

**UNIVERSIDAD NACIONAL**

**“SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO**



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL -**

**HUARAZ, 2023.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Katherin Paola Gonzales Guimaray

Asesor:

Dr. John Alex Diaz Ledesma

**HUARAZ, PERÚ, 2023**





UNIVERSIDAD NACIONAL  
SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO  
"Una Nueva Universidad para el Desarrollo"




FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO  
**Dirección de Escuela Profesional de Administración**  
Ciudad Universitaria - Teléfono (043) 640020 – Anexo 1212  
Huaraz - Ancash - Perú


## Acta de Sustentación de Informe Final de Tesis


En Huaraz, siendo las 10:30 a. m. del día 15 de diciembre de 2023, reunidos en el Auditorio de la Facultad de Administración y Turismo, los miembros del jurado evaluador: Dr. Juan Emilio Vilchez Cárcamo (Presidente), Dr. Lorenzo Rafael Valderrama Plasencia (Secretario) y la Dra. Silvia Isabel Figueroa Quito (Vocal), designados con Resolución de Consejo de Facultad-Decano N° 030-2023-UNASAM-FAT, de fecha 01 de febrero de 2023, para llevar a cabo la sustentación del Informe Final de Tesis titulado: "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - HUARAZ, 2023", presentado por la Bachiller en Administración: **Katherin Paola GONZALES GUIMARAY**, el presidente del jurado establece que, la bachiller tiene treinta (30) minutos para proceder al acto público de la sustentación del mencionado Informe Final de Tesis y luego pasar a la ronda de preguntas.

Luego de haber procedido a la sustentación y las respuestas a las preguntas formuladas, la declaran: **APROBADA** con el calificativo de **DIECISEIS (16)**, estando en condiciones de obtener el título profesional de: **Licenciada en Administración**.

Siendo las 11:50 a. m., del día 15 de diciembre de 2023, se da por concluida la sustentación, el cual firmamos en señal de conformidad.

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Juan E. Vilchez Cárcamo  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Lorenzo R. Valderrama Plasencia  
Secretario

  
\_\_\_\_\_  
Dra. Silvia Isabel Figueroa Quito  
Vocal



Anexo de la R.C.U N° 126 -2022 -UNASAM  
**ANEXO 1**  
**INFORME DE SIMILITUD.**

El que suscribe (asesor) del trabajo de investigación titulado:

"Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local - Huaraz, 2023"

Presentado por: Katherin Paola Gonzales Guimaray

con DNI N°: 71471815

para optar el Título Profesional de:

licenciada en administración

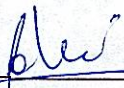
Informo que el documento del trabajo anteriormente indicado ha sido sometido a revisión, mediante la plataforma de evaluación de similitud, conforme al Artículo 11° del presente reglamento y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de : 20% de similitud.

**Evaluación y acciones del reporte de similitud de los trabajos de los estudiantes/ tesis de pre grado (Art. 11, inc. 1).**

Porcentaje		Evaluación y acciones	Seleccione donde corresponda
Trabajos de estudiantes	Tesis de pregrado		
Del 1 al 30%	Del 1 al 25%	Esta dentro del rango aceptable de similitud y podrá pasar al siguiente paso según sea el caso.	<input checked="" type="radio"/>
Del 31 al 50%	Del 26 al 50%	Se debe devolver al estudiante o egresado para las correcciones con las sugerencias que amerita y que se presente nuevamente el trabajo.	<input type="radio"/>
Mayores a 51%	Mayores a 51%	El docente o asesor que es el responsable de la revisión del documento emite un informe y el autor recibe una observación en un primer momento y si persistiese el trabajo es invalidado.	<input type="radio"/>

Por tanto, en mi condición de Asesor/ Jefe de Grados y Títulos de la EPG UNASAM/ Director o Editor responsable, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del software anti-plagio.

Huaraz, 05/11/2023

  
 Apellidos y Nombres: Dr. John Alex Diaz Ledesma

DNI N°: 17856598

Se adjunta:  
*1. Reporte completo Generado por la plataforma de evaluación de similitud*



NOMBRE DEL TRABAJO

**INFORME FINAL DE TESIS - KATHERIN P  
AOLA GONZALES GUIMARAY.docx**

RECUENTO DE PALABRAS

**15659 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**86945 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**83 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**4.8MB**

FECHA DE ENTREGA

**Nov 5, 2023 6:23 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Nov 5, 2023 6:24 AM GMT-5****● 20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 17% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

## Miembros del Jurado



---

Dr. Juan Emilio Vélchez Cárcamo  
*Presidente*



---

Dr. Lorenzo Rafael Valderrama Plasencia  
*Secretario*



---

Mag. Silvia Isabel Figueroa Quito  
*Vocal*

ASESOR



---

Dr. John Alex Diaz Ledesma

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre Rosario Guimaray y a mi padre Mauro Gonzales, quienes me brindaron su apoyo a lo largo de mi carrera, a mis hermanos por su apoyo y a Jesús Yauri por su amor, dedicación y esmero en hacer que cumpla con cada una de mis metas.



