figura 2**

*Nivel de la variable y dimensiones de Desempeño laboral*



Los resultados descriptivos evidencian en la tabla 4 y figura 2 , que los trabajadores públicos identifican el 87.5% considera como alto el nivel de desempeño laboral, el 11.5% identifica un nivel medio de desempeño laboral y solo 1% de ellos identifican un nivel bajo; determinando que el nivel de predominancia es el nivel alto de desempeño laboral en la entidad pública.

#### 4.2 Análisis de la hipótesis general

H1: Existe influencia significativa del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021.

H0: No existe influencia significativa del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021.

**Tabla 5.**

*Información de ajuste de los modelos para Hipótesis general: Influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico forense de Lima 2021*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo Cuadrado Nagelkerke	% de influencia x 100%
Sólo intersección	27,488					
Final	10,426	17,062	2	,000	,201	20,1%

Función de enlace: Logit.

La prueba de bondad de ajuste con una sig. De 0,000 indican que el estadístico se ajusta a la prueba de hipótesis y el valor de Nagelkerke indican una influencia significativa del 20,1% del compromiso organizacional con respecto al desempeño laboral

**Tabla 6.**

*Estimaciones de parámetro para hipótesis general del compromiso organizacional en el desempeño laboral*

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
COMPROMISO								
Umbral	ORGANIZACIONA	-5,674	1,132	25,149	1	,000	-7,892	-3,457
	L = 1]							
	[COMPROMISO							
	ORGANIZACIONA	-,921	,232	15,737	1	,000	-1,376	-,466
	L = 2]							
	[DESEMPEÑO							
	LABORAL=1]	-3,298	2,718	1,472	1	,225	-8,624	2,029
Ubicación	[DESEMPEÑO							
	LABORAL=2]	-2,757	,825	11,154	1	,001	-4,375	-1,139
	[DESEMPEÑO							
	LABORAL=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados de la estimación de parámetros indican que la sig ,000 < a 0,05 (y el índice de Wald > 4,000) y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se infiere que el compromiso organizacional influye en el desempeño laboral en nivel bajo.

#### 4.2.1 Análisis de la hipótesis específica 1

H1: Existe influencia significativa del compromiso afectivo en el desempeño laboral en trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021.

H0: No existe influencia significativa del compromiso afectivo en el desempeño laboral en trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021.

**Tabla 7.**

*Información de ajuste de los modelos para hipótesis específica 1: Influencia del compromiso afectivo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínica forense de Lima 2021.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo Cuadrado de Nagelkerke	% de influencia x 100%
Sólo intersección	43,380839					
Final	2,978110	40,402730	2	,000	0,763	76,3%

Función de enlace: Logit.

La prueba de bondad de ajuste con una sig. De 0,000 indican que el estadístico se ajusta a la prueba de hipótesis y el valor de Nagelkerke indican una influencia significativa del 76,3% del compromiso organizacional en el desempeño laboral.

**Tabla 8.**

*Estimaciones de parámetro para hipótesis específica 1 del compromiso afectivo en el desempeño laboral*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[COMPROMISO AFECTIVO = 1]	-36,602	2296,332	,000	1	,987	-4537,330	4464,125
	[COMPROMISO AFECTIVO = 2]	-19,226	1560,538	,000	1	,990	-3077,824	3039,372
Ubicación	[DESEMPEÑO LABORAL=1]	-55,908	,000	.	1	.	-55,908	-55,908
	[DESEMPEÑO LABORAL=2]	-19,226	1560,538	,000	1	,990	-3077,825	3039,372
	[DESEMPEÑO LABORAL=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados de la estimación de parámetros indican que la sig ,990 > a 0,05 (y el índice de Wald < 4,000) por lo cual se acepta la hipótesis nula, por lo tanto, se infiere que el compromiso afectivo no influye en el desempeño laboral en nivel bajo.

