



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

El compromiso organizacional y su relación con el desempeño
laboral del personal administrativo de una entidad pública - La
Molina, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Vicaña Alarcon, Palmira Catherine (orcid.org/0000-0003-1220-2630)
Villavicencio Salas, Gustavo Gerardo (orcid.org/0000-0002-5368-2717)

ASESOR:

Dr. Carrasco Pintado, Pablo Ramón (orcid.org/0000-0002-0378-2269)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria:

Este presente trabajo está dedicado a Dios, a nuestros padres por su ejemplo de superación, humildad y perseverancia, a nuestro estimado asesor Dr. Pablo Carrasco Pintado, por su paciencia y sapiencia a nuestros compañeros con los que compartimos nuestros conocimientos, motivación y entusiasmo.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a Dios por dejarnos llegar hasta esta etapa de la vida, también a nuestra familia siendo en todo momento nuestro apoyo diario nada sería posible, a nuestros maestros de la Universidad Cesar Vallejo, por compartir sus experiencias profesionales y fortalecer nuestra capacidad intelectual en favor de nuestro desempeño profesional, laboral y ético.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARRASCO PINTADO PABLO RAMON, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública - La Molina, 2023", cuyos autores son VILLAVICENCIO SALAS GUSTAVO GERARDO, VICAÑA ALARCON PALMIRA CATHERINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARRASCO PINTADO PABLO RAMON DNI: 25747772 ORCID: 0000-0002-0378-2269	Firmado electrónicamente por: PCARRASCOP el 11- 07-2023 20:22:35

Código documento Trilce: TRI - 0584443





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, VICAÑA ALARCON PALMIRA CATHERINE, VILLAVICENCIO SALAS GUSTAVO GERARDO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública - La Molina, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
VILLAVICENCIO SALAS GUSTAVO GERARDO : 40271025 ORCID: 0000-0002-5368-2717	Firmado electrónicamente por: GVILLAVICENCIOS el 12-07-2023 20:08:49
VICAÑA ALARCON PALMIRA CATHERINE : 44430566 ORCID: 0000-0003-1220-2630	Firmado electrónicamente por: PVICANA el 12-07- 2023 20:39:38

Código documento Trilce: INV - 1289857



Índice de Contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	52
ANEXOS	58

Índice de Tablas

Tabla 1: Estadística descriptiva para la variable compromiso organizacional	23
Tabla 2: Estadística descriptiva para la variable desempeño laboral	24
Tabla 3: Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la dimensión Afectivo.....	25
Tabla 4: Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la dimensión Normativo	26
Tabla 5: Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la dimensión de Continuidad	27
Tabla 6: Hipótesis para la prueba de normalidad	28
Tabla 7: Test de Kolmogórov-Smirnov	29
Tabla 8: Tabla cruzada de Compromiso Organizacional y Desempeño laboral ...	31
Tabla 9: Tabla cruzada de Compromiso Afectivo y Desempeño Laboral	32
Tabla 10: Tabla cruzada de Compromiso Normativo y Desempeño Laboral.....	33
Tabla 11: Tabla cruzada de Compromiso Continuidad y Desempeño Laboral.....	35

Índice de Figuras

Figura 1: Diseño de investigación.....	14
Figura 2: Histograma descriptivo de la variable compromiso organizacional	23
Figura 3: Histograma descriptivo de la variable desempeño laboral.....	24
Figura 4: Histograma descriptivo de la dimensión Afectivo	25
Figura 5: Histograma descriptivo de la dimensión Normativo	26
Figura 6: Histograma descriptivo de la dimensión de continuidad.....	27
Figura 7: Normalidad para las variables compromiso organizacional y desempeño laboral	28

Resumen

La investigación tuvo por finalidad demostrar el nivel de relación del compromiso organizacional con el desempeño laboral del personal administrativo en una entidad pública. Es de considerar que, en la actualidad, las organizaciones públicas presentan mayor dificultad para cumplir con los objetivos, procesos y estructuras que permitan llevar una gestión eficiente, garantizando el éxito de la organización. La metodología empleada, fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, transversal, correlacional. Asimismo, los resultados de fiabilidad del instrumento aplicado en el compromiso organizacional alcanzaron el nivel de ,873 y para el desempeño laboral el valor de ,922; evaluado mediante el test de Alpha de Cronbach. La estadística inferencial a través de la correlación de Spearman demostró un ,591 confirmando una relación positiva considerable entre las variables de estudio. Las conclusiones indican que, si bien el compromiso organizacional está generando cierto grado de satisfacción en los trabajadores, aún dista de un mejor desempeño laboral en las organizaciones públicas debido a que son más lentas para reaccionar ante las situaciones adversas en la atención oportuna en las necesidades y derechos del trabajador porque están sujetas a funciones burocráticas ya que hay una orientación al seguimiento de normas así como no hay una responsabilidad clara para lograr cambios importantes en la entidad. Por ello, se recomienda cambiar a un enfoque en búsqueda de la excelencia para la gestión pública con la finalidad de mejorar los resultados.

Palabras clave: Compromiso organizacional, desempeño laboral, productividad, satisfacción laboral y competitividad.

Abstract

The purpose of the research was to demonstrate the level of relationship between organizational commitment and the work performance of administrative personnel in a public entity. It is important to consider that, at present, public organizations have greater difficulty in complying with the objectives, processes and structures that allow efficient management, guaranteeing the success of the organization. The methodology used was applied, with a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional, correlational design. Likewise, the reliability results of the instrument applied in the organizational commitment reached the level of .873 and for work performance the value of .922; evaluated by means of Cronbach's Alpha test. The inferential statistics through Spearman's correlation showed a .591 confirming a considerable positive relationship between the study variables. The conclusions indicate that, although the organizational commitment is generating a certain degree of satisfaction in workers, it is still far from a better job performance in public organizations because they are slower to react to adverse situations in the timely attention to the needs and rights of the worker because they are subject to bureaucratic functions since there is an orientation to follow rules as well as there is no clear responsibility to achieve important changes in the entity. Therefore, it is recommended to change to a focus on the search for excellence in public management in order to improve results.

Keywords: Organizational commitment, work performance, productivity, job satisfaction and competitiveness.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las entidades públicas están diseñadas para proporcionar bienes y servicios así como satisfacer y cubrir las necesidades que existen en la sociedad, se debe utilizar los optimizar los recursos, incluyendo el capital humano, financiero y tecnológico ya que estas operan con recursos limitados, esto nos permitirá cumplir con los objetivos establecidos por la organización, por ello es importante que el trabajador sienta un compromiso con la organización, ya que al cumplir su labor, el personal puede reflejar su proactividad y predisposición para trabajar en equipo a su vez logrará mejorar su desempeño laboral en la entidad. Tanto las personas como las organizaciones se necesitan mutuamente, y en el marco de una estructura organizativa, las metas organizacionales como los personales continuamente entran en conflicto, por lo que se genera un bajo rendimiento en el desempeño laboral, esto se ve evidenciado por sobrecarga de trabajo, constantes reclamos y/o quejas de los usuarios como de los mismos trabajadores ya que no pueden lograr la realización de sus metas personales, ni de equipo, perjudicando los objetivos organizacionales, por ello es importante desarrollar estrategias que consideren nuevas metodologías de trabajo dentro de un marco de gobernanza, acercando los servicios del estado a todos los ciudadanos demostrando una transformación digital.

Asimismo, las organizaciones públicas están comenzando a introducir el gobierno digital esto requiere una mirada más profunda sobre la naturaleza y los desafíos que se avecinan para la administración pública, y es que si se tiene como meta buscar comprometer al colaborador con el propósito de mejorar el nivel del lugar de trabajo, como equipos más integrados, donde la gestión de la información y conocimiento sea un alcance para todos, esto se puede implementar a través de ciertas políticas, capacitaciones y preparándolos para que sean profesionales más calificados motivando el nivel de competitividad de cada uno, elevando la productividad y mejorando la satisfacción laboral del personal, a su vez el trabajador sentirá un grado de complacencia e identificación con respecto a la entidad.

En lo internacional, es importante considerar en las decisiones de políticas públicas para mejorar el índice de la felicidad en el trabajo algunos indicadores como su PBI per cápita, aporte social, la esperanza de vida, la libertad de decisión, prestigio, la percepción de corrupción como influencia positiva y negativa. Según Guimac, T. (2022) en el World Happiness report, entre el ranking de 146 países, el Perú ocupa el puesto 74, mientras Finlandia y Dinamarca ocupan los primeros puestos. Por eso es importante que las organizaciones cuiden a sus trabajadores, ya que cuando son más felices, el desempeño laboral mejora significativamente mediante la productividad, su competitividad personal, así como su satisfacción laboral en la organización.

En lo nacional, el MINEDU desarrolla una propuesta para reformar la ley que evalúa a los directores de la UGEL, ya que esto se realizaba cada dos años, por ello se propone que sea cada seis meses o cada año, esto con la finalidad de detectar alguna irregularidad en la administración, y se realicen las investigaciones sumarias, y durante el proceso los funcionarios deben guardar distancia de la dirección para que puedan esclarecer sus responsabilidades. Según, Serna Rosendo (2022) ministro de Educación, dijo que se está trabajando en una norma técnica para reorganizar los consejos regionales, así como, la UGEL (Unidades de gestión educativa local), para superar posibles situaciones cruciales, permitiendo que los gobiernos nacionales y regionales compartan la responsabilidad, a su vez esto será parte de la lucha frente a la corrupción, tratando de lograr un buen gobierno, transparente y así fortaleciendo el compromiso con la ciudadanía.

Por otro lado, la UGEL N° 06, perteneciente al distrito de La Molina, que se encuentra localizada en el Av. La Molina N° 905 , es dependiente de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM) y está conformada por seis (6) distritos: La Molina, Ate, Cieneguilla, Chaclacayo, Lurigancho-Chosica y Santa Anita, siendo la directora la Dra. Ramírez Baca María Milagros Alejandrina, cuenta con 229 trabajadores, es decir, los trabajadores tienen que atender hasta 10,000 usuarios pertenecientes a las distintas instituciones educativas correspondientes a los distritos mencionados.

Asimismo, dentro del sector público se han visto reflejado algunos problemas, desde el desconocimiento de la cultura organizacional de la entidad tales como su misión, visión y valores de la organización, dificultades en el cumplimiento y puntualidad de trabajos, esto se atribuye a que solo algunos cumplen con los horarios establecidos demostrando que no están realmente comprometidos con sus labores, también se muestran insatisfechos cuando son evaluados por su desempeño laboral, esto se refleja en su baja productividad, así como errores en los procesos, por todo ello, el presente estudio busca determinar el Compromiso Organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023.

El estudio tiene como problema general ¿Cuál es la relación entre el Compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023? y como problemas específicos, conocer PE1 ¿Cuál es la relación entre el Compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023? PE2 ¿Cuál es la relación entre el Compromiso normativo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Ugel 06 - La Molina, 2023? PE3 ¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023?

También, el presente estudio tiene como: Justificación por conveniencia, es útil ya que propone a los directivos de la institución una herramienta para incrementar el desempeño laboral a su vez el compromiso del personal administrativo, encontrando la mejor alternativa para la toma de decisiones y así revertir las insuficiencias que existen. Justificación social: Se capacitó a los trabajadores a brindar una mejor atención al usuario, procurando cumplir los compromisos de los mismos, logrando mejorar la imagen de la institución ante la sociedad, asimismo este aporte servirá a sucesivas investigaciones basándose en indicios presentes en la que tengan la misma problemática. Justificación teórica: Se dio a comprender la relación del desempeño laboral y compromiso organizacional, este aporte contribuye a la sociedad científica, además se fundamenta mediante las teorías de autores que describieron cada variable de estudio brindando nuevos conocimientos. Implicancias prácticas: es relevante ya que permitió abordar operaciones para

resolver los problemas actuales de la institución, de manera que en que se pueda aportar valor hacia la población. Justificación metodológica: Para los resultados que se obtuvieron con alta validez y fiabilidad se utilizó procedimientos metodológicos y herramientas que facilitaron la recolección de datos para incrementar el conocimiento sobre el tema de estudio.

En base a lo anterior, tiene como objetivo general, determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023. Donde sus objetivos específicos son: oe1 Determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023. oe2 Determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023. oe3 Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023.

Finalmente, se mencionó como hipótesis general: Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023 y como hipótesis específicos, conocer HE1: Existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023 HE2: Existe relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023 HE3: Existe relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - LaMolina, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo, veremos a continuación el desarrollo de los antecedentes del trabajo de investigación, entre las bases teóricas y enfoques conceptuales sobre “El Compromiso organizacional y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023”.

Entre los antecedentes encontraremos tesis y artículos científicos, de diversos autores, comenzaremos a nivel internacional y luego procederemos a nivel nacional. Para empezar, a nivel internacional cabe resaltar el estudio de Núñez (2022) en su estudio “El compromiso organizacional y desempeño laboral de un hospital general de II nivel de atención del cantón Guayaquil – Ecuador”, su objetivo fue estudiar el compromiso organizacional (CO) y su influencia en el desempeño laboral (DL), de igual modo mediante un plan estratégico se puede implementar una mejora en dicha institución, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, no experimental, transversal, se empleó de técnica la entrevista, el instrumento fue el cuestionario, esto fue aplicado en una muestra de 46 participantes, siendo la información recolectada susceptible de medición. Teniendo como resultado Alpha de Cronbach ,874 siendo un grado de confiabilidad muy alto, para ambas variables se empleó la correlación de Rho Spearman, en la variable DL y sus dimensiones de CO dio un resultado 0.675, siendo positiva moderada a 0.785 positiva alta con sig. < 0.001 , siendo la dimensión del c. de continuidad más baja a diferencia del c. afectivo. Mientras en la variable de (CO) su dimensión de (DL) calidad de atención fue 0.722 más alta, en relación a la productividad 0.710 dio mejores resultados demostrando de esta manera las áreas que faltan fortalecerse.

Mientras, Pedraza y González (2021) en su artículo titulado “Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de instituciones educativas”, Tamaulipas - México. El motivo del estudio fue entender la relación entre el capital humano (CH), la satisfacción laboral (SL) y el compromiso organizacional (CO), frente al desempeño organizacional (DO) esto se realizó en la localidad de Victoria exactamente en cuatro colegios de nivel medio superior, al

director, personal administrativo y docentes se aplicó como instrumento el cuestionario. La muestra en total fue de 187 encuestados, a través del modelo estadístico multivariante, SEM, también conocido como ecuaciones estructurales, ya que ayuda a calcular a partir de datos, el efecto y las relaciones de varias variables, los alcances de los análisis fueron: que la (S.L) y el aprendizaje colaboración, tienen efectos positivos sobre el (D.O); estableciendo que el (C.O) y la dimensión competencias de (C.H), no influye sobre el (D.O). Por consiguiente, se aportó información a los directivos de los colegios para implementar diversas estrategias de gestión del (C.H), con la finalidad de crear áreas idóneas para la innovación educativa en donde se promueve mejorar la imagen de la institución y su calidad formativa, ya que puede influir en el desempeño laboral pedagógico de cada institución.

Otro aporte que nos brinda López (2020) en su tesis “Liderazgo y empoderamiento como estrategias para alcanzar el compromiso organizacional (C.O) y el desempeño laboral (D.L) en empresas del sector restaurantero de la ciudad de Aguascalientes, México”. El estudio fue de reconocer la relación entre los cuatro (4) constructos existentes en la empresa, para llevar a cabo este estudio se recolectaron 384 encuestas de los trabajadores de la empresa productiva que forman parte de la industria de restaurantes y en la que se analizaron modelos utilizando como técnicas, ecuaciones estructurales (SEM) mediante el software denominado EQS v.6.2. y el spss ver.22 en el que se observa un aumento en el coeficiente (C.O < D.L Coeficiente Path: 0485*** Valor t = 6.034), lo que indicaría que, efectivamente existe una fuertemente relación con las variables, su resultado permite contrastar las cuatro hipótesis, señalando que si existe la correlación directa y positiva entre las variables L (empoderamiento) y E (capital humano) teniendo al mismo tiempo un efecto positivo en el CO y DL de los trabajadores. El fin del estudio es contribuir a la mejora del DL de las Mypes en México, y es que, al enfocarnos en el problema, podemos notar que en la única causa que se puede crear ventajas competitivas sustentables mediante el transcurrir del tiempo, son las personas.

Cabe considerar por otro lado a Nadege (2019) en su tesis: "Compromiso de los empleados y rendimiento de la organización en universidades privadas seleccionadas en Bujumbura, Burundi", el estudio tuvo un diseño descriptivo, la técnica fue la encuesta, de muestra contaron con 104 encuestados. Los datos se recogieron mediante cuestionarios y entrevistas esta información recogida se analizaron mediante descriptivo y de regresión. El estudio reveló los siguientes resultados c. normativo 4,72, el c. de continuidad 4,64 y el c. afectivo 4,61 el efecto fue positivo y significativo sobre el rendimiento de la organización. El estudio concluyó que, aunque los tres tipos de compromiso son beneficiosos para rendimiento organizativo, el más preferible debería ser el c. normativo ya que inspira una conexión emocional entre los empleados y la universidad, esto traerá mejor desempeño a largo plazo con mayor beneficio dentro de la organización.

Asimismo, Chiang Y Candia (2021) en la publicación de su artículo "Las creencias afectan al compromiso organizacional (CO) y la satisfacción laboral (SL), un modelo de ecuaciones estructurales" en la revista científica de la UCSA. Su objetivo fue analizar el efecto de las creencias que influyen en las variables de estudio y por lo que propone un par de hipótesis (h), siendo h1. Las creencias organizacionales influyen positivamente a la SL, y para la h 2. Las creencias organizacionales influyen positivamente al CO. Siendo este estudio del tipo causal mediante el uso de ecuaciones estructurales, Con diseño tipo no experimental y transversal, además, se ejecutó como instrumento 03 encuestas a un total de 101 funcionarios, la medición de fiabilidad se aplicó el alfa de Cronbach teniendo de resultado entre aceptable y excelente. Además, se analizó los datos a través de las ecuaciones estructurales proporcionaron un resultado esperado entre las dos causales con signos positivos entre las creencias y las variables SL : carga 0.81 < 0.95 , R² .65 a .91 ; p .00** IFC 10.972; IVE² 0.833 y alfa 0.983 en relación a CO: carga 0.28 < 0.92 , R² 0.08 a 0.84 ; p .00** ; IFC 10.748; IVE² 0.537 y alfa 0.879. La revelación de S.L y C.O los efectos dieron como valores a un 64% y 47% respectivamente. Se puede concluir que los modelos evaluados tienen buenas propiedades que representan ajustes aceptables, lo que indica que son particularmente confiables para representar estos fenómenos por ello se aceptan ambas hipótesis.