## AGRADECIMIENTOS

A Dios y a la virgen María por su inmenso amor y protección al derramar sus bendiciones hacia mí.

A la universidad nacional “Santiago Antúnez de Mayolo” por las enseñanzas obtenidas a lo largo de mi formación profesional.

A mi asesor por su dedicación al ser mi guía en este proceso y por la confianza depositada en mí.

A la UGEL-Huaraz por haberme brindado las facilidades para realizar mi investigación y a los trabajadores de dicha entidad por dedicarme su tiempo y predisposición para la presente investigación.



## RESÚMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz, 2023.

El tipo de investigación fue aplicada, de alcance correlacional y diseño no experimental-transeccional. La técnica que se utilizó para la recolección de los datos fue la encuesta, siendo el instrumento el cuestionario. La muestra estuvo conformada por 61 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz.

En función a los resultados obtenidos, se concluye que el compromiso organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz, 2023, siendo esta relación positiva considerable, según el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.639 con un valor de nivel de significancia de 0.000.

Palabras clave: Compromiso organizacional; desempeño laboral; trabajadores.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between organizational commitment and the work performance of the workers of the Local Educational Management Unit - Huaraz, 2023.

The type of research was applied, correlational in scope and non-experimental-transsectional design. The technique that was used to collect the data was the survey, the instrument being the questionnaire. The sample was made up of 61 workers from the Local Educational Management Unit – Huaraz.

Based on the results obtained, it is concluded that organizational commitment is directly and significantly related to the work performance of the workers of the Local Educational Management Unit - Huaraz, 2023, this being a considerable positive relationship, according to the result of the correlation coefficient of Spearman's rho of 0.639 with a significance level value of 0.000.

Keywords: Organizational commitment; job performance; workers.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
RESÚMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. HIPÓTESIS .....	5
2.1. Hipótesis general .....	5
2.1.1. Hipótesis específicas .....	5
2.2. Operacionalización de las variables .....	5
III. MARCO TEÓRICO .....	6
3.1. Antecedentes .....	6
3.2. Bases teóricas .....	11
3.2.1. Compromiso organizacional .....	11
3.2.2. Desempeño laboral .....	15
3.3. Definición de términos .....	23
IV. MATERIALES Y MÉTODOS .....	24
4.1. Tipo de estudio .....	24
4.2. Diseño de investigación .....	24
4.3. Población .....	24
4.4. Unidad de análisis y muestra .....	25
4.4.1. Unidad de análisis .....	25
4.4.2. Muestra .....	25
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	25
4.5.1. Prueba de validez de expertos .....	26
4.5.2. Análisis de confiabilidad .....	26

4.6. Análisis estadísticos e interpretación de datos .....	27
V. RESULTADOS .....	28
5.1. Datos generales .....	28
5.2. Compromiso organizacional .....	30
5.3. Desempeño laboral.....	33
5.4. Nivel de compromiso y desempeño laboral .....	36
5.5. Prueba de normalidad .....	39
5.6. Matriz de interpretación de Rho de Spearman .....	40
5.7. Prueba de hipótesis .....	40
5.7.1. Prueba de hipótesis general .....	40
5.7.2. Hipótesis específicas .....	41
VI. DISCUSIÓN .....	46
VII. CONCLUSIONES.....	50
VIII. RECOMENDACIONES.....	52
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	54
ANEXOS .....	61





## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Matriz de operacionalización de variables.....	5
<b>Tabla 2</b> Trabajadores de la UGEL-Huaraz.....	25
<b>Tabla 3</b> Técnica e instrumento de recolección de datos .....	25
<b>Tabla 4</b> Validación del instrumento de investigación .....	26
<b>Tabla 5</b> Rangos del Alpha de Cronbach.....	26
<b>Tabla 6</b> Análisis de fiabilidad del instrumento .....	27
<b>Tabla 7</b> Edad de los encuestados .....	28
<b>Tabla 8</b> Género de los encuestados .....	28
<b>Tabla 9</b> Estado civil de los encuestados .....	29
<b>Tabla 10</b> Grado de instrucción de los encuestados .....	29
<b>Tabla 11</b> Condición laboral de los encuestados.....	29
<b>Tabla 12</b> Tiempo laborando en la institución .....	30
<b>Tabla 13</b> Mínimas posibilidades de conseguir otro trabajo.....	30
<b>Tabla 14</b> Sentimiento de obligación con todo el personal a su cargo .....	31
<b>Tabla 15</b> Sentimiento de familiaridad con la institución .....	31
<b>Tabla 16</b> Siente los problemas de la institución como si fueran sus problemas .....	32
<b>Tabla 17</b> Sentimiento de lealtad con la institución .....	32
<b>Tabla 18</b> Ciertos aspectos de mi vida se verían afectadas si renuncio .....	33
<b>Tabla 19</b> Mantengo actualizados mis conocimientos laborales .....	33
<b>Tabla 20</b> Realizo mi trabajo de forma eficiente.....	34
<b>Tabla 21</b> Planifico mi trabajo para terminarlo a tiempo.....	34
<b>Tabla 22</b> Desarrollo mis habilidades interpersonales para trabajar en equipo.....	35
<b>Tabla 23</b> Ayudo en las actividades de otras áreas para obtener mejores resultados ..	35
<b>Tabla 24</b> Propicio una comunicación más asertiva y participativa .....	36
<b>Tabla 25</b> Nivel de compromiso organizacional .....	36