#### 4.2.2 Análisis de la hipótesis específica 2

H2: Existe influencia significativa entre compromiso de continuidad en el desempeño laboral en trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021.

H0: No existe influencia significativa entre compromiso de continuidad en el desempeño laboral en trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021.

**Tabla 9.**

*Información de ajuste de los modelos para hipótesis específica 2: Influencia del compromiso de continuidad en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico forense de Lima 2021*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo Cuadrado de Nagelkerke	% de influencia x 100%
Sólo intersección	40,709					
Final	9,191	31,518	2	,000	,395	39,50%

Función de enlace: Logit.

La prueba de bondad de ajuste con una sig. De 0,000 indican que el estadístico se ajusta a la prueba de hipótesis y el valor de Nagelkerke indican una influencia del 39,50% del compromiso organizacional en el desempeño laboral.

**Tabla 10.**

*Estimaciones de parámetro para hipótesis específica 2 del compromiso de continuidad en el desempeño laboral*

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[COMPROMISO PARA CONTINUAR = 1]	-6,512	1,214	28,769	1	,000	-8,892	-4,133
	[COMPROMISO PARA CONTINUAR = 2]	-2,094	,335	38,967	1	,000	-2,751	-1,436
Ubicación	[DESEMPEÑO LABORAL=1]	-4,303	2,584	2,773	1	,096	-9,368	,762
	[DESEMPEÑO LABORAL=2]	-3,834	,851	20,272	1	,000	-5,502	-2,165
	[DESEMPEÑO LABORAL=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

Los resultados de estimación de parámetros indican que la sig ,000 < a 0,05 (y el índice de Wald > 4,000), y se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se infiere que el compromiso para continuar influye en el desempeño laboral en nivel bajo.

### 4.2.3 Análisis de la hipótesis específica 3

H3 Existe influencia significativa del compromiso normativo en el desempeño laboral en trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021.

H0: No existe influencia significativa del compromiso normativo en el desempeño laboral en trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021.

**Tabla 11.**

*Información de ajuste de los modelos para hipótesis específica 3: Influencia del compromiso de normativo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico forense de Lima 2021*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo Cuadrado de Nagelkerke	% de influencia x 100%
Sólo intersección	24,914					
Final	13,769	11,145	2	,004	,123	12,30%

Función de enlace: Logit.

La prueba de bondad de ajuste con una sig. De 0,000 indican que el estadístico se ajusta a la prueba de hipótesis y el valor de Nagelkerke indican una influencia del 12,30% del compromiso organizacional sobre el desempeño laboral.

**Tabla 12.**

*Estimaciones de parámetro para hipótesis específica 3 del compromiso normativo en el desempeño laboral*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[COMPROMISO NORMATIVO = 1]	-3,062	,472	42,038	1	,000	-3,987	-2,136
	[COMPROMISO NORMATIVO = 2]	,498	,215	5,367	1	,021	,077	,920
Ubicación	[DESEMPEÑO LABORAL=1]	-1,282	2,193	,342	1	,559	-5,581	3,017
	[DESEMPEÑO LABORAL=2]	-2,201	,715	9,483	1	,002	-3,603	-,800
	[DESEMPEÑO LABORAL=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados de la estimación de parámetros indican que la sig ,000 < a 0,05 (y el índice de Wald > 4,000) por lo cual se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se infiere que el compromiso normativo influye en el desempeño laboral en nivel bajo