A nivel nacional se precisó mencionar la publicación de Estrada y Mamani (2018) en la Revista Innova educación en su artículo titulado “Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación”, cuyo objetivo de estudio es analizar el desempeño pedagógico en relación al compromiso organizacional de los colegios del distrito de las Piedras - Madre de Dios. Además, contó con una investigación descriptiva, no experimental, transversal y correlacional, la población estaba constituida por 106 y de muestra 83 docentes, este número se determinó por un muestreo probabilístico de tipo estratificado. Asimismo, se aplicó el modelo de Meyer y Allen (C.O) y para el (D.P) el modelo de Rivera a través del cuestionario logrando tener una base de datos, se utilizó para procesar la información el (SPSS). Los resultados de correlación Rho de Spearman 0,724 y sig. 0,000 revelando la fuerte relación, directa y significativa entre ambas variables, esto demostró que a mayor compromiso organizacional cumplen mejor desempeño.

En cuanto a Rosales (2022) en su tesis, “el compromiso organizacional y la relación con el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología del Instituto de Imágenes Médicas, 2021” el propósito del estudio fue determinar si existe relación entre las variables de estudio. Además, tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, con corte transversal y correlacional, donde la muestra se constituyó por 25 Tecnólogos, como instrumento se empleó el cuestionario. También, los Tecnólogos lograron un 92% en C.O siendo un nivel alto en relación a D.L, así como en las dimensiones de compromiso; afectivo 92,00%; Continuidad 52,00% y normativo 60,00% frente al desempeño laboral obtuvo un nivel alto. Por consiguiente, la evidencia muestra que existe una relación significativa entre ambas variables, presentando una considerable relación positiva ($r=0,755$ y $p=0,000$).

Por otra parte, Álvarez y Mendoza (2019) presenta en su estudio “El Compromiso organizacional y su influencia en el Desempeño laboral del personal administrativo de la universidad Autónoma San Francisco (UASF), Arequipa 2019” el motivo del estudio fue establecer si existe una influencia entre ambas variables. Esta investigación tuvo un alcance descriptivo correlacional, para compromiso

organizacional se consideró una muestra de 50 colaboradores y el desempeño laboral se consideró 200 alumnos de la UASF, se utilizó de instrumento el cuestionario. Se recopiló la información obtenida dándonos una base datos a su vez se presentó en una matriz de sistematización para luego ser procesado en el software SPSS 21.0 , el alfa de Cronbach para C.O 0.990 y D.L 0.984 para ambas variables presentaron un alto nivel de confiabilidad y para los resultados cada pregunta fue analizada por SPSS en la que se aprecia el porcentaje alcanzado. También se observó un 40% indicaron que existe poco C.O, y los alumnos indicaron que no existe con un 50% un D.L. Se pudo concluir que el compromiso organizacional del personal de la UASF influye negativamente en su desempeño laboral, siendo la percepción de los alumnos.

Además, Tasayco (2017) en su estudio “Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016”. Contó con un enfoque cuantitativo, hipotético deductivo, no experimental con corte transversal y correlacional. Para la población se tomó en consideración a 900 trabajadores de dicha entidad, se seleccionó como tamaño de la muestra a unos 270 trabajadores para ello se empleó el muestreo probabilístico, para desarrollar la técnica de estudio se realizó una encuesta el instrumento que se aplicó fueron 2 cuestionarios para las variables de estudio, constituido por 30 preguntas para cada variable, se utilizó para los valores la escala de Likert, respecto al nivel de campo, se obtuvo en la correlación de Rho Spearman 0,804**, y significancia de 0,000, donde se observa una fuerte relación entre las variables. Se concluyó que existe una gran aceptación del personal para el cumplimiento de objetivos, pero puede verse afectado su desempeño laboral sino mejora el clima organizacional del ministerio.

Finalmente, Fuentes (2018) en su investigación “Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL 01 – San Juan de Miraflores, 2018” el objeto de estudio fue determinar la relación entre ambas variables, la investigación fue aplicada, con un enfoque cuantitativo, no experimental, corte transversal y correlacional. Se tomó una muestra a 60 trabajadores de la UGEL 01;

y por instrumentos de medición se sometieron a su confiabilidad y validez. Además, la escala fue ordinal tipo Likert, se usó el Rho Spearman obteniendo un coeficiente de correlación para el Compromiso $R_s = 0.367$, mientras en sus dimensiones: afectivo $R_s = 0.357$, continuidad $R_s = 0.255$ y normativo $R_s = 0.400$ en todas existió una correlación significativa y positiva entre ambas variables.

Con respecto a las teorías sobre la variable del compromiso organizacional, Nuñez(2022) menciona sobre las primeras investigaciones sobre el compromiso son Según Meyer y Allen (1997), a raíz de tres aspectos psicológicos: necesidad, deseo y obligación, desarrollaron tres dimensiones:

Compromiso afectivo, viene a ser el grado de vinculación emocional de las personas con la organización, y es que, si se sienten tratados de manera justa, cumplen sus necesidades y expectativas, el trabajador como resultado tendrá un sentimiento de apego, va querer continuar y permanecer en la organización. Los trabajadores tienen un fuerte sentido de pertenencia es por eso que continúan en la organización.

Compromiso normativo, el individuo al percibir que hay una inversión en él, siente en gran medida la obligación moral de mantenerse en la organización por ello piensa en ser leal. Tiene un sentido de retribución a la organización, el personal que se mantendrá en la organización, lo hará en base a lo creen que es moralmente correcto.

Compromiso Continuidad, está determinado por el nivel de necesidad de continuar en la organización debido a que el individuo tiene la percepción de la inversión brindada como su tiempo, dedicación y esfuerzo realizado dentro de la organización. También puede percibir las pocas alternativas de trabajo que tiene fuera de la organización.

Por otro lado, Duarte (2020) se refirió a la teoría del Desarrollo Organizacional, más conocida como DO, se dio en los inicios de 1962 desarrollando un proceso sistemático y planificado, y es que en un mundo tan competitivo las organizaciones optaron por un desarrollo funcional y eficaz de las organizaciones. La serie de cambios adoptados por DO se basan en la teoría de Kurt Lewin, la que nos

menciona tres fases: descongelar, avanzar y recongelar. Teniendo como propósito la constante mejora continua, por ello las organizaciones se ven obligadas a superar los desafíos de la resistencia al cambio y hallando un equilibrio entre los objetivos organizacionales y las metas personales. La empresa establece un ambiente de confianza, creando un clima receptivo esto permitirá comprender la realidad organizacional, diagnosticar las causas y resolver el problema. Entre sus objetivos estaba establecer la cooperación entre el personal aumentando su motivación, la lealtad mediante un sentido de pertenencia e identificación con la organización, esto fortalecerá la integración de equipos, mejorando la comunicación y los sistemas de información.

Mientras que Hurtado, M. (2017) nos menciona la teoría de las Relaciones humanas (Elton Mayo), su investigación en Hawthorne, demostró su importancia de psicología en los trabajos administrativos, siendo la comunicación y los grupos informales dentro de la organización un aspecto importante frente a la oposición de las habilidades técnicas del personal, para la organización que está básicamente constituida por grupos de personas, los trabajadores son motivados por las necesidades de reconocimiento y de integración en las actividades sociales.

Con respecto a las teorías sobre la variable del desempeño laboral, Falla y Farfán (2021) menciona la teoría del desempeño laboral de Campbell (1999) en este estudio, realizado por Campbell refiere que el desempeño laboral es lo que los empleados hacen y que los resultados (eficacia) son una cuestión aparte ya que a menudo se deben a factores que escapan al control del empleado (economía, clientes, compañeros de trabajo, etc.). El desempeño puede ser evaluativo, esto puede juzgarse en términos de si son buenos o malos para ayudar al individuo, a la unidad y a la organización a alcanzar los objetivos. Así como también puede ser Multidimensional ya que se pueden examinar muchos tipos diferentes de comportamientos. En el marco del trabajo, Campbell propuso ocho fases del desempeño laboral: (1) desempeño en tareas específicas del puesto, (2) desempeño en las tareas técnicas no específicas del puesto, (3) desempeño de tareas que necesitan comunicación escrita y oral, (4) demostración de esfuerzo, (5)

mantenimiento de la disciplina personal, (6) facilitación del rendimiento de los compañeros y del equipo, (7) supervisión, (8) gestión administrativa. Todo ello, puede ser claro, sin cuestionar las razones económicas, dado que nos conduciría a decir si el beneficio de la productividad es más alto en el desempeño del personal (Campbell et al., 1993). En síntesis, el rendimiento es determinado por: Conocimiento declarativo (conocimiento sobre cosas y hechos), conocimiento procedimental (conocimiento de cómo se hacen las cosas) y motivación (sobre elecciones) todo ello nos permitirá contribuir a los objetivos de la organización.

Además, Padovan (2020) se refirió a la Teoría de la motivación humana (1943), en sus investigaciones Maslow presentó a través de una pirámide, los niveles de las necesidades humanas, en la que explica visualmente la conducta humana y su comportamiento ante sus necesidades, en la figura se ubican los cinco niveles comenzando por la base las necesidades de fisiología, seguridad, afiliación, reconocimiento y así hasta llegar a la cima teniendo en este lugar la autorrealización. como resultado de las necesidades de reconocimiento de acuerdo a Maslow el desempeño laboral, las personas presentan distintas necesidades, estas pueden ser entre objetivas y subjetivas por el cual lo manifiestan mediante expresiones y comportamiento, estas características que demuestran nos permiten comprender mejor la conducta humana, así como utilizar la motivación ya que son un factor importante para poder conseguir los logros dentro de las organizaciones.

Por otro lado, Guirado A. (2019) se refirió a la Teoría de las expectativas propuesto por Víctor Vroom, que está centrada en la motivación del individuo en el entorno laboral, las decisiones que toman pueden determinarse por la conveniencia de los resultados, en síntesis, el personal mejorará teniendo en cuenta, por lo que obtendrá después como resultado un mejor rendimiento del trabajador, esto lo podemos ver a través de tres componentes: la expectativa, la valencia y la instrumentalidad. La expectativa es la idea de que mediante el esfuerzo obtendremos como resultado a nuestro rendimiento el logro de los objetivos. Asimismo, los objetivos serán graduales, la información influirá para abordar el objetivo, que se llega alcanzar mediante los medios y fines. Mientras que, en la instrumentalidad, tiende aumentar

si la persona siente que tiene el control sobre el sistema de recompensa, a la vez se basa en la creencia de que obtendrá una recompensa si es que cumple las expectativas de rendimiento. Finalmente, la valencia, viene a ser el valor personal que da sobre la recompensa.

Definición de Compromiso Organizacional

Hurtado (2017) refiere que el compromiso organizacional, se trata de un vínculo de implicancia que establece el colaborador con la organización.

Según, Alles (2017) pg. 584 el trabajador comparte los objetivos de la organización como si fueran propios, de igual manera tiene un sentimiento de orgullo por formar parte de ella.

Definición de desempeño organizacional

Quiñones y Rivera (2018) viene a ser el proceso que estima el rendimiento general del trabajador, es decir, su aporte total con la institución; además de ser una función esencial en toda organización.

Chiavenato (2017) el desempeño laboral adecuado en las organizaciones se adquiere por medio del equilibrio entre la realización del trabajo y el sostenimiento de un nivel adecuado de moral.

El compromiso organizacional abarca múltiples aspectos del trabajo de los empleados, como las características personales de los empleados, las características estructurales, la experiencia laboral y las características relacionadas con el desempeño del trabajo, así como la naturaleza de los vínculos laborales de los trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación de tipo aplicada, representan decisiones estratégicas diferentes en la búsqueda de conocimiento, como respuesta a demandas específicas, según Cohen y Gómez (2019) pg. 26. Para la búsqueda de conocimiento se debe mantener la objetividad, por el hecho de que se origina en un marco teórico y existe dentro de ese marco el objetivo de avanzar en el conocimiento científico, pero no ponerlo en ningún aspecto práctico.

Diseño de investigación

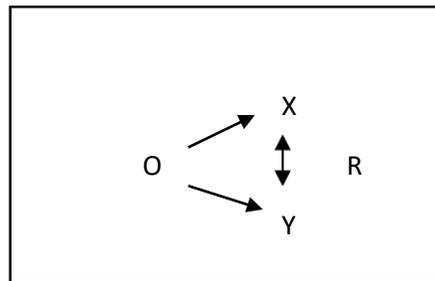


Figura 1: Diseño de investigación

Donde:

O= Objeto de estudio: la relación entre las variables.

X=Variable 1: Compromiso Organizacional

Y=Variable2: Desempeño Laboral

R = Resultado: Información obtenida de la relación entre las variables.

Se determina por el alcance (profundidad) y tiempo que tome la investigación, Según Pérez y Seca (2020) pg. 237. Dentro del propósito de encontrar una explicación a las preguntas planteadas dentro de la investigación, se establecen ciertas hipótesis y es justamente el diseño en donde puede someterlo a prueba. La

investigación no experimental, se fundamenta en la observación de los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural, sin ejercer control o manipulación de las variables de estudio, según Cohen y Gómez (2019) pág.260. La investigación a su vez nos permitirá conocer e identificar si existe una relación entre las variables.

Según Hernández (2018) pg. 176 la investigación transeccional recopila los datos en un único momento, en un tiempo determinado. Se evalúo hacerlo de corte transversal, debido que solo se realizará en un día la encuesta, así también lograremos analizar y evaluar nuestro estudio en un día determinado.

Enfoque de investigación

El enfoque cuantitativo se basa en una medida numérica ya que se trabaja con magnitudes, logrando hacer estimaciones, proyecciones mediante el análisis estadístico, Según Cohen y Gómez pg. 184.

El presente trabajo se basó en los propios paradigmas de la realidad y su relación con el conocimiento, por lo tanto, cuenta con un enfoque cuantitativo, conforme se recopiló los datos fue analizada estadísticamente, esta información se obtuvo de los patrones de comportamiento del personal administrativo, esto nos permitirá probar los fenómenos estudiados y teorías. Según Hernández (2018) pág.7. Se tiene como meta principal la prueba de hipótesis, la formulación y demostración de teorías.

Nivel de investigación

Se consideró para el desarrollo del estudio una investigación correlacional, por lo que nos permitirá estudiar la medida del nivel de relación que hay entre las variables. Según Salkind pg. 147 citado por Bernal (2016) la correlación examina asociaciones naturales, pero no una relación causal, en la que puedan existir una manipulación de las variables.

Por otra parte, el nivel de investigación fue descriptivo dado que tiene por objetivo describir las principales particularidades, causas, rasgos y condiciones de personas, como cualquier otra manifestación que pueda estar bajo análisis. Según, Hernández (2018) pág.108 Es decir, miden o recopilan datos esto nos proporciona información sobre diversos conceptos, variables, dimensiones o problema de estudio.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1 : Compromiso organizacional

Definición conceptual

Es un sentimiento afectivo de apego a una organización, así como el coste percibido asociado al abandono de la organización como la obligación de permanecer en la organización, según Abbas, Khanam y Ahmad (2019).

Definición Operacional:

Es una obligación o promesa con una organización al considerar los propios beneficios y a cambio trabajar con lealtad. El compromiso organizativo tiene tres dimensiones siendo: el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Según Meyer y Allen (1991) citado por Abbas, Khanam y Ahmad (2019)

Dimensión 1. Compromiso afectivo.

Los colaboradores con alto compromiso afectivo se mantienen en la organización puesto que así lo desean. Según Meyer y Allen (1991) citado por Abbas, Khanam y Ahmad (2019) viene a ser el grado de afiliación y afecto de la persona con su organización, su reconocimiento y participación en la misma.

Dimensión 2. Compromiso normativo

Son los que sienten una obligación de permanecer como colaborador de la organización. Para Meyer y Allen (1991) citado por Abbas, Khanam y Ahmad (2019). Se asocia al sentimiento de lealtad con la organización.

Dimensión 3. Compromiso continuidad

son aquellos con fuerte compromiso seguirán en la organización porque lo necesitan. Esto significa permanecer en el puesto de trabajo y comprender la causa y el efecto si abandonan la organización, como ser consciente de las pocas posibilidades de conseguir otro trabajo en otra organización Meyer y Allen (1991) citado por Abbas, Khanam y Ahmad (2019)

Variable 2: Desempeño Laboral :

Definición Conceptual :

Permite conocer los resultados del trabajo de los empleados, el cual es indispensable para el cumplimiento de los objetivos de la organización. Según Quiñones y Rivera (2018)

Definición Operacional:

Es la productividad del trabajador dentro de las organizaciones, donde muestra su competitividad para mejorar su crecimiento socioeconómico logrando así su satisfacción laboral. Según Quiñones y Rivera (2018).

Dimensión 1 Productividad:

Es la cantidad de bienes y servicios producidos por un grupo de trabajadores en un período de tiempo determinado. Para Quiñones y Rivera (2018) La productividad del sector se ve relacionada con niveles de ausentismo, de tal forma que este factor, según los estudios, tiene relación directa el cual afecta el desempeño laboral.

Dimensión 2 Competitividad:

se trata de tener habilidades efectivas para llevar a cabo las tareas cotidianas y asignadas en el lugar de trabajo. Quiñones y Rivera (2018) establecer indicadores de cumplimiento, fortalecer mecanismos de control sobre el proceso y favorecer el crecimiento y la competitividad de la entidad.

Dimensión 3 Satisfacción Laboral:

Es la complacencia del colaborador de las condiciones de su entorno laboral. Según Quiñones y Rivera (2018) la satisfacción laboral se puede definir como una respuesta emocional positiva hacia el lugar de trabajo.

Escala de Medición

Para la medición de las variables se utilizó la escala de Likert, esto nos permitirá conocer de manera específica y precisa el nivel de respuesta que tienen los encuestados frente a las preguntas.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población:

Es el conjunto total de unidades de análisis al cual vamos a estudiar, Según Pérez y seca (2020) pg.255. La población de estudio viene a ser el conjunto de elementos limitados, de modo que será conformada por los 63 colaboradores del área administrativa siendo del régimen CAS ley N° 1057 y CAP N° 276 de la UGEL N° 06, La Molina, 2023.

Criterios de Inclusión

En relación con las características del estudio se consideró al personal del área Administrativa compuesta por los 05 equipos de: trámite documentario y archivo, contabilidad, logística, tesorería y por último el equipo de patrimonio de la Unidad de Gestión Educativa Local 06 - La Molina, 2023.

Criterios de Exclusión

Según en el organigrama de la institución educativa, el área administrativa está dirigido por 01 jefe, a su vez tiene 01 coordinador por cada equipo, antes expuestos. Asimismo, los que cumplen una jefatura y encargatura no se consideraron para el estudio a fin de que no se alteré ni modifique los resultados. Por consiguiente, 06 personas no serán seleccionadas para el estudio.