<b>Tabla 26</b>	Nivel de desempeño laboral .....	37
<b>Tabla 27</b>	Tabla cruzada compromiso organizacional y desempeño laboral .....	37
<b>Tabla 28</b>	Tabla cruzada compromiso afectivo y desempeño laboral.....	38
<b>Tabla 29</b>	Tabla cruzada compromiso normativo y desempeño laboral.....	38
<b>Tabla 30</b>	Tabla cruzada compromiso continuo y desempeño laboral .....	39
<b>Tabla 31</b>	Prueba de normalidad de datos .....	39
<b>Tabla 32</b>	Grado de relación según coeficiente de correlación Rho de Spearman .....	40
<b>Tabla 33</b>	Correlación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral .....	41
<b>Tabla 34</b>	Correlación entre el compromiso afectivo y desempeño laboral.....	42
<b>Tabla 35</b>	Correlación entre el compromiso normativo y desempeño laboral .....	43
<b>Tabla 36</b>	Correlación entre el compromiso continuo y desempeño laboral .....	45



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el compromiso organizacional es un factor clave en el ámbito laboral debido a que contribuye de manera significativa en el desempeño de los trabajadores, y, por ende, en el éxito de las organizaciones. Cabe recalcar que, este compromiso va más allá de cumplir las responsabilidades determinadas según su puesto de trabajo, ya que aquel trabajador comprometido con la organización muestra una profunda dedicación, entusiasmo y compromiso con la misión, visión, valores y metas de la organización.

Los trabajadores comprometidos tienden a ser más creativos, productivos y comprometidos con la calidad de su trabajo, debido a que se esfuerzan mucho en superar las expectativas y a menudo demuestran un espíritu colaborativo y mayor iniciativa en las actividades que se presentan. Asimismo, el compromiso organizacional no solamente es beneficioso para la organización en referencia a su desempeño y retención de talento, sino que también tiene un impacto positivo en el bienestar de los trabajadores.

Este estudio se sostiene en la teoría fundamentada por Meyer y Allen en el año 1991, esta se centra en tres componentes del compromiso, tales como: el compromiso afectivo, donde los colaboradores crean fuertes lazos emocionales con la organización y buscan siempre el desarrollo de esta; el compromiso continuo, donde los trabajadores tienen la necesidad de seguir en la organización por miedo a tener mínimas posibilidades de encontrar un nuevo empleo, en el caso de que decidiera renunciar y el compromiso normativo, donde se manifiesta el deber que tiene el trabajador de seguir laborando en la organización por haber obtenido ciertas prestaciones en un determinado momento como por ejemplo capacitaciones, estudio de especialización, entre otros.

La investigación de este estudio se centró en la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz, que tiene por objeto el desarrollo integral del educando a través de la prestación de

servicios educativos a fin de lograr el establecimiento y fortalecimiento de una gestión educativa transparente, equitativa y eficaz.

Luego de haber observado y entrevistado a algunos trabajadores de la UGEL-Huaraz sobre el compromiso que tienen con la institución se pudo determinar en la parte afectiva que, los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a la institución y esto concuerda con el hecho de que se sienten identificados con la misión, visión y objetivos de la institución, asimismo, esta vinculación afectiva se ve reflejada en la preocupación que sienten los trabajadores cuando se presenta algún problema en la institución, por lo cual siempre tratan de plantear soluciones viables para resolver dicho inconveniente. Con respecto a la parte normativa, se pudo determinar que los trabajadores no sienten el deber ni la obligación de seguir laborando en la institución debido a que no se sienten en deuda con la misma y esto se debe a la falta de apoyo en el crecimiento y desarrollo profesional. Con respecto a la parte continua, los trabajadores sienten la necesidad de seguir laborando en la institución por diversas razones, entre ellas tenemos: la retribución económica que perciben para poder solventar a su familia, las pocas oportunidades de encontrar otro trabajo con mayores beneficios y la estabilidad laboral que les brinda.