## V- DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general de la investigación, determinar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico forense de Lima 2021, los resultados obtenidos en la tabla 5 y 6 evidencia un nivel bajo de influencia entre las variables de estudio, reflejando que el valor de Nagelkerke indica una influencia del 20,1% del compromiso organizacional sobre el desempeño laboral, el valor de p es menor a 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula, datos que al ser cotejados con lo encontrado con Angulo (2022) que demostró que las variables cultura y compromiso organizacional se relacionan significativamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Del Callao, hipótesis que se pudo comprobar con un valor de 0.548 tras aplicar la correlación Nagelkerke, lo cual difiere con nuestro resultado, podemos decir también que Tasayco, (2017) quien en su estudio de investigación “Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016” concluye que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral hallándose un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,804\*\*, y nivel de significancia 0,000 lo que significó un nivel alto de relación, con estos resultados podemos inferir que el compromiso organizacional tiene importante relación con el desempeño laboral, esta afirmación también la podemos corroborar en el estudio de Millones (2017); Llerena (2017) y Abanto (2020) quienes encontraron una relación significativa y positiva entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, en cambio el estudio de Avellaneda (2018) nos dice que ambas variables de estudio tienen una relación positiva y débil. La recomendación propuesta es seguir con los estudios de ambas variables y así ampliar los conocimientos de acuerdo con la realidad de cada institución, además (Allen & Mayer, 1993) nos dice que el compromiso es fundamental para determinar si los trabajadores permanecerán más tiempo y si lo harán con el dinamismo y efectividad para lograr los objetivos establecidos.

Algunos estudios han identificado una relación positiva entre el compromiso organizacional y desempeño laboral (Baugh et al., 199; Ward et al., 1995). En el estudio

de Al-Ahmadi (2009), los resultados nos dicen que las competencias laborales se correlaciona en forma positiva con el compromiso, la satisfacción laboral y las variables personales y ocupacionales; De manera similar, el desempeño laboral se relaciona positivamente con ciertos factores personales, incluidos los años de experiencia, la nacionalidad, el género y el estado civil. Yousef (2000) concluye que los empleados que consideran a líderes consultivos como mayores o participativos están mucho más empatizados con sus organizaciones, más felices con su trabajo y más productivos. Sin embargo, Mathieu et al. (1990) encontraron una correlación positiva y débil entre el compromiso institucional y el desempeño laboral, sugiriendo que existen variables que regulan esta relación.

En cuanto al objetivo específico 1, Conocer la Influencia del compromiso afectivo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021. Observamos en el resultado de la tabla 7 indica que el estadístico se ajusta a la prueba de hipótesis y el valor de Nagelkerke indica una influencia del 76,30% de la variable compromiso sobre el desempeño, pero el valor p es mayor a 0,05 por lo tanto se infiere que el compromiso afectivo no influye en el desempeño laboral en nivel bajo, datos que al ser comparados por Flores (2017) en su estudio entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los empleados de la Red de Salud del Rímac encontraron que sus resultados obtuvieron una relación positiva débil pero significativa lo cual difiere en nuestro resultado que fue de nivel bajo, ellos manifiestan que los empleados tuvieron mayor adhesión emocional con su organización y estos a su vez identificaron valores comunes mostrando un mejor desempeño laboral. A su vez podemos decir que Mowday et al. (1982) y Meyer et al. (1991) señalan que el compromiso de los profesionales de la salud es más hacia la profesión en lugar de la organización en la que laboran, lo cual podría afectar su comportamiento, además Clasusen et al. (2010), Hinshaw et al. (1983), Parasuraman (1989) nos señalan que el compromiso de los profesionales de la salud es explicado por la adhesión a los principios de la práctica ética, interacción efectiva con los pacientes, confiabilidad, competencia, compromiso con la mejora continua de la competencia, orgullo en la profesión, apariencia, flexibilidad y buen comportamiento fuera del trabajo.