Muestra Censal

Se consideró una muestra de tipo censal en este estudio dado que, los datos se recogieron de una muestra que representa el universo total, puesto que la población de estudio puede ser limitada o reducida, para Hernández et al.(2014 pg. 176) La población siendo similar a la muestra, se determinó que los 57 colaboradores del área Administrativa, sería un número controlable para nuestro estudio.

Unidad de análisis

Es la unidad por la cual se obtienen los datos o la información final, Según Hernández pg.198 (2018). Por consiguiente, para la investigación sobre quién

recogeremos la medición, se estableció que la unidad de análisis estará conformada por el personal administrativo de la Ugel 06 - La Molina,2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica que nos ayudó a conseguir los datos más relevantes permitiéndonos disipar nuestras interrogantes alcanzando las respuestas fue la encuesta. Según Pérez, (2020) pg. 283 es una forma sistemática de obtener datos mediante un conjunto de preguntas. Claro que debemos elaborarlo con mucha precisión para que resulte en verdad útil.

Instrumento de recolección de datos

Para recolectar la información requerida en la investigación, se aplicó un instrumento, el cuestionario. Según, Bernal pág.245 es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios. Para conseguir los objetivos y cumplir con nuestro propósito se preparó 24 preguntas, siendo doce (12) preguntas para cada variable de estudio compromiso organizacional y desempeño laboral, con alternativas de respuesta según la escala de Likert.

Validez:

Viene a ser la medida en que un instrumento puede medir con precisión, por lo que se debe considerar ítems del dominio de las variables de estudio, estas preguntas se tienen que ajustar a ciertos criterios que permitan comprobar la calidad del instrumento. Según Pérez y Seca pg.278 (2020) en efecto se debe medir el grado en que la teoría y evidencia le interesa saber. Se obtuvo la validación y aprobación de los 03 expertos en el tema, siendo los docentes y especialistas de la Universidad César Vallejo.

Confiabilidad:

Para Pérez y Seca (2020) pg.277 señala que la confiabilidad se refiere al grado de certeza que nos brinda nuestro instrumento de recolección al tomar los datos.

A través del Alfa de Cronbach, Según Pérez y Seca (2020) pg.126 es una prueba útil que se puede realizar en paquetes de software estadístico se realizó esta prueba, procesando los datos obtenidos.

3.5. Procedimientos

Para el estudio se solicitó permiso a la entidad y la universidad, ya teniendo el consentimiento de ambas instituciones, se coordinó para recopilar información relevante y así absolver nuestras dudas, para la redacción del documento se utilizó como modelo la última guía de la facultad aprobada por resolución.

Además, el cuestionario fue aprobada y validada por los especialistas de la universidad, estuvo conformada por un total por 24 preguntas, en la que se consideró 12 preguntas por cada variable de estudio para las respuestas se utilizó la escala de Likert, esto nos permitirá medir las diversas actitudes y conocer con respecto a cada ítem, el grado de conformidad que tienen los 57 colaboradores del área administrativa. Se elaboró un cuestionario virtual utilizando el formulario de Google (Google Form), siendo más ecológico ya que no se utilizó papel.

Se estableció previamente con los jefes de áreas una prueba piloto para luego desarrollar la encuesta a todo el personal administrativo, ya de manera que sea más práctico, de fácil acceso y puedan resolverlo más rápido, ya que los participantes no disponían de mucho tiempo, luego de haber obtenido toda la información concerniente a nuestras variables de estudio a través del programa Excel se exportó creando una base de datos para luego analizarla mediante el SPSS 26 un programa especializado.

Prueba piloto: Previamente revisado y validado el instrumento para la confiabilidad, se aplicó la prueba piloto a 20 trabajadores administrativos, en la que se evaluó los 12 ítems de los dos cuestionarios, se utilizó para la confiabilidad el alfa de Cronbach dando como resultado en la variable compromiso organizacional ,881 y para el desempeño laboral ,867 ; por tanto, concluimos que el instrumento es confiable. (Ver anexo 01).

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto se obtuvo la base de datos de ambas variables de estudio, se acordó para el análisis de datos utilizar el programa SPSS 26, ya que es un programa de software que aplica la estadística descriptiva, también cuenta con la capacidad de gestionar datos de gran magnitud, minimizando los márgenes de errores que se pueden dar en la investigación, evaluando estas características que ofrece el programa se logró procesar nuestra base de datos y proporcionando una base cuantitativa así nos permitió conocer los resultados mediante el desarrollo de gráficas y tablas con data.

El alcance fue ver la relación que existe entre las dimensiones de ambas variables por la que se compara las proporciones e identifica algunos patrones que revelaron la significancia de este estudio. Por consiguiente, esta información será una base que facilitará a los jefes el poder tomar decisiones para las mejoras que se requieran en el personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina.

3.7. Aspectos éticos

En este estudio para proceder con el estudio primero se solicitó la autorización de la entidad la cual dio su consentimiento, la Universidad César Vallejo exige cumplir con ciertos principios éticos por ello se aplicó el código de ética. Es muy importante considerar estos parámetros, para las citas y referencias se respetó el derecho de autoría, así también se tomaron medidas para respetar la autonomía, la libertad y confiabilidad de cada participante durante todo el proceso que duró la investigación,

tampoco se compartió la identidad de las personas a la entidad, por principio de justicia y protección. Asimismo, para demostrar la integridad y transparencia del trabajo se utilizó el programa Turnitin esto nos permitirá contrarrestar la originalidad ya que es un servicio que previene el plagio, a su vez se pone de manifiesto la honestidad de los autores.

Finalmente, el propósito del estudio fue de beneficencia ya que se buscó cuidar el bienestar del personal, así como ayudar a la entidad a mejorar el compromiso organizacional y su desempeño laboral de los trabajadores administrativos.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

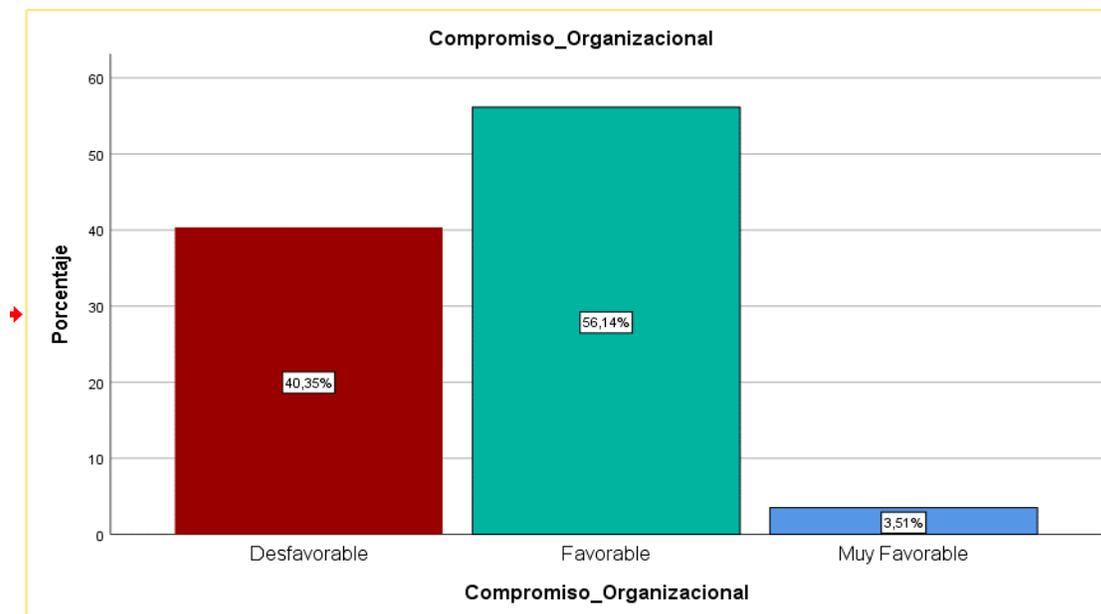
Tabla 1

Estadística descriptiva para la variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	23	40,4	40,4	40,4
	Favorable	32	56,1	56,1	96,5
	Muy Favorable	2	3,5	3,5	100,0
Total		57	100,0	100,0	

Figura 2

Histograma descriptivo de la variable compromiso organizacional



Fuente. Elaboración propia

Nota. Conforme la tabla 1 y figura 2 se aprecia la estadística descriptiva para la variable Compromiso organizacional. Siendo del 100% de la muestra, la mayor

cantidad 56.14% de encuestados presentan un nivel favorable en la entidad pública; seguido de 40.35% de nivel desfavorable. Mientras que solo el 3.51% corresponde a un nivel muy favorable.

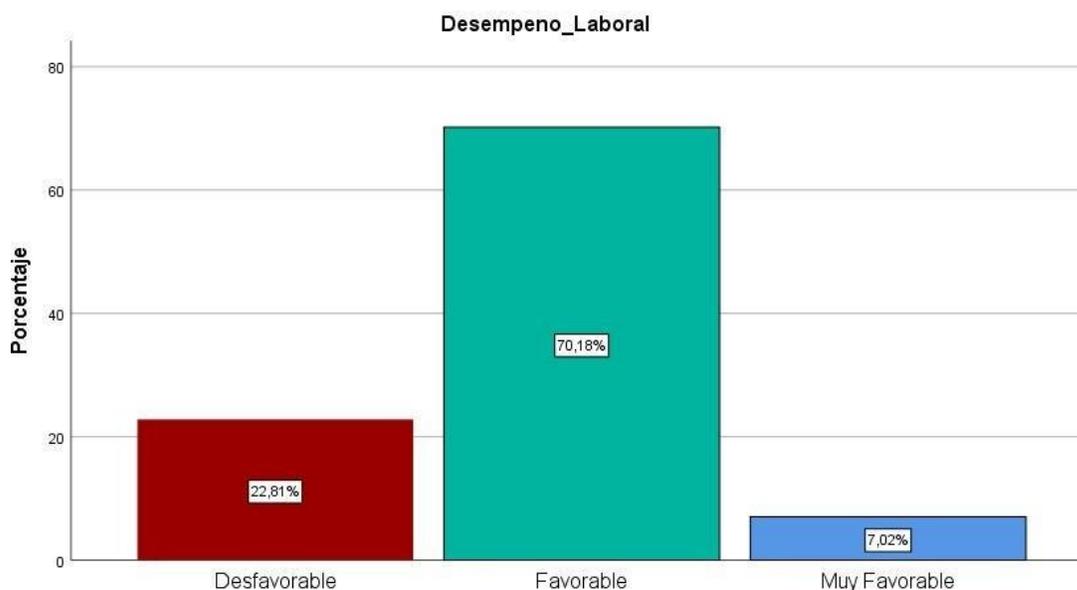
Tabla 2

Estadística descriptiva para la variable desempeño laboral

		Desempeno_Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	13	22,8	22,8	22,8
	Favorable	40	70,2	70,2	93,0
	Muy Favorable	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Figura 3

Histograma descriptivo de la variable desempeño laboral.



Fuente. Elaboración propia

Nota. En conformidad a la tabla 5 y figura 6 se observa en el desempeño laboral. Del 100% de la muestra, el 70.18% de encuestados manifestó un nivel favorable en la entidad pública; seguido del 22.81% con un nivel desfavorable. Por último, solo el 7.02% se le consideró con un nivel muy favorable.

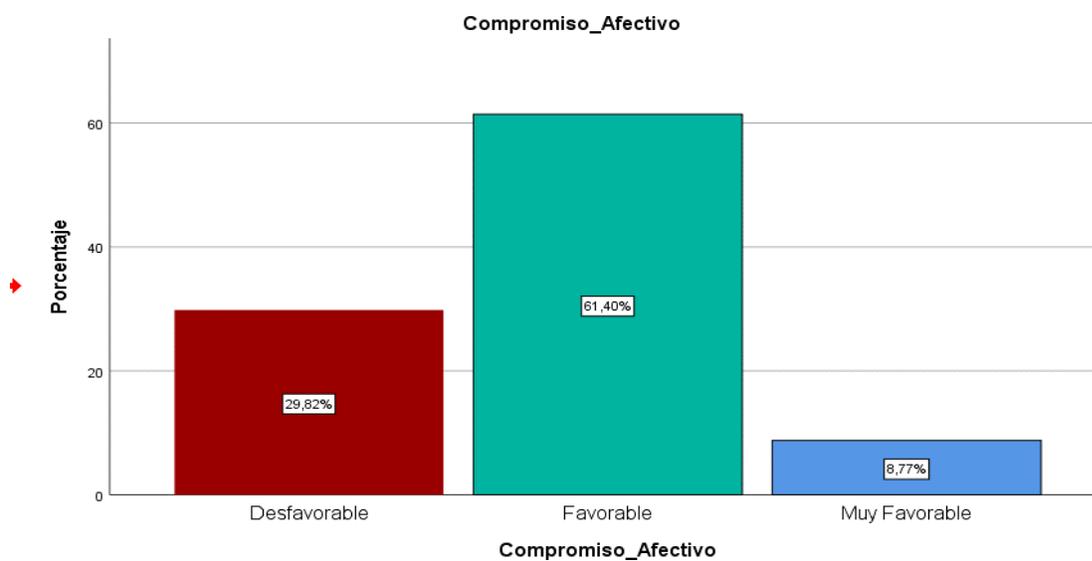
Tabla 3

Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la dimensión Afectivo

		Compromiso Afectivo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	17	29,8	29,8	29,8
	Favorable	35	61,4	61,4	91,2
	Muy Favorable	5	8,8	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Figura 4

Histograma descriptivo de la dimensión Afectivo



Fuente. Elaboración propia

Nota. Conforme a la tabla 2 y figura 3 se observó en la estadística descriptiva de la dimensión compromiso afectivo, del 100% de la muestra encuestada, donde la mayor cantidad fue del 61.40% contó un nivel favorable. Por otro lado, el 29.82% de encuestados presentó un nivel desfavorable, mientras el 8.77% se consideró en un nivel muy favorable en la entidad pública.

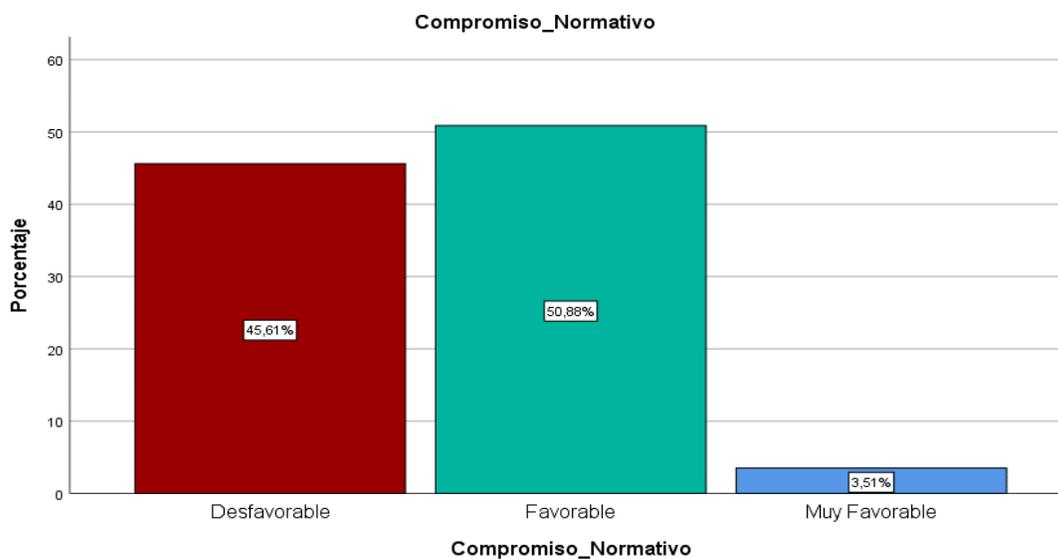
Tabla 4

Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la dimensión Normativo

Compromiso Normativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	26	45,6	45,6	45,6
	Favorable	29	50,9	50,9	96,5
	Muy Favorable	2	3,5	3,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Figura 5

Histograma descriptivo de la dimensión Normativo



Fuente. Elaboración propia

Nota. Conforme la tabla 3 y la figura 4 se aprecia la estadística descriptiva en la dimensión de compromiso normativo. Siendo del 100% de la muestra de encuestados, la mayor cantidad 50.88% presentó un nivel favorable en la entidad pública; seguido del 45.61% con un nivel desfavorable. Mientras que solo el 3.51% está en un nivel muy favorable.

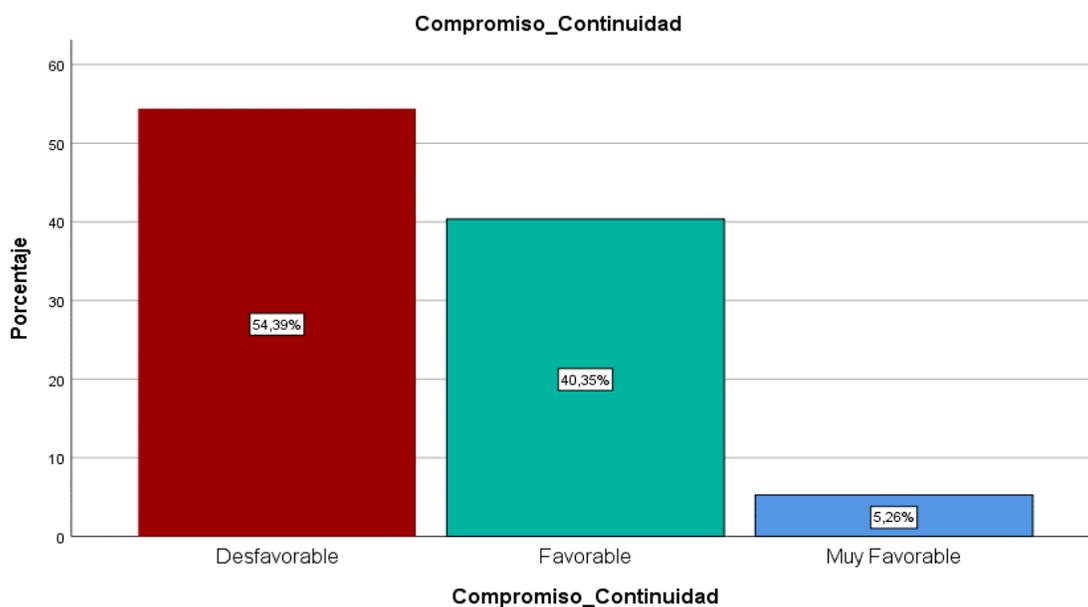
Tabla 5

Distribución de niveles, frecuencias y porcentajes de la dimensión Continuidad

Compromiso Continuidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	31	54,4	54,4	54,4
	Favorable	23	40,4	40,4	94,7
	Muy Favorable	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Figura 6

Histograma descriptivo de la dimensión Continuidad



Fuente. Elaboración propia

Nota. En conformidad a la tabla 4 y figura 5 se observa en la dimensión de compromiso de continuidad. Del 100% de la muestra, el 54.39% de encuestados manifestó un nivel desfavorable en la entidad pública; seguido del 40.35% con un nivel favorable. Por último, solo el 5.26% se le consideró con un nivel muy favorable.