Continuando podemos ver que el objetivo específico 2, Conocer la influencia del compromiso de continuidad en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad

Clínico Forense de Lima, 2021, se obtuvo que el valor de Nagelkerke indican una influencia del 39,50% de la variable compromiso sobre desempeño cuyos parámetros indican que la sig ,000 < a 0,05 ( y el índice de Wald > 4,000) rechazan la hipótesis nula, por lo tanto se infiere que el compromiso para continuar influye en el desempeño laboral, por lo cual se ha podido indicar que existe una influencia significativa de nivel regular entre compromiso para continuar y el desempeño, lo cual concuerda con Millones, (2017) quien encontró en su estudio que el compromiso continuo es de 49% y se ubica en niveles intermedios; así mismo Wayoi et al. (2021) encontró que el compromiso de continuación poseen influencias significativas en el desempeño laboral como en la satisfacción laboral; Por el contrario nuestro estudio difiere de Meyer et al. (1989) quienes encontraron, que el compromiso de permanencia o continuo presenta una relación negativa con el desempeño laboral, sin embargo, podemos encontrar otros autores que afirman que el compromiso organizacional o la lealtad del empleado se establece en el nivel que el empleado se identifica con la institución y quiere permanecer cooperando velozmente en la organización, esto se describe por una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y estándares de la institución, una aspiración de efectuar energías sustanciales en favor de la institución y una fuerte aspiración de seguir siendo parte de la organización. (Olaskoaga-Larrauri, et al. 2019) quienes además nos refieren que es un conjunto de asociaciones propietarias de una entidad adscrita a una organización en particular, lo que tiene consecuencias relacionadas con el fallo de mantenerse en la institución o de dejarla.

En cuanto al objetivo específico 3, Conocer la influencia del compromiso normativo en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad Clínico Forense de Lima, 2021. Los resultados nos muestran que el valor de Nagelkerke indican una influencia del 12,30% de la VI sobre la VD, lo cual indica que la sig ,000 < a 0,05 ( y el índice de Wald > 4,000) rechazan la HO, por lo tanto se infiere que el compromiso normativo influye en el desempeño laboral en nivel bajo, por lo cual podemos indicar que existe una influencia significativa entre compromiso normativo y el desempeño laboral en nivel bajo, lo cual difiere el estudio realizado por Palomino, (2021) que tuvo una correlación moderadamente positiva (0,478) significativa entre compromiso normativo y desempeño. evidenciándose el compromiso normativo en sus colaboradores; sin embargo para Sakuma, (2019) no hubo impacto de los niveles normativos de

participación de los empleados en sus niveles de productividad, sin embargo podemos decir en nuestro estudio en cuanto a la variable desempeño laboral se observó que el 87.5% de los encuestados refieren que el desempeño laboral es de nivel alto, el 11,54% de nivel medio y el restante afirma que es de nivel bajo, al respecto de esto Reichers (1985) nos dice que es la coerción ejercida por la persona, resultado de actos libres, categóricos e inmutables (p, 66). Meyer y Allen 1991 (p. 97, encontrado en Peña, Díaz, Chávez y Sánchez 2016). Nos afirma que este punto de vista está ligado al aspecto normativo, porque crea un sentimiento de carga en la organización y el cual se divide en dos aspectos: desarrollar una obligación moral en los empleados de compensarlos con lealtad y la obligación personal que es el desarrollo del compromiso como característica personal, ligada a credos, bienes. Así, ante un compromiso normativo, los empleados ofrecen dos ejemplos de soluciones: una conducta de lealtad y otra de obligación.

## VI- CONCLUSIONES

**Primera:** Existe influencia significativa del 20,1% del compromiso organizacional con respecto al desempeño laboral en nivel bajo de los trabajadores de una Unidad clínico forense de Lima, 2021, ya que según los resultados obtenidos el 20.1% de los encuestados indican una influencia entre la compromiso sobre la variable desempeño.

**Segunda:** Se comprobó que el compromiso afectivo no influye en el desempeño laboral en nivel alto, de los trabajadores de una Unidad clínico forense de Lima, por lo tanto los colaboradores que se encuentran emocionalmente vinculados ya sea por los años de servicio, por la actividad especializada se desempeñan bien.

**Tercera:** Hay una influencia del 39,50%, del compromiso de continuación en el desempeño laboral de los trabajadores de una Unidad clínico forense ya que sienten que han invertido parte importante de sus vidas además que consideran que es la única institución que presta servicios médico legales, para lo cual ellos se han preparado y tuvieron un mejor desempeño laboral, que aquellos trabajadores que no se encontraron comprometidos con la institución.