Prueba de normalidad

Tabla 6

Hipótesis para la prueba de normalidad

Sig. \leq 0,05	La base de datos no sigue una distribución normal.
Sig. \geq 0,05	La base de datos sigue una distribución normal.

Figura 7

Gráfico de normalidad para las variables compromiso organizacional y desempeño laboral.

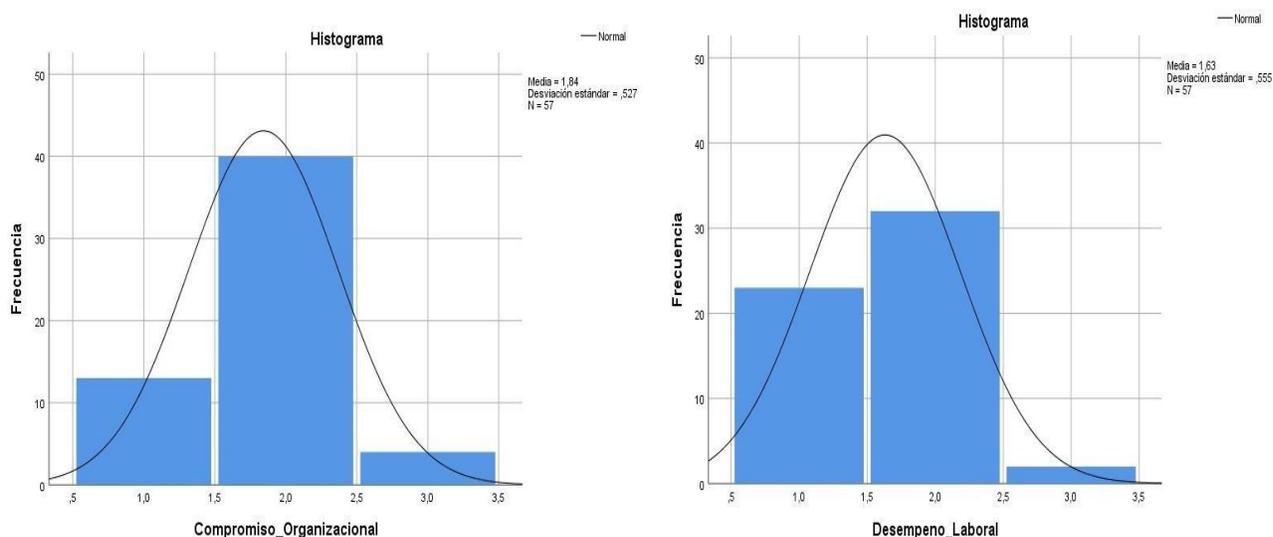


Tabla 7

Test de Kolmogórov-Smirnov

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso_Organizacional	,343	57	,000	,716	57	,000
Desempeno_Laboral	,390	57	,000	,700	57	,000
Compromiso_Afectivo	,341	57	,000	,751	57	,000
Compromiso_Normativo	,316	57	,000	,718	57	,000
Compromiso_Continuidad	,345	57	,000	,717	57	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Conforme a la tabla 7 y figura 7 se consideró aplicar la prueba de normalidad para analizar el banco de datos obtenidos por ambas variables y las dimensiones compromiso: afectivo, normativo y continuidad esto nos permitirá conocer si corresponde a una distribución normal. Para ello se consideró el tamaño de nuestra muestra, ya que se debe tener en cuenta las cantidades, ya que si es < a 50 individuos se emplearía Shapiro -Wilk, mientras si es > a 50 se utilizaría el test de Kolmogórov-Smirnov, en este caso nuestra muestra es de 57 trabajadores administrativos, por ende la prueba estadística que se utilizará es del test de Kolmogórov-Smirnov, dando como resultado el Sig.0.000< 0.05; como se aprecia en la figura 7 resolviendo, que la información no sigue una distribución normal. A raíz de los resultados expuestos se estableció aplicar el estadígrafo Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis general e hipótesis específicas.

Estadística inferencial

El propósito de la estadística inferencial es establecer el valor de un parámetro de población a partir de un valor de muestra utilizando un estimador estadístico de prueba, es decir basándonos en la información numérica obtenida de la muestra, base de datos, se puede obtener conclusiones útiles para deducir y predecir el futuro, estas pueden estar asociadas a los fenómenos en cuestión ya que se debe

tener en cuenta la aleatoriedad de las observaciones. Además, en la contrastación de la hipótesis se plantea dos (2) hipótesis, una hipótesis nula (H_0) y una hipótesis alternativa (H_a), a raíz de las conjeturas planteadas en la investigación podemos aceptar o rechazar. En cuanto a los niveles del coeficiente de correlación, estas pueden estar entre una relación negativa perfecta (-1) y una relación positiva perfecta ($+1$), mientras un valor cero(0) indicaría que no existe una relación lineal. (ver anexo 4).

Contrastación de la Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023

Ha: Existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023.

Tabla 8

Tabla cruzada de Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral						
% del total						
		__Desempeño Laboral__			Total	Correlación
		Desfavorable	Favorable	Muy favorable		
Compromiso	Desfavorable	22,8%	15,8%	1,8%	40,4%	Rho
						Spearman
Organizacional	Favorable	0,0%	52,6%	3,5%	56,1%	,591
	Muy favorable	0,0%	1,8%	1,8%	3,5%	Sig.
						(bilateral)
Total		22,8%	70,2%	8,8%	100,0%	,000c

Fuente. Elaboración propia

Nota. Conforme a la tabla 9, entre las variables se obtuvieron los siguientes resultados, el personal administrativo indicaron 22.8% un nivel desfavorable en relación al compromiso organizacional y su desempeño laboral también fue desfavorable. El 52.6% del personal indicaron favorable el compromiso organizacional en relación al desempeño laboral también fue favorable. Mientras en relación a la primera y segunda variable se observó que 1.8% del personal indicaron un nivel muy favorable en la entidad.

Entre las variables de estudio, demostraron una correlación positiva considerable, el Rho de Spearman alcanzo un nivel de ,591 y un Sig.(bilateral)= ,000c; por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). De igual forma, entre ambas variables se puede constatar que existe una relación directamente proporcional; en efecto si el compromiso organizacional aumenta

también lo hará el desempeño laboral, establecido por la relación incremental positiva.

Decisión. Se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ya que la relación entre las variables de estudio es del 59,1% y sig. (bilateral)= ,000 < ,005, ; en efecto se necesita optimizar la estrategia aplicada en la entidad pública para tener mejores resultados en el desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023

H_a : Existe relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023

Tabla 9

Tabla cruzada de Desempeño Laboral y Compromiso Afectivo						
% del total						
		___Compromiso Afectivo___			Total	Correlación
		Desfavorable	Favorable	Muy favorable		
Desempeño	Desfavorable	17,5%	5,3%		22,8%	Rho Spearman ,523 Sig. (bilateral) ,000c
Laboral	Favorable	10,5%	54,4%	5,3%	70,2%	
	Muy favorable	1,8%	1,8%	3,5%	7,0%	
Total		29,8%	61,4%	8,8%	100,0%	

Fuente. Elaboración propia

Nota. De la tabla 10, entre la primera dimensión de compromiso y el desempeño laboral, se obtuvieron los siguientes resultados. Cuando el 17,5% personal indica un nivel desfavorable en el compromiso afectivo, también lo será para el desempeño laboral. Además, el 54,4% del personal indicó un nivel favorable en el c. afectivo, también se mostró favorable para la segunda variable. Por otro lado, el 3,5% del personal indicó un nivel muy favorable en el compromiso afectivo, siendo también muy favorable para el desempeño laboral.

A partir del análisis cruzado, la dimensión compromiso afectivo entre la relación con el desempeño laboral, nos dio un resultado en base al Rho de Spearman ,523 y Sig. (bilateral) = ,000c; lo que es una relación positiva considerable. Además, las variables estadísticas son directamente proporcionales; es decir, si el desempeño laboral mejora su productividad, también lo hará de manera gradual el compromiso afectivo del personal hacia la entidad.

Decisión. Se rechaza la Ho y se acepta la Ha ya que es consistente y verdadera, por ende, entre el c. afectivo tiene relación con el desempeño laboral, al nivel del 52,3 % y Sig. (bilateral) = ,000 < ,005, por lo que faltan fortalecer la productividad esto se verá reflejado en su c. afectivo, en la entidad pública.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023.

Ha: Existe relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023.

Tabla 10

Tabla cruzada de Desempeño Laboral y Compromiso Normativo						
% del total						
		Compromiso Normativo			Total	Correlación
		Desfavorable	Favorable	Muy favorable		
Desempeño Laboral	Desfavorable	21,1%	-	1,8%	22,8%	Rho Spearman
	Favorable	1,8%	1,8%	3,5%	7,0%	,492 Sig. (bilateral)
	Muy favorable	22,8%	1,8%	45,6%	70,2%	
Total		45,6%	3,5%	50,9%	100,0%	,000c

Fuente. Elaboración propia

Nota. En conformidad a la tabla 11, en el cruce del compromiso normativo y el desempeño laboral, se obtuvieron los siguientes resultados. El 21,1% del personal

señalo un nivel desfavorable en el c. normativo también fue desfavorable para desempeño laboral. El 1,8% del personal que indicaron un nivel favorable en el c. normativo en relación al desempeño laboral que también fue favorable. Mientras que el 45,6% del personal indicó un nivel muy favorable en relación al c. normativo obteniendo un nivel favorable en el desempeño laboral.

El compromiso normativo y el desempeño laboral demostraron una correlación Rho de Spearman alcanzando un nivel de ,492 y Sig. (bilateral) = ,000c; lo que es una relación positiva media, el cual se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Asimismo, entre la segunda dimensión y la variable se puede constatar que existe una relación directamente proporcional; en efecto, si el desempeño laboral mejora su competitividad, también lo hará de manera gradual el compromiso normativo del personal hacia la entidad.

Decisión. Se rechaza la Ho y se acepta la Ha ya que, entre el c. normativo y la relación con la variable de estudio, alcanzó un nivel de 49,2 % y Sig. (bilateral) = ,000 < ,005, en efecto se necesita reforzar la estrategia de competitividad aplicada en la organización a través del desempeño laboral en la entidad.

Hipótesis específica 3

Ho: No Existe relación entre el Compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023

Ha: Existe relación entre el Compromiso de continuidad y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL 06 - La Molina, 2023.

Tabla 11

Tabla cruzada de Desempeño Laboral y Compromiso Continuidad						
% del total						
		Compromiso Continuidad			Total	Correlación
		Desfavorable	Favorable	Muy favorable		
Desempeño	Desfavorable	21,1%	1,8%		22,8%	Rho
						Spearman
Laboral	Favorable	31,6%	36,8%	1,8%	70,2%	,483
	Muy favorable	1,8%	1,8%	3,5%	7,0%	Sig.
						(bilateral)
Total		54,4%	40,4%	5,3%	100,0%	,000c

Fuente. Elaboración propia

Nota. De la tabla 12, en el cruce del compromiso de continuidad y el desempeño laboral, obtuvieron los siguientes resultados. Cuando el 21,1% del personal indica un nivel desfavorable en el c. de continuidad, el desempeño laboral también será desfavorable. Además, el 36,8% del personal indicó un nivel favorable en el c. de continuidad, en el desempeño laboral también será favorable. Por otro lado, el 3,5% del personal indicó un nivel muy favorable en el compromiso de continuidad, el desempeño laboral será también muy favorable.

A partir del análisis cruzado, para la tercera dimensión, c. de continuidad en relación con el desempeño laboral, conforme al Rho de Spearman alcanzó el nivel de ,483 y un Sig. (bilateral) = ,000c; el cual indica una correlación positiva media. Además, el c. de continuidad y el desempeño laboral estadísticamente son directamente proporcionales; es decir, si el desempeño laboral mejora la satisfacción laboral también lo hará de manera gradual al compromiso de continuidad del personal hacia la entidad.

Decisión. Se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ya que es consistente y verdadera. Por tanto, se acepta la relación entre el c. de continuidad y el desempeño laboral al nivel del 48,3 %y del Sig. (bilateral) = ,000 < ,005, por ende, se debe tomar medidas para mejorar la satisfacción del trabajador de esa manera también mejorará su desempeño en la entidad.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se analizó los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales, así como la relación empíricamente de los antecedentes seleccionados siendo de nivel nacional e internacional para ambas variables y dimensiones de compromiso organizacional y desempeño laboral.

Según Ñaupas (2018) pág.487 viene ser la calidad de los resultados obtenidos bajo un análisis en la que se debe considerar tener suficiente capacidad de autocrítica para notar algunos errores y construir otros sobre ellos.

En cuanto al objetivo general sobre el determinar la relación del compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en una entidad pública - La Molina, 2023. Según Abbas,Q; Khanam, S.; y Ahmad, R.,(2019) menciona sobre la teoría del compromiso organizacional del modelo de Meyer y Allen (1997), en la que se considera tres dimensiones afectivo, normativo y continuidad, para una organización es importante conocer la impresión de los trabajadores con los que se integra, de tal manera si la emoción es semejante a los intereses de la organización.

En la presente investigación los resultados descriptivos de compromiso organizacional y desempeño laboral siendo del 100% de la muestra, la mayor cantidad 56.14% de encuestados indicaron un nivel favorable en el compromiso y el desempeño; seguido de 40.35% en la que señalaron que está en un nivel desfavorable. Además, que solo el 3.51% del personal indicaron que se encuentra en un nivel muy favorable en la entidad pública. También se percibe que para ambas variables existe una relación positiva considerable, donde la correlación mediante el estadígrafo Rho de Spearman de ,591 y un Sig. (Bilateral)= ,000c. Conforme a estos alcances se observó que las variables de estudio son ejecutados de manera regular en la entidad pública, se consideró que los resultados obtenidos son superiores al promedio porcentual de los trabajadores. Mientras, los resultados estadísticos se observó una correlación positiva considerable, estableciendo que el desempeño laboral es dependiente del compromiso organizacional; por cuanto la

entidad debe reforzar la estrategia del compromiso para que refleje un incremento en los indicadores de desempeño laboral.

La evidencia tiene sustento en la teoría del modelo de Allen y Meyer (1997) quienes refieren que el compromiso organizacional parte del estado psicológico de las personas, las emociones, los valores y percepciones, éstas influyen directamente con su desempeño; estas pueden medirse a través de indicadores de productividad y competitividad dentro de la organización, es decir, si nuestro propósito personales se alinean con los objetivos y estrategias de la organización, podemos lograr la eficacia y la satisfacción laboral del personal administrativo en la entidad pública.

De forma similar tiene relación con dos antecedentes desarrollados, el primero la investigación realizada por Tasayco (2017) pg.27 quien investigó el compromiso organizacional y su desempeño en una entidad pública, obteniendo como resultado una correlación de Rho Spearman ,804** y Sig. (Bilateral) 0.00; en la que se observa que a mayor interés en la ejecución de estrategias para el compromiso organizacional mayor será el desempeño laboral en la entidad. El segundo antecedente de Fuentes (2018) pg.59 quien investigó el Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral, alcanzó una correlación de Rho de Spearman ,367 y Sig.(Bilateral) 0.004; confirmando la relación positiva débil entre las variables.

En conclusión, las investigaciones planteadas han corroborado la relación existente entre ambas variables, aunque si lo vemos en la perspectiva del análisis estadístico y metodológico, se constata en los resultados de los estudios antes mencionados que existe una relación positiva esto se reforzó con las bases teóricas de la investigación; por lo que las entidades públicas pueden implementar y desarrollar nuevas estrategias para el compromiso organizacional para que generen mejores resultados en el desempeño del trabajador.

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública - La Molina, 2023. Según Abbas,Q; Khanam, S.; y Ahmad, R.,(2019) teoría de Meyer y

Allen (1997) El compromiso afectivo se define como el nivel de pertenencia y confianza de un trabajador hacia su organización, así como el valor de reconocimiento y participación en la misma.

En los resultados hallados en el estudio se observó en la primera dimensión de compromiso, c. afectivo y desempeño laboral, del personal administrativo obtuvo del 100% de la muestra encuestada, el 61.40% coincidieron en un nivel favorable en el compromiso afectivo, el 29.82% de encuestados señalaron un nivel desfavorable y el 8.77% mostraron un nivel de pertenencia y confianza muy favorable en la entidad pública.

Asimismo, se aprecia que existe una relación significativa alta entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública, donde se refleja una correlación positiva considerable de ,523 basado en el Rho de Spearman y un Sig. (bilateral) = ,000c. Conforme el alcance de los resultados descriptivos se observó que el compromiso afectivo influye en el desempeño laboral de manera positiva en la entidad, considerando los resultados bajo la percepción del personal administrativo.

Además, como resultado de los estudios se dio a conocer la relación positiva considerable entre el c. afectivo y el desempeño laboral, siendo el desempeño laboral dependiente del compromiso afectivo ejecutada por el compromiso organizacional; por ello, la entidad debe tomar medidas para mejorar la estrategia del compromiso afectivo para que su desempeño laboral sea más productivo.

Las evidencias son sustentadas en las investigaciones de Fuentes (2018) la Teoría de la motivación humana, en este contexto el compromiso organizacional tiene como primera dimensión: el compromiso afectivo y la relación con el desempeño laboral, entre las necesidades humanas (la afinidad) lo define el sentimiento de conexión entre el grupo, es decir, que se puede promover la conducta humana hacia una mejora, que beneficie tanto a la organización, al igual que al personal que trabaja en ella, el desarrollo de estrategias fortalece el trabajo en equipo facilitando

al cumplimiento de objetivos y la integración de las personas dentro de la organización.

En relación a lo antes mencionado, se realizó un estudio Fuentes (2018) quien investigó el compromiso organizacional y el desempeño laboral dentro de una organización, logrando en la primera dimensión de compromiso y desempeño laboral una correlación ,357 y Sig. (Bilateral) ,005; resultado que manifiesta que cuando mejor es el compromiso afectivo, el desempeño laboral será más rentable para la entidad.

Concluimos que la investigación corrobora que el c. afectivo tiene un impacto significativo en la variable del desempeño laboral ya que tienen una relación positiva considerable, basándose en el análisis estadístico y teórico, también los resultados constatan que el antecedente mencionado manifiesta una relación positiva débil, consolida los sustentos mencionados, por lo que aplicar nuevas estrategias para el personal administrativo se aprecia una desmotivación y falta de reconocimiento debido a que la institución no está generando vínculos o emociones positivas, por ello no sienten esa afinidad con la organización esto se trasluce que a pesar de los años no han tenido el reconocimiento de su trabajo y esfuerzo.