**Cuarta:** Hay influencia significativa del 12,30% del compromiso normativo sobre el desempeño laboral bajo de los trabajadores de una Unidad clínico forense, es decir que los empleados que sintieron mayor obligación moral y cumplimiento de normas tuvieron un mejor desempeño que aquellos trabajadores que no se encontraron comprometidos en forma normativa con su organización.

## VII- RECOMENDACIONES

**Primera:** Socializar los resultados del presente estudio tanto a la Subgerencia de la Unidad Clínico Forense como a la Jefatura Nacional del Insituto de Medicina Legal a fin de establecer políticas de organización que serán orientadas a mantener un compormiso mayor de los colaboradores.

**Segunda:** Realizar actividades y reuniones para mejorar el compromiso afectivo del trabajador con su organización ofreciendo un ambiente que facilite el intercambio opiniones, confianza entre todos los trabadores para poder conservar la armonía en el trabajo.

**Tercera:** Realizar capacitaciones constantes para promover el compromiso de continuidad de los profesionales de la Unidad Clínico Forense ya que como Instituto es importante elevar la calidad de los peritos en las diferentes áreas con las que cuenta la Unidad Clínica.

**Cuarta:** Envíar a los correos insitucionales las normativas y manuales con que cuenta la Insitución para mejorar la relación del compromiso normativo ya que hay un grupo de trabajadores que no se encuentran comprometido por desconocimiento.

## REFERENCIAS

- Abanto, R. B. (2020). Compromiso organizacional y desempeño laboral de los Trujillo-Perú. Universidad Cesar Vallejo.
- Angulo, V. S. (2022) Cultura organizacional, compromiso laboral y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional del Callao en tiempo de Covid-19, Callao 2021. Tesis doctoral Universidad Cesar Vallejo
- Al-Ahmadi, H. (2009). Factors affecting performance of hospital nurses in Riyadh region, Saudi Arabia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 22(1), 0-54.
- Allen, N.J. y Meyer, J.P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26: 49-61.1. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(93\)90042-N](https://doi.org/10.1016/0148-2963(93)90042-N)
- Arias, F. (6ª Ed.). (2011). *Administración de recursos humanos: Para el alto desempeño*. México: Trillas.
- Arvey RD, Murphy KR. Performance evaluation in work settings. *Annu Rev Psychol*. 1998;49(1):141–68

- Avellaneda (2018) Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de salud. San Juan de Miraflores 2017. Universidad César Vallejo
- Bakker AB, Demerouti E, Verbeke W. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Hum Resour Manage.* 2004;43(1)
- Baugh, S.G., Roberts, R.M. (1994). Professional and organizational commitment among engineers: conflicting or complementary?. *IEEE Transactions on Engineering Management*, Vol. 41 No. 2, pp. 108-114.
- Bersin, J., Agarwal, D., Peister, B., & Schwartz, J. (2015). Tendencias Globales en Capital Humano 2015. *Deloitte University Press*. <http://alberto-blanco.com/2012/09/03/tendencias-en-capital-humano-2012/>
- Borman WC, Brush DH. More Progress toward a taxonomy of managerial performance requirements. *Hum Perform.* 1993;6(1)
- Carrasco Diaz, S. (2019). Metodología de la Investigación Científica : Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (9 ed.). [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacioncientifica\\_45761](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacioncientifica_45761)
- Campbell JP. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In: Dunnette MD, Hough LM, editors. *Handbook of industrial and organizational psychology: Consulting Psychologists Press*; 1990. p. 687–732
- Cernas, D., Mercado, P., & León, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y Administración*, 63(2), 18. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Chiavenato, I., (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. Décima Edición. México DF, México: Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Clausen T, Borg V. Do positive work-related states mediate the association between psychosocial work characteristics and turnover? A longitudinal analysis. *Int J Stress Manag.* 2010;17:308–324
- Conway JM. Additional construct validity evidence for the task/contextual performance distinction. *Hum Perform.* 1996;9(4):309–29.