Como segundo objetivo específico se planteó el determinar la relación entre el compromiso normativo y el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública - la molina, 2023. Según Abbas,Q; Khanam, S.; y Ahmad, R.,(2019) teoría de Meyer y Allen (1997) refiere que el compromiso normativo es alguien que cree en la obligación y lealtad a una organización en un sentido moral, esto puede tener algún tipo de pago por recibir un beneficio particular.

Entre los resultados de la estadística descriptiva del c. normativo y el desempeño laboral siendo del 100% de la muestra de encuestados, la mayor cantidad 50.88% indicaron un nivel favorable en el compromiso normativo; seguido del 45.61% en la que indicaron un nivel desfavorable. Mientras que solo el 3.51% indicaría un nivel muy favorable nivel de obligación y lealtad en la entidad pública.

También entre la segunda dimensión de compromiso y la variable desempeño laboral se percibe que existe una correlación positiva media, donde se evidenció una correlación basada en el Rho de Spearman con un nivel de ,492 y un Sig. (bilateral) = ,000c; los resultados descriptivos se observaron que el c. normativo influye en el desempeño laboral del personal. Se evidenció en el resultado inferencial la correlación un nivel positivo medio, estableciendo que el desempeño laboral es dependiente significativamente del compromiso normativo, de manera que la entidad debe incidir en el cumplimiento de las obligaciones de los procedimientos esto mejorará la competitividad.

La sustentación se da en la investigación de Guirado (2019) teoría de expectativas en la que la motivación de las personas se da en el entorno laboral, las decisiones se ajustan por la conveniencia de los resultados, es decir, el personal mejorará considerando lo que puede obtener después, el resultado influirá en su mejor rendimiento del trabajador.

Lo señalado tiene relación con la investigación de Rosales(2022) quien investigó el compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral, en la que se difiere de los resultados obtenidos entre el c. normativo y su desempeño laboral, que de la muestra del 100% (25) tecnólogos la mayor cantidad 60,0% (15) del personal demostraron un mayor compromiso, por otro lado, el resultado de correlación fue de 0,698, y Sig.(bilateral) de ,000; siendo una relación positivo considerable, por lo que se afirma que a medida que hay mayor compromiso normativo, también tendrán un mejor desempeño laboral, esto puede darse porque el personal asistencial de salud es un equipo de alto rendimiento, con la misma especialidad se valoran mutuamente, respetan la diversidad de pensamiento y confían en la experiencia de su trabajo, esto refuerza la teoría Guirado (2019), que la motivación intrínseca influye más que la extrínseca en consonancia a los objetivos de la entidad.

En conclusión, se ha constatado la influencia entre el c. normativo y el desempeño laboral, a través del análisis estadístico y metodológico; por lo que, las razones por las que un trabajador renuncia pueden ser diversas y van desde el sueldo, el clima

laboral, la cultura organizacional y hasta las escasas probabilidades de crecimiento en la entidad. A diferencia de un trabajador con un nivel alto de c. normativo cumplirá con los objetivos de la organización a pesar de las adversidades estructurales, que puedan existir en el ambiente laboral.

El tercer objetivo específico se consideró determinar la relación entre el compromiso de continuidad y su relación con el desempeño laboral. Según Abbas,Q; Khanam, S.; y Ahmad, R.,(2019) teoría de Meyer y Allen (1997) refiere que el c. de continuidad viene ser la necesidad, el deseo del trabajador en permanecer en la organización lo cual al dejar su empleo tendría pocas alternativas de conseguir otro trabajo similar.

En los resultados de la estadística descriptiva se halló que en el compromiso de continuidad del 100% del personal administrativo, la mayor cantidad 54.39% de encuestados manifestó un nivel desfavorable en la entidad pública; seguido del 40.35% con un nivel favorable. Por último, solo el 5.26% se le consideró con un nivel muy favorable de necesidad y permanencia en una entidad pública.

Por lo que podemos decir que existe una relación entre la tercera dimensión de compromiso y el desempeño laboral del personal administrativo, donde se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanzó el nivel de ,483 y un Sig. (bilateral) = ,000c. dando un resultado descriptivo en el que el compromiso de continuidad influye en el desempeño laboral del personal. Se constató que en el resultado inferencial la correlación obtuvo un nivel positivo medio, estableciendo que el desempeño laboral es dependiente al compromiso de continuidad; esto explica el temor latente de perder el trabajo como producto de la crisis económica del país, cambios de gobierno, contratación temporal, así como la necesidad de realizar horas extras para mantener su trabajo.

En las evidencias sustentadas de Hurtado, M. (2017) por la teoría de las relaciones humanas en la que se refiere en que la organización no piensa como una máquina, sino como el grupo de personas que la componen es decir da énfasis a las personas y teniendo como base central la parte humana.

Lo establecido tiene relación con el estudio realizado por Estrada y Mamani (2018) pg.140, quienes investigaron el compromiso y su relación con el desempeño del docente, En el resultado de la investigación se obtuvo del coeficiente de correlación ,669** Sig. (bilateral) ,000; en la que se indica que si mejora el c. de continuidad también se dará en el desempeño laboral, se percibe entre la tercera dimensión y el desempeño laboral que existe una correlación positiva considerable, mostrando que son confiables para la representación de estos acontecimientos en particular, es importante tener en cuenta que las personas a menudo tienen una tendencia a desarrollar algunos comportamientos, esto se debe a que su entorno social influye en sus conceptos y creencias laborales.

Concluimos, que el c. de continuidad influye directamente en el desempeño laboral, esto se observó a través de los resultados estadísticos y conceptuales demostrando que en las organizaciones públicas se deben implementar nuevas estrategias para mejorar las condiciones laborales, horas de trabajo, salario y beneficios sociales; los cambios positivos se verán reflejados en su desempeño y crecimiento en la entidad, de igual forma su imagen será más atractiva para retener y captar talento humano.

VI. CONCLUSIONES

En esta sección de conclusiones es donde se conocerá la información más relevante del estudio, así como de los alcances adquiridos dentro de la investigación. Según Ñaupas (2018) pág.177 las conclusiones son enunciados afirmativos que indican la valoración del investigador sobre el análisis e interpretación de los resultados alcanzados.

1. Los resultados conseguidos en la estadística descriptiva acerca del objetivo general se planteó la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral, señala que, 56.1% de los encuestados consideraron que las estrategias que realiza la entidad están en un nivel favorable; la explicación a este resultado es debido a que la entidad pública no está optando por mejorar la gestión del capital humano de la entidad, este problema es una de las principales causas que afecta no solo el ámbito económico, sino también el bienestar de los empleados. Asimismo, en cuestión al desempeño laboral, 70.2% manifestaron un nivel favorable; y es que entre las principales causas de desacuerdo y molestia es la remuneración ya que aumenta la carga laboral, y responsabilidades, sin embargo, no se ve reflejado en el salario percibido. Por ello, al trabajador le empieza a resultar injusto el dar tanto de sí mismo por tan poco originando una baja productividad.

En el resultado inferencial se obtuvieron una relación con un valor de 59,1% positiva considerable, confirmando que el compromiso organizacional está relacionado con el desempeño laboral en la entidad observada.

En cuanto el hallazgo se constata que, si bien el grado de compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores es favorable, se debe considerar a través de herramientas tecnológicas, establecer o implementar estrategias en las que se pueda mejorar estos resultados hacia el personal que labora en el área administrativa se sienta más involucrado en los objetivos, cumplimiento y valores de la organización.

2. Los resultados alcanzados en la estadística descriptiva acerca del primer objetivo se desarrolló la relación que existe entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral, el 61,40% de los encuestados indicaron un nivel favorable en la entidad pública; esto puede darse debido a que los trabajadores precisan de herramientas tecnológicas y recursos específicos para realizar correctamente sus tareas diarias como: equipos de cómputo, papelería, acceso a internet, etc. Si estos recursos son escasos o se distribuyen de manera irregular, puede provocar la insatisfacción de los trabajadores, creando estrés, miedo, falta de confianza, hasta frustración, esto puede conducir a una situación de conflicto laboral ocasionando errores, duplicidad de tareas, confusión entre ellos y los usuarios.

En el resultado inferencial se obtuvieron una relación con un valor de 52,3% positiva considerable, confirmando que el compromiso organizacional se encuentra relacionado con el desempeño laboral en la entidad observada.

Este descubrimiento es importante ya que las emociones positivas se asocian con una mayor satisfacción laboral y un mejor desempeño. La salud mental y el bienestar emocional están directamente relacionados con la productividad, el compromiso y el desempeño de los empleados. Es decir, el equilibrio psicológico y el bienestar de los empleados influye directamente en los objetivos y funcionamiento de la organización.

3. Con respecto a los resultados alcanzados en la estadística descriptiva referente al segundo objetivo se planteó la relación que existe entre el compromiso normativo y el desempeño laboral, el 50,88% de los encuestados indicaron un nivel favorable en la entidad pública; esto puede darse debido a la competencia desleal, la fuga de información, malos comentarios o preferencias que puede existir entre compañeros, son sin duda una conducta que excede los requisitos de las leyes, reglamentos y normas.

En el resultado inferencial se obtuvieron una relación con un valor de 49,2% positiva media, confirmando que el c. normativo está relacionado con el desempeño laboral en la entidad observada.

Las evidencias nos demuestran que existen dos causas principales, por un lado, la calidad moral de los trabajadores y por otra parte el trato que la entidad brinda al personal. En definitiva, el descontento del personal es la reacción a un sentimiento negativo del trabajador hacia la organización, este rechazo puede verse influenciado por varios factores y a su vez pueden traer consecuencias significativas para la entidad como para el propio personal, por ello es importante que la organización tomé medidas para mejorar el clima organizacional, reducir el ausentismo y la rotación del personal.

4. Los resultados alcanzados en la estadística descriptiva referente al tercer objetivo se planteó la relación que existe entre el compromiso de continuidad y el desempeño laboral, el 54,39% de los encuestados indicaron un nivel desfavorable en la entidad pública; esto puede darse debido a que algunos funcionarios buscan plazas para los trabajos que están bajo régimen terceros y así contratarlos como personal CAS, no obstante en el proceso se ven ciertas irregularidades en los concursos internos y externos así como en los ascensos, que generan incertidumbre así como efectos negativos que pueden producir estrés laboral dada por la preocupación excesiva, confusión, la incapacidad para concentrarse así como para tomar decisiones, estas sensaciones provocan en el personal que tienen pocas alternativas para ser promovido en la entidad.

En el resultado inferencial se obtuvieron una relación con un valor de 48,3% positiva media, confirmando que el compromiso continuidad que está relacionado con el desempeño laboral en la entidad observada.

En conclusión, está claro que se necesitan cambios en la forma en que se gestiona la selección de personal, el jefe de recursos humanos debe adoptar e innovar estrategias que promuevan un buen ambiente laboral donde los trabajadores se sientan valorados, apoyados y motivados. Esto incluye brindar oportunidades para el desarrollo profesional, fomentar la participación activa en la toma de decisiones de los trabajadores, establecer una comunicación efectiva y una cultura de reconocimiento en la entidad.

5. Finalmente, estos hallazgos tienen varias implicaciones importantes, en la que se sugiere que las organizaciones si consideran en las investigaciones posteriores recopilar información de diferentes organizaciones públicas para comprender los desafíos de este sector, así como incluir diversos métodos de investigación, encuestas, experimentos y estudio de casos. De esta manera, se puede conocer mejor al personal ya que a través de las tomas de decisiones y acciones que realizan dentro de la entidad, porque están basadas en su conciencia y propia convicción, lo que, a su vez, sienta un precedente ante la percepción que puedan tener los directivos de la organización y sociedad.

Por otro lado, esto puede hacerse a través de diversas estrategias, como la implementación de políticas que promuevan el compromiso organizacional y el desempeño laboral, estas últimas se pueden evaluar mediante herramientas e indicadores de desempeño. Al comparar el desempeño laboral con estas métricas y evaluarlo utilizando criterios analíticos y empíricos, podemos comprender mejor la importancia de cada empleado y su parte en el crecimiento interno de la organización, ya que, si ellos comparten los mismos intereses de la organización, a su vez aumentará el nivel de competitividad de cada trabajador en la entidad pública mejorando el desempeño laboral fomentando un mayor compromiso organizacional

VII. RECOMENDACIONES

En este apartado se planteará medidas acciones concretas en consideración a los resultados obtenidos en el estudio. Según, Hernández (2018) pág. 609 el informe de investigación puede proporcionar aportes para la resolución del planteamiento del problema de estudio, señalando estrategias que se pueden implementar y aplicar para lograr resolverlo, así como los datos obtenidos durante el análisis e interpretación del investigador.

1. Con respecto al objetivo general, es importante promover una política de estado que garantice su desarrollo económico y social, esto se puede observar desde una perspectiva de gestión y dirección, por lo que se recomienda diseñar e implementar una administración pública con una estructura organizativa adecuada a las nuevas formas de trabajo derivadas de la administración electrónica y los nuevos sistemas, así como alinear a los trabajadores a la estrategia, esto se ajusta a la resolución de secretaría general N°065-2023, con la ley N°31572 de Teletrabajo art.3 La ley que tiene como objeto regular el trabajo a distancia en las unidades estructurales de la administración pública y privada, esto se da en el marco de una conciliación digna de la vida personal y laboral. Asimismo, gestionar los recursos humanos de forma eficiente lo que nos permitirá reducir los costos e inversiones, el mejorar la condición de vida del personal a través de un plan de retribución adecuado, para la sociedad la rendición de cuentas es una oportunidad en donde se evidencia los resultados de la entidad estas deben estar de acuerdo con el cumplimiento y el propósito de su misión, así como, de la entrega efectiva de bienes y servicios dirigidos a satisfacer las necesidades o conflictos sociales de sus grupos de interés, todo ello nos permitirá mejorar el grado de compromiso del personal, así como su desempeño laboral dentro de la organización.

2. Conforme al primer objetivo, para enfrentar nuevos desafíos debido a la inestabilidad e interrupciones operativas y los cambios en la fuerza laboral, así como al compromiso insuficiente de los trabajadores para que se sientan más seguros de permanencia en la entidad se debe elaborar y gestionar políticas públicas en un modelo participativo, se deben utilizar estrategias siendo coherentes con los principios de gobierno y una cultura administrativa en el manejo del sector público.

Por consiguiente, el retener a los mejores talentos es una gran inversión en el futuro, esto se puede dar naturalmente si existe la combinación correcta de incentivos en la entidad, el reconocimiento de méritos y buena disposición esto ayudará que los trabajadores se sientan seguros y satisfechos con la entidad, para una mayor competitividad y productividad a diferencia con las entidades con una alta rotación de trabajadores, estas organizaciones necesitan planificar y controlar el grado de compromiso de los trabajadores y la disponibilidad del capital humano.

Asimismo, es recomendable y esencial la formación de los empleados, el desarrollar una línea de carrera para los trabajadores en función de las necesidades y ayudando al cumplimiento de objetivos, se puede considerar la gamificación, a través del eLearning lo que permitirá mantener a los trabajadores capacitados y más comprometidos, esto fomentará una cultura de trabajo positiva en la que los trabajadores, al sentir una felicidad de formar parte de la organización, favoreciendo la satisfacción laboral y mejorando la competitividad en la entidad también estarán más motivados para compartir ideas nuevas, siendo más productivos.

3. Con respecto al segundo objetivo específico, si bien es cierto los funcionarios públicos deben brindar información explicando los resultados y avances de su gestión pública, garantizando los derechos del ciudadano, en la que se debe incluir servicios y atenciones de calidad, de tal manera que este proceso apoye a un gobierno más abierto y pueda crear nuevos espacios para la comunicación y la interacción con los trabajadores esto dará pie a la implantación de los valores organizacionales, como el fortalecimiento en el vínculo con los trabajadores.

Por ello, el proponer servicios y políticas públicas de forma institucionalizada y sistematizar la rendición de cuentas plenamente digitalizado, y es que para que un trabajador tenga un sentido de lealtad, en la que sienta ese bienestar de trabajar en la organización, es importante que la entidad reconozca su trabajo y méritos, ya que cierto grupo de trabajadores no se sienten conforme que su esfuerzo y el cumplimiento de alguna tarea realizada con éxito pase probablemente desapercibido en la organización.

Por consiguiente, se debe poner énfasis en el plan de incentivos y de reconocimiento a los trabajadores ya que son necesarios para reforzar el compromiso normativo, así como, producir motivación y respeto sosteniendo los altos estándares éticos de la entidad, y es que en el momento que los trabajadores notan que una organización tiene una moral alta, permanecen más tiempo en ella.

4. En conformidad al tercer objetivo específico, Las organizaciones altamente eficientes entienden el arte de delegar, por ende, no se debe depender de una sola persona para los trabajos, estas deberían estar distribuidas de forma eficiente, para evitar la sobrecarga laboral, de igual manera, la difusión de información no confiable, la desconfianza creada pueden ser minimizadas a través de estrategias de comunicación interna y transmitir una sensación de seguridad a los trabajadores, una alternativa puede ser la capacitación e implementar estrategias para recobrar la confianza en los gestores públicos y mantener entidades más íntegras, para ello, capacitar al trabajador para que pueda asumir nuevas responsabilidades debe ser muy útil a través de un software de formación para las capacitaciones, por supuesto esto permitiría conocer los niveles de dificultad que se tiene para cada tarea y comprender la capacidad de cada trabajador para realizarlas, esto ayudará al diseño de planes de acción más procesables, que identifiquen problemas potenciales y establecer retos alcanzables. Por lo tanto, un plan de carrera proporciona un fuerte incentivo y algunas oportunidades prácticas para la promoción interna, ya que será menos probable que busquen mejores oportunidades en otros lugares si sienten

que su arduo trabajo y compromiso pueden impulsarlos hacia una carrera dentro de la organización.

Además, cuando es desagradable su ambiente laboral o se ha deteriorado significativamente pueden comenzar a tener ansias de abandonar la entidad, es fundamental anticiparse a este momento para evitar que los trabajadores de la organización quieran irse, por lo que se recomienda utilizar un software de encuestas, este recurso puede usarse periódicamente, a su vez, permitirá conocer las perspectivas u opiniones que tienen respecto a la organización, esto nos facilitará a la retención del personal de verdadero talento, así como el detectar áreas de mejora y actuar rápidamente cuando se identifican problemas. También tiene la ventaja de que a través de encuestas periódicas podemos monitorear la formación de opiniones de los trabajadores, lo que mejorará el clima laboral.

5. Para futuras investigaciones se requiere que las entidades públicas se hayan adaptado a las herramientas tecnológicas ya existentes esto es la base para conseguir una gestión más eficiente, teniendo para su funcionamiento una cultura más democrática, sin tanta burocracia. En este sentido, se pone mayor énfasis en la transparencia y participación en la gestión de políticas del estado, debemos promover la innovación siendo una de las mejores formas de motivación para los trabajadores. El gobierno debe generar un consenso sobre el desarrollo y la implementación de estas estrategias darles seguimiento para que la gestión pública pueda proporcionar bienes y servicios de calidad, esto puede proporcionarse a través de una retroalimentación constructiva y no tan documentada, ya que el trabajador si tiene una idea de cómo mejorar la gestión pero de una forma diferente en vez de desanimarse, los directivos deben motivar y evaluar si con ello pueden simplificar procesos para la mejora de la entidad. Sin embargo, si cometen un error en el proceso no se les orienta y apoya para que tengan éxito, por el contrario, lo pueden llenar de amonestaciones, memos o documentos, proceso que para conocer la resolución pueden pasar meses, esto no permite que el trabajador nuevamente busque una mejora solo siga con el procedimiento habitual así sea

deficiente. Por lo tanto, la generación de confianza, liderazgo, el trabajo en equipo es una señal positiva de desarrollo organizacional, esto parte de la confianza entre trabajador y los jefes de área, esto puede encaminar a un cambio transformacional, donde la motivación, el bienestar del personal pueden mejorar sus expectativas y percepciones enfocándose en alcanzar las metas en común, a su vez , los trabajadores aprenden habilidades para la toma de decisiones y cómo ayudar a implementar los cambios estratégicos dentro de la organización. En efecto, desarrollar una sólida cultura de trabajo en equipo ayuda a crear un entorno saludable si la organización fomenta capacitaciones y el trabajo en equipo, los trabajadores estarán más motivados para trabajar juntos y lograr más, lo que ayudará a aumentar los niveles de compromiso y desempeño, creando una cultura de trabajo armoniosa a largo plazo.

REFERENCIAS

Abbas,Q.; Khanam, S.; y Ahmad, R.,(2019) TY - JOUR Reliability and Validity Estimation of Urdu Version of Organizational Commitment Questionnaire-Revised Pakistan Journal of Psychological Research traducido Abbas,Q.; Khanam, S.; y Ahmad, R.,(2019) TY - Jour. Estimación de la fiabilidad y validez de la versión urdu del cuestionario de compromiso organizacional-Revisado Pakistan Journal of Psychological Research.

https://www.researchgate.net/publication/334675289_Reliability_and_Validit_y_Estimation_of_Urdu_Version_of_Organizational_Commitment_Questionnaire-Revised?enrichId=rgreq-3732b8d8a84f85b2

Álvarez y Mendoza(2019) presenta en su estudio “ La influencia del Compromiso organizacional en el Desempeño laboral del personal administrativo de la universidad Autónoma San Francisco(UASF)

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9975>

Alles, M. (2017) Comportamiento Organizacional, recursos humanos; Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por Competencias. Ediciones ebook Granica s.a. – Buenos Aires, Argentina. pg. 584

https://books.google.com.pe/books?id=XH4DwAAQBAJ&pg=PT13&source=kp_read_button&hl=es-419&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Bernal, C. (2016) Metodología de la Investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales. cuarta edición, Person - Colombia. pg.147, 245

Chiang Y Candia (2021) en la publicación de su artículo “Las creencias afectan al compromiso organizacional (CO) y la satisfacción laboral (SL), un modelo de ecuaciones estructurales” en la revista científica de la UCSA.

<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>

Chiavenato (2017) “Comportamiento organizacional” 3ra edición

Chiavenato (2019) Introducción a la Teoría Gerencial de la Administración

Cohen, N. y Gómez, G.(2019) Metodología de la investigación ¿Para Qué? La producción de los datos y los diseños, Editorial Teseo, Buenos Aires, Argentina.pg.26,184,260

www.editorialteseo.com

Coronado,G. ; Valdivia, M.; Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020) Conciencia Tecnológica, núm.60.Instituto Tecnológico de Aguascalientes,México.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>

Duarte Hablutzel (2020) Tesis de Gestión del cambio organizacional, trabajo de investigación para optar el título de licenciada en psicología, Universidad Cayetano Heredia.

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8962/Gestion_DuarteHablutzel_Milenka.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Estrada y Mamani (2018) en la Revista Innova educación en su artículo titulado “Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica”,

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054608>

Guimac, T. (2022) el Word Happiness Report

<https://elperuano.pe/noticia/193979-en-busca-de-la-felicidad-organizacional>

Guirado Aguilera (2019) Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom – Murcia

<https://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/4220/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Falla y Farfán (2021) “El home office y su impacto en el desempeño laboral de los docentes de la escuela de Administración de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo 2020”

http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8402/1/REP_ADMI_MARIA.FALLA_VALERIA.FARFAN_HOME.OFFICE.IMPACTO.DESEMPE

[%c3%91O.LABORAL.DOCENTES.ESCUELA.ADMINISTRACI%c3%93N.U
PAO.TRUJILLO.2020.pdf](#)

Fuentes (2018) presentó una investigación con título “Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018”

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19480/Fuentes
_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19480/Fuentes_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández Sampieri *et al.*(2017) “Metodología de la Investigación Científica ”

Hernández et al.(2014) Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). Metodología de la Investigación (6ta ed.). México: McGraw-Hill.pg.176

[https://www.esup.edu.pe/wp-
content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptist
a-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf)

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la Investigación- Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Edición Mc. Graw -Hill Interamericana Editores, S.A de C.V. Ciudad de México- México pg. 07,176,198

Hurtado, M. (2017) Bases Conceptuales del Compromiso Organizacional una visión de Implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del Sector Retail de Piura.

[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?seque
nce=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

López(2020) en su tesis “Liderazgo y empoderamiento como estrategias para alcanzar el compromiso Organizacional y el desempeño laboral en empresas del sector restaurantero de la ciudad de Aguascalientes, México”

<http://hdl.handle.net/11317/1906>

Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, traducción Una conceptualización de tres componentes del Compromiso Organizacional. *Revista de Gestión de Recursos Humanos*, 1, pg. 61-89.

Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace*. California, EEUU. Sage Publications. traducción Meyer y Allen. (1997). *El compromiso en el trabajo*. California, EEUU. Sage Publicaciones.

[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=WPQoCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP10&dq=Meyer+y+Allen.++\(1997\).+Commitment+in+the+workplace.+California,+EEUU.+Sage+Publications.&ots=XeRkUxjObE&sig=prlOOHyWP_tz4ELdUceCi4ITD0#v=onepage&q=Meyer%20y%20Allen.%20\(1997\).%20Commitment%20in%20the%20workplace.%20California%20EEUU.%20Sage%20Publications.&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=WPQoCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP10&dq=Meyer+y+Allen.++(1997).+Commitment+in+the+workplace.+California,+EEUU.+Sage+Publications.&ots=XeRkUxjObE&sig=prlOOHyWP_tz4ELdUceCi4ITD0#v=onepage&q=Meyer%20y%20Allen.%20(1997).%20Commitment%20in%20the%20workplace.%20California%20EEUU.%20Sage%20Publications.&f=false)

Ministerio de Educación, Ugel 06

<https://ugel06.gob.pe/portal/>

Nadege (2019) con la tesis titulada “compromiso de los empleados y rendimiento de la organización en universidades privadas seleccionadas en bujumbura, Burundi”

<https://ir.kiu.ac.ug/handle/20.500.12306/4751>

Núñez (2022) en su tesis “El compromiso organizacional y desempeño laboral de un hospital general de segundo nivel de atención del cantón- Guayaquil”

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/19168>

Padovan (2020) en su tesis “Teorías de la motivación”. aplicación práctica, Universidad nacional de Cuyo

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf

Pedraza y González (2021) en su artículo titulado “Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de instituciones educativas”, publicado en la Revista Venezolana de Gerencia.

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36870/39852>

Perez,L.; Perez, R; y Seca, M. (2020) Metodología de la Investigación Científica.- 1ra ed. -Ituzaingó : Maipue-Argentina. Libro digital, EPUB.pg.283,237,255.

www.maipue.com.ar

Pucheu,A (2021) Gestión de la Productividad y el Desempeño, Cómo gestionar personas en distintos tipos de procesos y puestos. Ediciones Universidad Católica de Chile.

www.ediciones.uc.cl

Quiñones y Rivera (2018) Evaluación del desempeño laboral en el sector público de la salud: una revisión sistemática de la literatura científica periodo 2010 - 2018. Universidad del valle escuela de salud pública sede san Fernando maestría en administración en salud Cali – Colombia 2018.

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/14297/CB-0591817.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rosales (2022) en su tesis, “Relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología del Instituto de Imágenes Médicas, 2021”

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17848>

Serna(2022) “Ministerio de Educación prepara norma técnica para reorganizar las DRE y UGEL”, en el artículo periodístico Diario “El Peruano”

<https://elperuano.pe/noticia/161732-ministerio-de-educacion-prepara-norma-tecnica-para-reorganizar-las-dre-y-ugel>

Tasayco (2017) presentó su tesis llamada “Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral del Personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016”.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/9102>

ANEXOS

Anexo 1: Prueba Piloto de Fiabilidad

Primera variable: Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,881	12

Segunda variable: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	12

Anexo 2:

Fiabilidad del estudio

Primera variable: Compromiso Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	57	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	57	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	12

Segunda variable: Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	57	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	57	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	12

Anexo 3: Operacionalización de variable

Variable 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

VARIABLES		DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA ORDINAL TIPO LIKERT	
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Compromiso Afectivo	Apego	1	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	
Es un sentimiento afectivo de apego a una organización, así como el coste percibido asociado al abandono de la organización como la obligación de permanecer en la organización, según Abbas, Khanam y Ahmad (2019) .	Es una obligación o promesa con una organización al considerar los propios beneficios y a cambio trabajar con lealtad. El compromiso organizacional se divide en tres dimensiones distintas: compromiso afectivo, compromiso de normativo y compromiso continuidad Meyer y Allen (1991) citado por Abbas, Khanam y Ahmad (2019) .			Pertenenencia		2
		4	Compromiso Normativo			Obligación
		6		Lealtad		7
		8	Compromiso Continuidad			Necesidad
		10		Pocas alternativas		11
		12				

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLES		DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA ORDINAL TIPO LIKERT
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Productividad	Bienes/ servicio	1	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca
el desempeño laboral, permite conocer los resultados del trabajo de los empleados, el cual es indispensable para el cumplimiento de los objetivos de la organización, según Quiñones y Rivera (2018)	El desempeño laboral es la productividad del trabajador dentro de las organizaciones, donde muestra su competitividad para mejorar su crecimiento socioeconómico logrando así su satisfacción laboral. Según Quiñones y Rivera (2018)			Tiempo	
			Competitividad		
				Habilidades	
		Cumplimiento	5		
			Satisfacción Laboral	Compensación	
		Carga Laboral			
				Carga Laboral	
		Carga Laboral			
			Carga Laboral	10	
		Carga Laboral		11	
			Carga Laboral	12	

Anexo 4: Niveles de correlación bilateral.

Niveles de Correlación Bilateral

<i>Especificaciones</i>	<i>Niveles de Correlación</i>
-0.91 a -1.00	Negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Negativa muy fuerte
-0.51 a - 0.75	Negativa considerable
-0.11 a -0.50	Negativa media
-0.01 a -0.10	Negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Positiva débil
+0.11 a +0.50	Positiva media
+0.51 a +0.75	Positiva considerable
+0.76 a +0.90	Positivo muy fuerte
+0.91 a +1.00	Positiva perfecto

Fuente: Hernández, R. y Mendoza, C. (2018)

Anexo 5: Instrumentos

Instrumento

Compromiso Organizacional						
ITEMS		1	2	3	4	5
Compromiso Afectivo	N°	INDICADORES: APEGO				
	1	La institución me genera emociones positivas, por ello tengo la sensación de ser parte de una familia.				
	2	Disfruto hablando de mis actividades laborales con las personas que no trabajan en la institución.				
		INDICADORES: PERTENENCIA				
	3	Considero que la organización aporta a mi crecimiento profesional.				
	4	Siento una fuerte sensación de pertenencia que tomó los problemas de la institución como si fueran mis propios problemas.				
Compromiso Normativo		INDICADORES: OBLIGACIÓN				
	5	Uno de los motivos por lo que continúo laborando en la institución es por obligación moral.				
	6	Sentiría remordimiento si renuncio a mi institución después de lo mucho que ha hecho por mí.				
		INDICADORES: LEALTAD				
	7	Me considero íntegro y honesto con la institución.				
	8	Siento que le debo mucho a la institución, que no sería leal, el renunciar y aceptar otra propuesta en otra entidad pública.				
Compromiso Continuidad		INDICADORES: NECESIDAD				
	9	Siento la necesidad de continuar trabajando porque no percibiría el mismo salario en otra entidad.				
	10	Mis necesidades de reconocimiento profesional son cubiertas por el trabajo que realizo en la entidad.				
		INDICADORES: POCAS ALTERNATIVAS				
	11	Siento tener pocas alternativas para laborar en otra entidad.				
	12	Creo que no tengo posibilidades de ascender o transferirme a un área mejor remunerada.				

Desempeño Laboral							
ITEMS			1	2	3	4	5
Productividad	Nº	INDICADORES: BIENES Y/O SERVICIOS					
	1	Me brindan los bienes necesarios para la realización de mis actividades y funciones.					
	2	El servicio que brindo al público es reconocido y valorada por los usuarios de la institución.					
		INDICADORES: TIEMPO					
	3	Planifico y gestiono mi tiempo priorizando mis actividades laborales, para concluirlo en el plazo establecido.					
	4	Priorizo mis deberes y tareas en el cumplimiento de los objetivos.					
Competitividad		INDICADORES: HABILIDADES					
	5	Aplico mis conocimientos y utilizo herramientas tecnológicas sin dificultad.					
	6	Se me es fácil adaptarme a los cambios y afrontar situaciones inesperadas.					
		INDICADORES: CUMPLIMIENTO					
	7	Cumplo con mis deberes y obligaciones laborales programadas en el día.					
	8	Resuelvo situaciones problemáticas dando una solución efectiva mediante una comunicación asertiva.					
Satisfacción Laboral		INDICADORES: COMPENSACIÓN					
	9	Mi trabajo me brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional.					
	10	Me otorgan beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias, bonos).					
		INDICADORES: CARGA LABORAL					
	11	Siento que me adapté a la carga y ritmo de trabajo a pesar de contar con menos personal en mi área.					
	12	Las exigencias de trabajo son compatibles con mis habilidades y esfuerzos.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública – La Molina 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	María Milagros Alejandrina Ramirez Baca	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública, Gestión Empresarial privada, Docente Tiempo Parcial de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local N° 06	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Palmira Catherine Vicaña Alarcón Gustavo Gerardo Villavicencio Salas
Procedencia:	Autoría propia
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal Administrativo Unidad de Gestión Educativa Local N° 06
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1:** Compromiso Organizacional

Es un sentimiento afectivo de apego a una organización, así como el coste percibido asociado al abandono de la organización como la obligación de permanecer en la organización, según Abbas, Khanam y Ahmad (2019).



- **Variable 2: Desempeño Laboral**

Permite conocer los resultados del trabajo de los empleados, el cual es indispensable para el cumplimiento de los objetivos de la organización, según Quiñones y Rivera (2018).

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso normativo • Compromiso continuidad 	<p>Los colaboradores con alto compromiso afectivo se mantienen en la organización puesto que ellos así lo desean. Según Meyer y Allen (1991) citado por Abbas, Khanam y Ahmad (2019) viene ser el grado de afiliación y afecto de la persona con su organización y su reconocimiento y participación en la misma.</p> <p>Son los que sienten una obligación de permanecer como colaborador de la organización. Para Meyer y Allen (1991) citado por Abbas, Khanam y Ahmad (2019), se asocia al sentimiento de lealtad con la organización.</p> <p>Son aquellos con fuerte compromiso seguirán en la organización porque lo necesitan. Esto significa permanecer en el puesto de trabajo y comprender la causa y el efecto si abandonan la organización, como ser consciente de las pocas posibilidades de conseguir otro trabajo en otra organización Meyer y Allen (1991) citado por Abbas, Khanam y Ahmad (2019).</p>
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Competitividad • Satisfacción Laboral 	<p>Es la cantidad de bienes y servicios producidos por un grupo de trabajadores en un periodo de tiempo determinado. Para Quiñones y Rivera (2018) La productividad del sector se ve relacionada con niveles de ausentismo, de tal forma que este factor, según los estudios, tiene relación directa el cual afecta el desempeño laboral.</p> <p>Se trata de tener habilidades efectivas para llevar a cabo las tareas cotidianas y asignadas en el lugar de trabajo. Quiñones y Rivera (2018) establecer indicadores de cumplimiento, fortalecer mecanismos de control sobre el proceso y favorecer el crecimiento y la competitividad de la entidad.</p> <p>Es la complacencia del colaborador de las condiciones de su entorno laboral. Según Quiñones y Rivera (2018) la satisfacción laboral se puede definir como una respuesta emocional positiva hacia el lugar de trabajo.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública – La Molina 2023" elaborado por Palmira Catherine Vicaña Alarcón y Gustavo Gerardo Villavicencio Salas en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Compromiso Organizacional

- Primera dimensión: **Compromiso Afectivo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Apego					
La Institución me genera emociones positivas, por ello tengo la sensación de ser parte de una familia.	1	4	4	4	
Disfruto hablando de mis actividades laborales con las personas que no trabajan en la institución.	2	4	4	4	
Indicador: Pertenencia					
Considero que la organización aporta a mi crecimiento profesional.	3	4	4	4	
Siento una fuerte sensación de pertenencia que tomó los problemas de la institución como si fueran mis propios problemas.	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Compromiso Normativo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Obligación					
Uno de los motivos por lo que continúo laborando en la institución es por obligación moral.	5	4	4	4	
Sentiría remordimiento si renuncio a mi institución después de lo mucho que ha hecho por mí.	6	4	4	4	
Indicador: Lealtad					
Me considero íntegro y honesto con la institución.	7	4	4	4	
Siento que le debo mucho a la institución, que no sería leal, el renunciar y aceptar otra propuesta en otra entidad pública.	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compromiso Continuidad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Necesidad					