- Diario Gestión (2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Engelbrecht AS, Fischer AH. The managerial performance implications of a developmental assessment center process. *Hum Relations*. 1995;48(4)
- Flores, F. (2017) *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de salud del Rímac*, Lima 2016. Universidad César Vallejo.
- Flores, I. (2019). *Compromiso Organizacional relacionado con el Desempeño Laboral en trabajadores del Hospital I- EsSalud Florencia de Mora*. 2019 (Vol. 45, Issue 45). Universidad Cesar Vallejo.
- Fuentes, K. (2018) *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores*, 2018. Universidad Cesar Vallejo. 115. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19480>
- Gallagher D and Mclean Parks J. Contingency Commitment and the Contingent Work Relationship. *Human Resource Management Review*. 2001; 11: 181-208.)
- Griffin B, Hesketh B. Adaptable Behaviours for successful work and career adjustment. *Aust J Psychol*. 2003
- Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). *Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional / Reasons and factors involved in the organizational commitment*. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820–846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (5ª ed.). (2010). *Metodología de la investigación* México: Mc Graw Hill
- Hinshaw A, Gerber R, Atwood J and Allen J. The use of predictive modeling to test nursing turnover. *Nursing Research*, 1983; 32(1): 35-42.
- Hurtado, J.(2021) *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los administrativos de la Municipalidad distrital de Pillco Marca*, Huanuco – 2019. Universidad Cesar Vallejo.
- Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses de Colombia. IMLCF (2021). Retrieved from <https://www.medicinalegal.gov.co/>: <https://www.medicinalegal.gov.co/>

- Klingner, E. y Nalbandian, J. *Administración del Personal en el Sector Público*. McGraw-Hill Interamericana, 2002 - 454 páginas
- Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, Schaufeli WB, de Vet Henrica CW, van der Beek AJ. Conceptual frameworks of individual work performance. *J Occup Environ Med*. 2011;53(8):856–66
- Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., Sun, T., & Fan, L. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional survey in China. *BMC Health Services Research*, 17(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2348-3>
- Loan, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Locke, E. *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago, IL: Rand McNally College Publishing Co. 1976.
- Luna, O. Y., Armendariz, C. R., & Andrade, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 5, 327–335.
- Lupano, M. L., & Castro, A. (2018) Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Interdisciplinaria*, 2018, 35, 1, 178-188
- Llerena Arroyo, Y. C. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los promotores del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual 2017* (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Repositorio institucional. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14590/Llerena\\_AYC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14590/Llerena_AYC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mathieu, J. and Zajac, D. (1990), "A review and meta analysis of antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment", *Psychology Bulletin*, Vol. 108, pp. 171-94.
- Maxham JG, Netemeyer RG, Lichtenstein DR. The retail value chain: linking employee perceptions to employee performance, customer evaluations, and store performance. *Mark Sci*. 2008;27(2).