Siento la necesidad de continuar trabajando porque no percibiría el mismo salario en otra entidad.	9	4	4	4	
Mis necesidades de reconocimiento profesional son cubiertas por el trabajo que realizo en la entidad.	10	4	4	4	
Indicador: Pocas Alternativas					
Siento tener pocas alternativas para laborar en otra entidad.	11	4	4	4	
Creo que no tengo posibilidades de ascender o transferirme a un área mejor remunerada.	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: **Productividad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Bienes / servicios					
Me brindan los bienes necesarios para la realización de mis actividades y funciones.	13	4	4	4	
El servicio que brindo al público es reconocido y valorada por los usuarios de la institución.	14	4	4	4	
Indicador: Tiempo					
Planifico y gestiono mi tiempo priorizando mis actividades laborales, para concluirlo en el plazo establecido.	15	4	4	4	
Priorizo mis deberes y tareas en el cumplimiento de los objetivos.	16	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Competividad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Habilidades					
Aplio mis conocimientos y utilizo herramientas tecnológicas sin dificultad.	17	4	4	4	
Se me es fácil adaptarme a los cambios y afrontar situaciones inesperadas.	18	4	4	4	
Indicador: Cumplimiento					
Cumplo con mis deberes y obligaciones laborales programadas en el día.	19	4	4	4	
Resuelvo situaciones problemáticas dando una solución efectiva mediante una comunicación asertiva.	20	4	4	4	



- Tercera dimensión: **Satisfacción Laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Compensación					
Mi trabajo me brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional.	21	4	4	4	
Me otorgan beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias, bonos).	22	4	4	4	
Indicador: Carga Laboral					
Siento que me adapté a la carga y ritmo de trabajo a pesar de contar con menos personal en mi área.	23	4	4	4	
Las exigencias de trabajo son compatibles con mis habilidades y esfuerzos.	24	4	4	4	

Dra. María Milagros Alejandrina Ramírez Baca
DNI N° 07734734

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RAMIREZ BACA, MARIA MILAGROS ALEJANDRINA DNI 07734734	ABOGADO Fecha de diploma: 28/11/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL	UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP S.A.C. PERU
RAMIREZ BACA, MARIA MILAGROS ALEJANDRINA DNI 07734734	BACHILLER EN DERECHO CORPORATIVO Fecha de diploma: 29/12/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matricula: 31/08/2015 Fecha egreso: 12/10/2021	UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP S.A.C. PERU
RAMIREZ BACA, MARIA MILAGROS ALEJANDRINA DNI 07734734	LICENCIADO EN EDUCACION EDUCACION FISICA Fecha de diploma: 23/11/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
RAMIREZ BACA, MARIA MILAGROS ALEJANDRINA DNI 07734734	BACHILLER EN EDUCACION EDUCACION FISICA Fecha de diploma: 17/12/1993 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
RAMIREZ BACA, MARIA MILAGROS ALEJANDRINA DNI 07734734	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: MEDICION Y EVALUACION DE LA CALIDAD EDUCATIVA Fecha de diploma: 23/05/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
RAMIREZ BACA, MARIA MILAGROS ALEJANDRINA DNI 07734734	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 24/08/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública – La Molina 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Luis Alberto Flores Bolívar
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública, Gestión Empresarial privada, Docente Tiempo Parcial de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Palmira Catherine Vicaña Alarcón Gustavo Gerardo Villavicencio Salas
Procedencia:	Autoría propia
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal Administrativo Unidad de Gestión Educativa Local N° 06
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"> • La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables • La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Compromiso Organizacional**

Es un sentimiento afectivo de apego a una organización, así como el coste percibido asociado al abandono de la organización como la obligación de permanecer en la organización, según Abbas, Khanam y Ahmad (2019).



- **Variable 2: Desempeño Laboral**

Permite conocer los resultados del trabajo de los empleados, el cual es indispensable para el cumplimiento de los objetivos de la organización, según Quiñones y Rivera (2018).

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso normativo • Compromiso continuidad 	<p>Los colaboradores con alto compromiso afectivo se mantienen en la organización puesto que ellos así lo desean. Según Meyer y Allen (1991) citado por Abbas, Khanam y Ahmad (2019) viene ser el grado de afiliación y afecto de la persona con su organización y su reconocimiento y participación en la misma.</p> <p>Son los que sienten una obligación de permanecer como colaborador de la organización. Para Meyer y Allen (1991) citado por Abbas, Khanam y Ahmad (2019), se asocia al sentimiento de lealtad con la organización.</p> <p>Son aquellos con fuerte compromiso seguirán en la organización porque lo necesitan. Esto significa permanecer en el puesto de trabajo y comprender la causa y el efecto si abandonan la organización, como ser consciente de las pocas posibilidades de conseguir otro trabajo en otra organización Meyer y Allen (1991) citado por Abbas, Khanam y Ahmad (2019).</p>
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Competitividad • Satisfacción Laboral 	<p>Es la cantidad de bienes y servicios producidos por un grupo de trabajadores en un periodo de tiempo determinado. Para Quiñones y Rivera (2018) La productividad del sector se ve relacionada con niveles de ausentismo, de tal forma que este factor, según los estudios, tiene relación directa el cual afecta el desempeño laboral.</p> <p>Se trata de tener habilidades efectivas para llevar a cabo las tareas cotidianas y asignadas en el lugar de trabajo. Quiñones y Rivera (2018) establecer indicadores de cumplimiento, fortalecer mecanismos de control sobre el proceso y favorecer el crecimiento y la competitividad de la entidad.</p> <p>Es la complacencia del colaborador de las condiciones de su entorno laboral. Según Quiñones y Rivera (2018) la satisfacción laboral se puede definir como una respuesta emocional positiva hacia el lugar de trabajo.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "El Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública – La Molina 2023" elaborado por Palmira Catherine Vicaña Alarcón y Gustavo Gerardo Villavicencio Salas en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Compromiso Organizacional

- Primera dimensión: **Compromiso Afectivo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Apego					
La Institución me genera emociones positivas, por ello tengo la sensación de ser parte de una familia.	1	4	4	4	
Disfruto hablando de mis actividades laborales con las personas que no trabajan en la institución.	2	4	4	4	
Indicador: Pertenencia					
Considero que la organización aporta a mi crecimiento profesional.	3	4	4	4	
Siento una fuerte sensación de pertenencia que tomó los problemas de la institución como si fueran mis propios problemas.	4	4	4	4	



- Segunda dimensión: **Compromiso Normativo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Obligación					
Uno de los motivos por lo que continúo laborando en la institución es por obligación moral.	5	4	4	4	
Sentiría remordimiento si renuncio a mi institución después de lo mucho que ha hecho por mí.	6	4	4	4	
Indicador: Lealtad					
Me considero íntegro y honesto con la institución.	7	4	4	4	
Siento que le debo mucho a la institución, que no sería leal, el renunciar y aceptar otra propuesta en otra entidad pública.	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compromiso Continuidad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Necesidad					

Siento la necesidad de continuar trabajando porque no percibiría el mismo salario en otra entidad.	9	4	4	4	
Mis necesidades de reconocimiento profesional son cubiertas por el trabajo que realizo en la entidad.	10	4	4	4	
Indicador: Pocas Alternativas					
Siento tener pocas alternativas para laborar en otra entidad.	11	4	4	4	
Creo que no tengo posibilidades de ascender o transferirme a un área mejor remunerada.	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: **Productividad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Bienes / servicios					
Me brindan los bienes necesarios para la realización de mis actividades y funciones.	13	4	4	4	
El servicio que brindo al público es reconocido y valorada por los usuarios de la institución.	14	4	4	4	
Indicador: Tiempo					
Planifico y gestiono mi tiempo priorizando mis actividades laborales, para concluirlo en el plazo establecido.	15	4	4	4	
Priorizo mis deberes y tareas en el cumplimiento de los objetivos.	16	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Competividad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Habilidades					
Aplico mis conocimientos y utilizo herramientas tecnológicas sin dificultad.	17	4	4	4	
Se me es fácil adaptarme a los cambios y afrontar situaciones inesperadas.	18	4	4	4	
Indicador: Cumplimiento					
Cumplo con mis deberes y obligaciones laborales programadas en el día.	19	4	4	4	
Resuelvo situaciones problemáticas dando una solución efectiva mediante una comunicación asertiva.	20	4	4	4	



- Tercera dimensión: **Satisfacción Laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Compensación					
Mi trabajo me brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional.	21	4	4	4	
Me otorgan beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias, bonos).	22	4	4	4	
Indicador: Carga Laboral					
Siento que me adapté a la carga y ritmo de trabajo a pesar de contar con menos personal en mi área.	23	4	4	4	
Las exigencias de trabajo son compatibles con mis habilidades y esfuerzos.	24	4	4	4	

Dr. Luis Alberto Flores Bolívar
DNI N° 10352413

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistasespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
FLORES BOLIVAR, LUIS ALBERTO DNI 10352413	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 19/06/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 19/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
FLORES BOLIVAR, LUIS ALBERTO DNI 10352413	MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 28/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/09/2013 Fecha egreso: 01/02/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
FLORES BOLIVAR, LUIS ALBERTO DNI 10352413	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 12/07/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN JUAN BAUTISTA" PERU
FLORES BOLIVAR, LUIS ALBERTO DNI 10352413	LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 10/02/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN JUAN BAUTISTA" PERU



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública – La Molina 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Gustavo Adolfo Castillo Heredia	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente Tiempo Completo de la Escuela Profesional de Finanzas	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Palmira Catherine Vicaña Alarcón Gustavo Gerardo Villavicencio Salas
Procedencia:	Autoría propia
Administración:	virtual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal Administrativo Unidad de Gestión Educativa Local N° 06
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"> La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- Variable 1:** Compromiso Organizacional

Es un sentimiento afectivo de apego a una organización, así como el coste percibido asociado al abandono de la organización como la obligación de permanecer en la organización, según Abbas, Khanam y Ahmad (2019).



- **Variable 2: Desempeño Laboral**

Permite conocer los resultados del trabajo de los empleados, el cual es indispensable para el cumplimiento de los objetivos de la organización, según Quiñones y Rivera (2018).

Variable	Dimensiones	Definición
Compromiso Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso normativo • Compromiso continuidad 	<p>Los colaboradores con alto compromiso afectivo se mantienen en la organización puesto que ellos así lo desean. Según Meyer y Allen (1991) citado por Abbas, Khanam y Ahmad (2019) viene ser el grado de afiliación y afecto de la persona con su organización y su reconocimiento y participación en la misma.</p> <p>Son los que sienten una obligación de permanecer como colaborador de la organización. Para Meyer y Allen (1991) citado por Abbas, Khanam y Ahmad (2019), se asocia al sentimiento de lealtad con la organización.</p> <p>Son aquellos con fuerte compromiso seguirán en la organización porque lo necesitan. Esto significa permanecer en el puesto de trabajo y comprender la causa y el efecto si abandonan la organización, como ser consciente de las pocas posibilidades de conseguir otro trabajo en otra organización Meyer y Allen (1991) citado por Abbas, Khanam y Ahmad (2019).</p>
Desempeño Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Competitividad • Satisfacción Laboral 	<p>Es la cantidad de bienes y servicios producidos por un grupo de trabajadores en un periodo de tiempo determinado. Para Quiñones y Rivera (2018) La productividad del sector se ve relacionada con niveles de ausentismo, de tal forma que este factor, según los estudios, tiene relación directa el cual afecta el desempeño laboral.</p> <p>Se trata de tener habilidades efectivas para llevar a cabo las tareas cotidianas y asignadas en el lugar de trabajo. Quiñones y Rivera (2018) establecer indicadores de cumplimiento, fortalecer mecanismos de control sobre el proceso y favorecer el crecimiento y la competitividad de la entidad.</p> <p>Es la complacencia del colaborador de las condiciones de su entorno laboral. Según Quiñones y Rivera (2018) la satisfacción laboral se puede definir como una respuesta emocional positiva hacia el lugar de trabajo.</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública – La Molina 2023" elaborado por Palmira Catherine Vicaña Alarcón y Gustavo Gerardo Villavicencio Salas en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Compromiso Organizacional

- Primera dimensión: **Compromiso Afectivo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Apego					
La Institución me genera emociones positivas, por ello tengo la sensación de ser parte de una familia.	1	4	4	4	
Disfruto hablando de mis actividades laborales con las personas que no trabajan en la institución.	2	4	4	4	
Indicador: Pertenencia					
Considero que la organización aporta a mi crecimiento profesional.	3	4	4	4	
Siento una fuerte sensación de pertenencia que tomó los problemas de la institución como si fueran mis propios problemas.	4	4	4	4	



- Segunda dimensión: **Compromiso Normativo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Obligación					
Uno de los motivos por lo que continúo laborando en la institución es por obligación moral.	5	4	4	4	
Sentiría remordimiento si renuncio a mi institución después de lo mucho que ha hecho por mí.	6	4	4	4	
Indicador: Lealtad					
Me considero íntegro y honesto con la institución.	7	4	4	4	
Siento que le debo mucho a la institución, que no sería leal, el renunciar y aceptar otra propuesta en otra entidad pública.	8	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compromiso Continuidad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Necesidad					

Siento la necesidad de continuar trabajando porque no percibiría el mismo salario en otra entidad.	9	4	4	4	
Mis necesidades de reconocimiento profesional son cubiertas por el trabajo que realizo en la entidad.	10	4	4	4	
Indicador: Pocas Alternativas					
Siento tener pocas alternativas para laborar en otra entidad.	11	4	4	4	
Creo que no tengo posibilidades de ascender o transferirme a un área mejor remunerada.	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: **Productividad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Bienes / servicios					
Me brindan los bienes necesarios para la realización de mis actividades y funciones.	13	4	4	4	
El servicio que brindo al público es reconocido y valorada por los usuarios de la institución.	14	4	4	4	
Indicador: Tiempo					
Planifico y gestiono mi tiempo priorizando mis actividades laborales, para concluirlo en el plazo establecido.	15	4	4	4	
Priorizo mis deberes y tareas en el cumplimiento de los objetivos.	16	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Competividad**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Habilidades					
Aplico mis conocimientos y utilizo herramientas tecnológicas sin dificultad.	17	4	4	4	
Se me es fácil adaptarme a los cambios y afrontar situaciones inesperadas.	18	4	4	4	
Indicador: Cumplimiento					
Cumplo con mis deberes y obligaciones laborales programadas en el día.	19	4	4	4	
Resuelvo situaciones problemáticas dando una solución efectiva mediante una comunicación asertiva.	20	4	4	4	



- Tercera dimensión: **Satisfacción Laboral**

Indicadores	Ítem	Ciudad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Indicador: Compensación					
Mi trabajo me brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional.	21	4	4	4	
Me otorgan beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias, bonos).	22	4	4	4	
Indicador: Carga Laboral					
Siento que me adapté a la carga y ritmo de trabajo a pesar de contar con menos personal en mi área.	23	4	4	4	
Las exigencias de trabajo son compatibles con mis habilidades y esfuerzos.	24	4	4	4	

Lic. Gustavo Adolfo Castillo Heredia
DNI N° 06661715

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ANDERSON PUYEN, CARLOS ENRIQUE DNI 16498130	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 06/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/10/2015 Fecha egreso: 24/02/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO S.A.C. PERU
ANDERSON PUYEN, CARLOS ENRIQUE DNI 16498130	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA Fecha de diploma: 19/08/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
ANDERSON PUYEN, CARLOS ENRIQUE DNI 16498130	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 05/10/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
ANDERSON PUPEN, CARLOS ENRIQUE DNI 16498130	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

Anexo 6: Instrumentos de recolección de datos

Questionario para la variable Compromiso Organizacional

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: COMPROMISO AFECTIVO	5	4	3	2	1
La institución me genera emociones positivas, por ello tengo la sensación de ser parte de una familia.					
Disfruto hablando de mis actividades laborales con las personas que no trabajan en la institución.					
Considero que la organización aporta a mi crecimiento profesional.					
Siento una fuerte sensación de pertenencia que tomó los problemas de la institución como si fueran mis propios problemas.					
Dimensión 2: COMPROMISO NORMATIVO					
Uno de los motivos por lo que continúo laborando en la institución es por obligación moral.					
Sentiría remordimiento si renuncio a mi institución después de lo mucho que ha hecho por mí.					
Me considero íntegro y honesto con la institución.					
Siento que le debo mucho a la institución, que no sería leal, el renunciar y aceptar otra propuesta en otra entidad pública.					
Dimensión 3: COMPROMISO CONTINUIDAD					
Siento la necesidad de continuar trabajando porque no percibiría el mismo salario en otra entidad.					
Mis necesidades de reconocimiento profesional son cubiertas por el trabajo que realizo en la entidad.					
Siento tener pocas alternativas para laborar en otra entidad.					
Creo que no tengo posibilidades de ascender o transferirme a un área mejor remunerada.					

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario para la variable Desempeño Laboral

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: PRODUCTIVIDAD					
Me brindan los bienes necesarios para la realización de mis actividades y funciones.					
El servicio que brindo al público es reconocido y valorada por los usuarios de la institución.					
Planifico y gestiono mi tiempo priorizando mis actividades laborales, para concluirlo en el plazo establecido.					
Priorizo mis deberes y tareas en el cumplimiento de los objetivos.					
Dimensión 2: COMPETITIVIDAD					
Aplico mis conocimientos y utilizo herramientas tecnológicas sin dificultad.					
Se me es fácil adaptarme a los cambios y afrontar situaciones inesperadas.					
Cumplo con mis deberes y obligaciones laborales programadas en el día.					
Resuelvo situaciones problemáticas dando una solución efectiva mediante una comunicación asertiva.					
Dimensión 3: SATISFACCIÓN LABORAL					
Mi trabajo me brinda oportunidades de crecimiento económico y profesional.					
Me otorgan beneficios sociales adecuados (vacaciones, licencias, bonos).					
Siento que me adapté a la carga y ritmo de trabajo a pesar de contar con menos personal en mi área.					
Las exigencias de trabajo son compatibles con mis habilidades y esfuerzos.					

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 7: Formato para la obtención del consentimiento informado

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276- 2022-VI-UCV

Título de la investigación: El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en una entidad pública – La Molina 2023

Investigador principal: Palmira Catherine Vicaña Alarcón y Gustavo Gerardo Villavicencio

Salas. Asesor: Dr. Pablo Ramon Carrasco Pintado

Propósito del estudio

Saludos, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en una entidad pública – La Molina 2023; cuyo propósito es **determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo en una entidad pública**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución de la Unidad de Gestión educativa N° 06 – UGEL 06.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como su edad, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 05 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Dr. Carrasco Pintado Pablo Ramon al correo electrónico pcarrascop@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de (etica-investigacion@ucv.edu.pe / Escuela Profesional de Administración).

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo 8: Cartas de Respuestas de Institución UGEL 06

CARTA DE RESPUESTA

"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

La Molina, 14 de junio del 2023

SEÑOR:
GUSTAVO GERARDO VILLAVICENCIO SALAS
Técnico en Planillas – Área de Recursos Humanos
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N°06

Presente.-

Por medio de la presente tengo el agrado de saludarlo y al mismo tiempo manifestarle que luego de recibir su documento (FUT) con fecha 31 de mayo de 2023, en donde solicita autorización para usar el nombre de la Institución UGEL 06 para su proyecto de Investigación Tesis.

Se le indica que es favorable y se le autoriza uso del nombre de vuestra institución UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N°06, para su uso académico.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

DRA. MARIA MILAGROS ALEJANDRINA RAMIREZ BACA
DIRECTORA DEL PROGRAMA SECTORIAL II
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 06



Firmado digitalmente por:
RAMIREZ BACA Maria
Milagros Alejandrina FAU
20332030800 hard
Motivo: Firma Digital
Fecha: 15/06/2023 09:35:30-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 31 de mayo del 2023

OFICIO N° 002-2023

Dra. María Milagros Alejandrina Ramírez Baca
Directora de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06

Presente:

Asunto: Proyecto de Investigación para Tesis para la Universidad Privada César Vallejo

Tengo el honor de dirigirme a usted a fin de expresarle mi cordial saludo y a nombre de mi persona Gustavo Gerardo Villavicencio Salas y Palmira Catherine Vicaña Alarcón.

Es para solicitarle su autorización de usar el nombre de la institución para un proyecto de investigación Tesis; que vengo desarrollando para la Universidad Cesar Vallejo el cual nos piden como requisito el sustento y evidencia dicha autorización.

El título de nuestra investigación es EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA ENTIDAD PÚBLICA - LA MOLINA, 2023.

Agradeciendo de antemano el apoyo que pueda brindar a la presente solicitud, le hago llegar las muestras sinceras de estima personal.

Sin otro particular quedo a usted.

Atentamente



Gustavo Gerardo
Villavicencio Salas
DNI 40271025



Palmira Catherine
Vicaña Alarcón
DNI 44430566



PERÚ

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión Educativa Local N° 06

FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITES (R.M. N° 0445-2012-ED (DISTRIBUCIÓN GRATUITA))

I. RESUMEN DE SU PEDIDO:

Solicitarle su autorización de usar el nombre de la institución para un proyecto de investigación Tesis;

II. DEPENDENCIA O AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE:

DRA. DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N°06

III. DATOS DEL SOLICITANTE:

Persona Natural

Apellido Paterno: VILLAVICENCIO Apellido Materno: SALAS Nombres: GUSTAVO GERARDO

Persona Jurídica

Razón Social:

Tipo de Documento:

D.N.I.: 40271025 RUC: C.E.:

IV. DIRECCIÓN

Tipo de Via Avenida: X Jirón: Calle: Pasaje: Carretera: Prolongación:

Nombre de la Via: MALECON MIGUEL CHECA EGUIGUREN

N° de Inmueble: 1175 Block: I Interior: 259 Piso: 2 Mz.: Lote: Km. Sec

Tipo de Zona

Urbanización: X Pueblo Joven: Unidad Vecinal: Conjunto Habitacional: Asentamiento Human Cooperativa: Residencial: Zona Industrial: Centro Poblado: Caserío: Asociación: Grupo: Fundo: Otros (especificar):

Nombre de Zona: URBANIZACION ZARATE

Referencia: ALT DE LA 17 DE LA AVENIDA GRAN CHIMU

Departamento: LIMA Provincia: LIMA Distrito: SAN JUAN DE LURIGAN

Teléfonos: 943 903 036 Autorizo se me notifique al siguiente correo electrónico: GVILLAVICENCIOSALAS@GMAIL.COM

DECLARO que los datos presentados en el presente formulario los realizo con carácter de DECLARACIÓN JURADA

V. FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO:

Tengo el honor de dirigirme a usted a fin de expresarle mi cordial saludo y a nombre de mi persona Gustavo Villavicencio Salas, Técnico en Planillas y Pensiones de la Ugel n°06.

Es para solicitarle su autorización de usar el nombre de la institución para un proyecto de investigación Tesis; que vengo desarrollando para la Universidad Cesar Vallejo el cual nos piden como requisito el sustento y evidencia dicha autorización.

El título de mi proyecto de investigación de Tesis es EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA ENTIDAD PÚBLICA - LA MOLINA, 2023.

VI. DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN:

SE ADJUNTA CARTA N° 002-2023

31 de Mayo del 2023

LUGAR Y FECHA

[Firma manuscrita]

FIRMA DEL USUARIO

Para cualquier consulta sobre su trámite ingrese a www.ugel06.gob.pe y haga clic en

Consulta aquí el estado de tu expediente

o llame al 462-6844





PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación
de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 06

Área de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

INFORME N° 0260-2022-UGEL 06/JARH

A : **Lic. FIORELLA VANESSA ICOCHEA REYES**
Jefa(e) del Área de Recursos Humanos

Del : **Dr. RAMIRO CIFUENTES SALAS**
Abg. Del Área de Recursos Humanos

Asunto : Solicitud de facilidades para el proyecto de investigación denominado "El Compromiso Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la UGEL N° 06 – La Molina 2022"

Referencias : CARTA N° 001-2022

EXP. N° MPT2022-EXT-092867

Fecha : La Molina, 23 de noviembre del 2022

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarla cordialmente con la finalidad de emitir el presente Informe en relación al documento de la referencia, según como se indica:

1.- ANTECEDENTES:

- 1.1.- EXP. N° MPT2022-EXT-092867
- 1.2.- OFICIO N° 001-2022
- 1.3.- MANUAL PARA FUNCIONARIOS SOBRE EXCEPCIONES AL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
- 1.4.- RESOLUCIÓN 1315 DE 2021 PRÓRROGA DE EMERGENCIA SANITARIA.

2.- ANÁLISIS:

2.1.- Que, mediante EXP. N° MPT2022-EXT-092867 de fecha 12 de noviembre del presente año el Sr. Gustavo VILLAVICENCIO SALAS y la Sra. Palmira Catherine VICAÑA ALARCON, solicitan autorización de usar el nombre de la institución para un proyecto de investigación Tesis; que viene desarrollando para la Universidad Cesar Vallejo el cual se requiere como requisito el sustento y evidencia de dicha autorización, siendo el título de su investigación el siguiente:

"El Compromiso Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la UGEL N° 06 – La Molina 2022", en el cual adjunta CARTA DE PRESENTACIÓN N° 001 – 2022 y sus Anexos proporcionados por la casa de estudios de los solicitantes.



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación
de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 06

Área de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

2.2.- Se debe tener en cuenta que, la Constitución Política del Perú. Artículo 2: «Toda persona tiene derecho: [...] 5) A solicitar sin expresión de causa la información que requiera y a recibirla de cualquier entidad pública, en el plazo legal, con el costo que suponga el pedido. [...]. Esto quiere decir que; Es el derecho que tienen todas las personas (naturales y jurídicas) a solicitar y a recibir la información que haya sido generada por cualquier entidad de la Administración Pública o que esté en posesión de la misma, sin justificar la razón de su pedido y asumiendo únicamente el costo de reproducción de la información solicitada.

El reconocimiento de este derecho otorga a la sociedad el poder para acceder a información de relevancia pública y, a la vez, impone a los órganos estatales el deber de informar sus decisiones y acciones de manera completa y transparente.

Queda excluida del conocimiento público, la información contemplada expresamente en las excepciones establecidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Ley N° 27806 (TUO de la Ley).

2.3.- Del mismo modo, el TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Expediente N° 01797-2002-HD. Fundamento jurídico 11, consigna que, El acceso a información pública contribuye a la formación de una opinión pública libre e informada y, en la mayoría de casos, sirve de base para el ejercicio de otros derechos como el de libertad de información, opinión, expresión, entre otros. Además de constituir uno de los presupuestos básicos de una sociedad auténticamente democrática, el acceso a la información es un mecanismo importante de control social sobre la Administración Pública, que favorece la transparencia en la gestión y la lucha contra la corrupción.

2.4.- Se debe tener en cuenta que, al tratarse de desarrollar un trabajo de investigación, de acuerdo a la Constitución Política y al TUO de la Ley, se presume que toda la información que posee o genera la Administración Pública es pública y, por ende, accesible a cualquier persona.

2.5.- Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos indicó: En una sociedad democrática es indispensable que las autoridades estatales se rijan por el principio de máxima divulgación, el cual establece la presunción de que toda información es accesible, sujeto a un sistema restringido de excepciones. Los únicos casos en los que no se presume que la información es pública son los supuestos regulados en los artículos 15°, 16° y 17° del TUO de la Ley.

3.- CONCLUSIÓN:

3.1.- Que, en vista de lo antes señalado, el abogado del Área de Recursos Humanos es de la opinión que se deberá otorgar la autorización de utilizar el nombre de la UGEL N° 06, al Sr. Gustavo VILLAVICENCIO SALAS y la Sra. Palmira Catherine VICAÑA





PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación
de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión
Educativa Local N° 06

Área de Recursos
Humanos

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ALARCON, sobre el proyecto de investigación (TESIS); que viene desarrollando en la Universidad Cesar Vallejo, denominado "El Compromiso Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la UGEL N° 06 – La Molina 2022", Siempre y cuando se cumpla lo dispuesto, en el MANUAL PARA FUNCIONARIOS SOBRE EXCEPCIONES AL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, para los fines correspondientes.

4.- SUGERENCIAS:

4.1.- Se remite el presente informe para conocimiento y acciones pertinentes al Jefe del Área de Recursos Humanos, a la UCV, al Sr. Gustavo VILLAVICENCIO SALAS, a la Sra. Palmira Catherine VICAÑA ALARCON y demás partes interesadas.

4.2.- Que, cabe resaltar que el presente Informe no tiene carácter vinculante de acuerdo a lo establecido por el numeral 182.2 del artículo 182º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Sin otro en particular hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente:

Dr. Ramiro Cifuentes Salas
Abogado del Área de Recursos Humanos
De la UGEL N° 06

En señal de conformidad suscribe el presente informe, la Jefa del Área de Recursos Humanos

RAC/VAQ



MICAELA VANESSA KOCHEA REYES
Jefe (a) del Área de Recursos Humanos
Unidad de Gestión Educativa Local N° 06

Anexo 9: Del protocolo para la revisión de los proyectos de investigación por parte del comité de ética en investigación

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en una entidad pública – La Molina 2023

Autor/es: Palmira Catherine Vicaña Alarcón y Gustavo Gerardo Villavicencio Salas

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto La Molina, Lima, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Mgtr. Macha Huamán Roberto

Presidente

Dr. Fernández Bedoya Víctor Hugo

Vicepresidente

Dra. Ramos Emma Verónica

Vocal 1

Mgtr. Huamaní Paliza Frank David

Vocal 2 (opcional)

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “El compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en una entidad pública – La Molina 2023”, presentado por los autores Palmira Catherine Vicaña Alarcón y Gustavo Gerardo Villavicencio Salas, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable () observado () desfavorable ().

Lima, 23 de junio de 2023

Mgtr. Macha Huamán Roberto
**Presidente del Comité de Ética en
Investigación Facultad de Ciencias
Empresariales**

C/c

• Sra. Palmira Catherine Vicaña Alarcón y el Sr. Gustavo Gerardo Villavicencio Salas investigadores principales.

Anexo 10: Base de datos de la variable compromiso organizacional

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
3																		
4	Compromiso Organizacional																	
5		Compromiso Afectivo				Compromiso Normativo				Compromiso Continuidad								
6	ENCUESTADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P11	P11	P12		D1	D2	D3	TOTAL
7	1	4 P3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4		10	15	14	39
8	2	4 P4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4		12	14	14	40
9	3	4 P5	4	3	4	4	1	4	3	3	4	3		11	13	13	37	
10	4	3 P6	4	3	4	4	1	4	4	3	4	3		10	13	14	37	
11	5	4 P7	4	3	4	4	1	4	3	3	4	3		11	13	13	37	
12	6	4 P8	4	4	3	1	3	3	3	3	4	4		12	10	14	36	
13	7	2 P9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2		6	12	11	29	
14	8	4 P10	3	4	4	3	1	4	3	3	4	4		11	12	14	37	
15	9	3 P11	3	4	4	4	1	3	3	3	3	3		10	12	12	34	
16	11	4 P12	3	4	3	3	1	4	3	3	3	2		11	11	11	33	
17	11	2 P13	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3		7	8	9	24	
18	12	4 P14	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3		8	12	12	32	
19	13	3 P15	1	2	2	3	1	2	1	2	1	2		6	8	6	20	
20	14	4 P16	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3		8	10	9	27	
21	15	3 P17	3	4	3	2	1	3	1	2	2	3		10	9	8	27	
22	16	2 P18	2	4	4	3	2	4	2	2	4	3		8	13	11	32	
23	17	4 P19	4	4	4	3	2	2	1	2	2	3		12	11	8	31	
24	18	2 P20	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2		4	9	8	21	
25	19	4 P21	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3		11	15	13	39	
26	21	2 P22	3	1	3	2	1	2	1	1	2	3		6	8	7	21	
27	21	3 P23	4	4	4	4	1	3	3	2	3	3		11	12	11	34	
28	22	4 P24	2	1	1	1	4	2	1	1	2	1		7	8	5	20	
29	23	4 P25	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3		10	11	11	32	
30	24	2 P26	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2		4	5	5	14	
31	25	4 P27	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4		12	13	16	41	
32	26	3 P28	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4		11	13	15	39	
33	27	4 P29	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4		11	15	15	41	
34	28	3 P30	3	1	1	2	4	2	4	2	3	3		7	9	12	28	
35	29	4 P31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		12	16	16	44	
36	31	4 P32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		12	16	16	44	
37	31	4 P33	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2		9	10	11	30	
38	32	3 P34	2	1	3	3	1	3	2	2	3	2		6	10	9	25	
39	33	4 P35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3		10	13	12	35	
40	34	4 P36	4	1	3	3	1	1	1	1	1	1		9	8	4	21	
41	35	4 P37	4	1	3	3	1	1	1	1	1	1		9	8	4	21	
42	36	3 P38	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3		9	9	12	30	
43	37	2 P39	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2		6	6	7	19	
44	38	3 P40	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3		8	10	10	28	
45	39	2 P41	3	3	3	2	1	2	1	1	1	3		8	8	6	22	
46	41	2 P42	2	2	1	1	1	3	2	2	3	2		6	6	9	21	
47	41	3 P43	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2		8	10	8	26	
48	42	2 P44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		4	4	4	12	
49	43	2 P45	3	3	2	2	2	2	1	2	3	1		8	8	7	23	
50	44	4 P46	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1		9	8	6	23	
51	45	3 P47	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1		7	10	4	21	
52	46	2 P48	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1		8	8	4	20	
53	47	3 P49	4	4	3	4	1	3	1	2	2	2		11	11	7	29	
54	48	2 P50	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1		5	5	5	15	
55	49	3 P51	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2		7	7	8	22	
56	51	2 P52	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3		7	7	10	24	
57	51	4 P53	3	1	2	2	4	1	1	1	3	3		8	9	8	25	
58	52	3 P54	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2		6	7	8	21	
59	53	3 P55	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1		6	4	5	15	
60	54	2 P56	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1		8	8	4	20	
61	55	3 P57	4	4	3	4	1	3	1	2	2	2		11	11	7	29	
62	56	2 P58	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1		5	5	5	15	
63	57	3 P59	4	4	3	4	1	3	1	2	2	2		11	11	7	29	

Base de datos de la variable desempeño laboral

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
3																		
4	Desempeño Laboral																	
5		Productividad				Competitividad				Satisfacion Laboral								
6	ENCUESTADO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P11	P11	12		D1	D2	D3	TOTAL
7	1	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4		14	15	15	44
8	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4		15	14	16	45
9	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4		13	16	15	44
10	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4		14	14	15	43
11	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4		14	14	15	43
12	6	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4		13	15	15	43
13	7	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2		13	15	11	39
14	8	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3		14	15	15	44
15	9	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3		14	14	13	41
16	11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3		16	16	14	46
17	11	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2		7	8	8	23
18	12	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2		13	11	11	35
19	13	2	4	1	3	4	3	3	2	2	3	2	1		10	12	8	30
20	14	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3		12	14	12	38
21	15	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3		12	14	12	38
22	16	4	4	2	2	3	4	2	3	4	2	4	2		12	12	12	36
23	17	2	2	1	2	3	4	2	2	2	4	2	4		7	11	12	30
24	18	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	1		10	13	7	30
25	19	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3		14	15	13	42
26	21	1	2	3	3	4	4	2	1	1	2	3	3		9	11	9	29
27	21	2	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4		12	13	15	40
28	22	2	1	1	3	4	4	2	2	2	4	1	2		7	12	9	28
29	23	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3		12	14	13	39
30	24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		15	16	16	47
31	25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		15	16	16	47
32	26	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4		14	13	14	41
33	27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		14	16	15	45
34	28	2	1	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3		6	12	11	29
35	29	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4		12	13	14	39
36	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		16	16	16	48
37	31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2		12	11	12	35
38	32	1	4	2	2	3	4	3	1	1	3	4	2		9	11	10	30
39	33	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3		14	13	15	42
40	34	1	2	1	1	4	4	2	4	3	4	4	4		5	14	15	34
41	35	1	2	1	1	4	4	2	4	3	4	4	4		5	14	15	34
42	36	3	3	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3		11	12	11	34
43	37	1	1	2	2	4	4	1	1	1	2	2	2		6	10	7	23
44	38	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		11	12	12	35
45	39	2	3	2	2	4	4	2	1	1	2	2	3		9	11	8	28
46	41	4	4	4	4	4	3	2	2	1	2	2	2		16	11	7	34
47	41	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3		8	12	11	31
48	42	1	1	1	1	4	3	1	1	1	2	1	1		4	9	5	18
49	43	1	2	2	1	4	4	3	2	1	2	2	3		6	13	8	27
50	44	2	2	2	3	3	3	3	1	1	3	1	3		9	10	8	27
51	45	2	2	2	3	3	3	3	1	1	3	1	3		9	10	8	27
52	46	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3		14	12	10	36
53	47	1	2	2	1	4	4	4	4	4	3	2	4		6	16	13	35
54	48	2	1	1	2	4	4	2	3	3	2	2	2		6	13	9	28
55	49	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2		12	14	9	35
56	51	2	1	1	2	4	4	2	3	2	2	2	2		6	13	8	27
57	51	2	1	1	1	4	4	3	4	1	4	4	3		5	15	12	32
58	52	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2		6	10	9	25
59	53	2	2	1	2	2	3	2	1	1	3	1	2		7	8	7	22
60	54	1	2	2	1	4	4	4	4	4	3	2	4		6	16	13	35
61	55	1	2	2	1	4	4	4	4	4	3	2	4		6	16	13	35
62	56	2	1	1	2	4	4	2	3	3	2	2	2		6	13	9	28
63	57	1	2	2	1	4	4	4	4	4	3	2	4		6	16	13	35