- Meyer J, Allen N. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1991; 1(1): 61-89.)
- Meyer, J.P., Paunonen, S.V., Gellatly, I.R., Goffin, R.D., Jackson, D.N. (1989). Organizational commitment and job performance: it's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74 No. 1, pp. 152-6.
- Millones, A. (2017). El compromiso organizacional y la gestión administrativa del trabajador del Puericultorio Pérez Aranibar, Lima 2017. (Tesis Maestria). Universidad Cesar Vallejo.
- Motowidlo SJ, Borman WC, Schmit MJ. A theory of individual differences in task and contextual performance. *Hum Perform*. 1997;10(2):71–83
- Mowday RT, Porter LW and Steers RM (1982) Employee–Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. Academic Press: New York. 1982.
- Murphy KR. Dimensions of job performance. *Test Theor Appl Perspect*. 1989;(619)
- Olaskoaga-Larrauri, J., González-Laskibar, X., & Díaz-De-Basurto-Uraga, P. (2019). Spanish University Reforms and Job Satisfaction: Is There Only One Way Out? *Educational Policy*, 33(2), 291–318. <https://doi.org/10.1177/0895904817691839>.
- Olaskoaga-Larrauri, J., González-Laskibar, X., Barrenetxea-Ayesta, M., & Díaz-De-Basurto-Uraga, P. (2019). The sign of the new millennium. Organisational changes and job satisfaction at Spanish public universities. *European Journal of Education*, 54(1), 137-150.
- Pacheco C. (2017) Compromiso institucional y desempeño laboral en trabajadores del Establecimiento Penal Chincha del INPE – Oficina Regional Lima, 2017.
- Palomino V. (2021) Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Paramonga 2020. Universidad Cesar Vallejo.
- Parasuraman S. Nursing turnover: An integrated model. *Research in Nursing and Health*; 1989; 12(4): 267-277.)
- Peña, Maricela; Díaz, Ma. Guadalupe; Chávez, Adriana; Sánchez, Cesar(2016) El Compromiso Organizacional Como Parte del Comportamiento de Los Trabajadores de Las Pequeñas Empresas (The Organizational Commitment as Part of the

- Behavior of Workers in Small Businesses) . Revista Internacional Administracion & Finanzas, v. 9 (5) p. 95-105, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2808147>
- Premiere Global Services Inc. – PGI (2014) “¿Cuáles son los países con mayores índices de productividad laboral?. Recuperado el 3 de mayo 2022 de: <http://noticias.universia.es/empleo/noticia/2014/07/28/1101273/cualespaises-mayores-indices-productividad-laboral.html>
- Reichers, A.E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 465-476.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Brito, J. E. (2013). *Comportamiento organizacional*. Naucalpan: Pearson educación.
- Rotundo M, Sackett PR. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *J Appl Psychol*. 2002;87(1):66–80
- Saldaña, C & Cornejo, F. (2017). Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal empleado de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2016. *Universidad Peruana Union*, 76. [http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/738/Christian\\_Tesis\\_bachelor\\_hiller\\_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/738/Christian_Tesis_bachelor_hiller_2017.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Sakuma, Isabel (2019) Influencia del compromiso laboral en el desempeño del personal administrativo del Hospital Hipólito Unanue – Tacna, 2018. Tesis doctoral. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Samad, S. (2005), “Unraveling the organizational commitment and job performance relationship”, *The Business Review*, Vol. 4 No. 2, pp. 79-84
- Sirin, Y., Bilir, P., & Karademir, T. (2013). The effect of organizational commitment on job performance: the case of the Kahramanmaras Provincial Directorate of Youth Services and Sports. *International Journal of Academic Research*, 5(4), 65–71. <https://doi.org/10.7813/2075-4124.2013/5-4/b.9>
- Tasayco, M. (2017) Compromiso Organizacional y Desempeño o Laboral del Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9102?locale-attribute=es>
- Vroom, V. *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons, 1964)

- Wallace, R.K (1970). Physiological Effects of Transcendental Meditation. *Science*, 167, 1751-1754.
- Ward, E.A. and Davis, E. (1995), "The effect of benefit satisfaction on organizational commitment", *Compensation and Benefit Management*, Vol. 11 No. 3, pp. 35-
- Wayoi, D.S., Margana, M., Prasojo, L.D., Habibi, A. (2021). Dataset on Islamic school teachers' organizational commitment as factors affecting job satisfaction and job performance. *Data Brief*. May 29;37:107181.
- Wisecarver MM, Carpenter TD, Kilcullen RN. Capturing interpersonal performance in a latent performance model. *Mil Psychol*. 2007;19(2)
- Yousef, D.A. (2000), "Organizational commitment: a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 15 No. 1, pp. 6-24
- Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. *Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua Facultad Regional Multidisciplinaria atagalpa*, 185. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>