En cuanto al desempeño laboral, con respecto al conocimiento declarativo se pudo determinar que la mayoría de los trabajadores se sienten capacitados para cumplir con sus actividades aunque hay una gran diferencia en cuanto al desempeño de un nombrado y un contratado, debido a que los nombrados tienden a cumplir sus tareas de manera eficaz, mas no se nota que este desempeño sea el óptimo refiriéndome a que el trabajador no utiliza los recursos de manera eficiente al momento de cumplir sus tareas, mientras que los contratados tienden a ser más proactivos en cada actividad y cumplen de manera efectiva cada tarea encomendada. Con respecto a las habilidades y conocimiento procedimental se pudo determinar que los colaboradores trabajan en equipo, pero limitándose solo en su área, aunque



lo deseado sería que trabajen en equipo todas las áreas; en cuanto a la comunicación se observó que entre las áreas no hay una buena comunicación y coordinación al momento de distribuir los documentos y esto sucede con mayor frecuencia los días en que hay demasiada carga laboral.

Con todo lo mencionado, podemos establecer que dentro de la institución existe un tipo de compromiso, pero no es el nivel de compromiso que quisiera la institución, ya que los trabajadores consideran que tienen que ir a trabajar para poder darle una sostenibilidad económica a su familia, mas no disfrutan ni son felices al realizar su trabajo y esto a la larga tendrá consecuencias en su desempeño y por consiguiente también afectará al cumplimiento de los fines institucionales.

Si la realización y cumplimiento de las funciones y tareas de los colaboradores se refleja en el nivel de compromiso que tienen hacia la organización, esto nos conlleva a formular la siguiente interrogante ¿De qué manera se relaciona el compromiso organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023?, asimismo, nos planteamos las siguientes preguntas específicas a) ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023?, b) ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023? y c) ¿Qué relación existe entre el compromiso continuo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023?.

Siendo nuestro objetivo general determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Huaraz, 2023, asimismo se estableció los siguientes objetivos específicos: a) Establecer la relación que existe entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023., b) Establecer la relación que existe entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

- Huaraz, 2023., y c) Establecer la relación que existe entre el compromiso continuo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.

Esta investigación tendrá una relevancia académica debido a que brindará una ampliación teórica de las variables, al mismo tiempo, permitirá determinar la correlación entre las variables de estudio en el marco de una institución del sector estatal.

Por lo tanto, los resultados que se obtengan podrán ayudar a determinar el nivel de compromiso de los trabajadores con la institución con el fin de mejorar su desempeño y brindar un buen servicio al público usuario.

La presente investigación se estructura de la siguiente manera: el primer capítulo comprende la introducción, el segundo capítulo comprende las hipótesis de investigación, el tercer capítulo comprende los antecedentes, las bases teóricas y la definición de términos, el cuarto capítulo comprende los materiales y métodos utilizados en la investigación, el quinto capítulo comprende los resultados obtenidos en la investigación, el sexto capítulo comprende la discusión de los resultados obtenidos, el séptimo capítulo comprende las conclusiones a la que se llegó en la investigación y el octavo capítulo comprende las recomendaciones desarrolladas para atenuar el problema de investigación.

## II. HIPÓTESIS

### 2.1. Hipótesis general

El compromiso organizacional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.

#### 2.1.1. Hipótesis específicas

- 1) El compromiso afectivo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.
- 2) El compromiso normativo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.
- 3) El compromiso continuo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.

### 2.2. Operacionalización de las variables

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de variables*

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Aspectos Metodológicos
Compromiso Organizacional	como un estado psicológico que identifica al trabajador con la empresa y esta identificación se expresara mediante el deseo, la necesidad o la obligación de seguir trabajando con	Afectivo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identificación con la organización</li><li>• Involucramiento con la organización</li><li>• Sentimiento de orgullo con la organización.</li><li>• Sentimiento de deseo de seguir en la organización.</li><li>• Lealtad con la organización</li></ul>	Tipo de variable: Cualitativa Tipo de escala: Ordinal Instrumento a utilizar: Cuestionario
		Normativo		

Desempeño Laboral	la organización. (Puma, 2020)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentido de obligación</li> </ul>	
		Continuo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de pocas alternativas</li> <li>• Inversiones en la organización</li> <li>• Generación de costos</li> </ul>	
		Conocimiento declarativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento de la tarea específica del puesto</li> <li>• Demostración del esfuerzo</li> </ul>	
	conjunto de conductas que ostenta el trabajador y que estas deben ser relevantes para el cumplimiento de las metas de la empresa. (Candela & Carrasco, 2018)	Habilidades y conocimiento procedimental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar el desempeño del equipo y de los compañeros</li> <li>• Rendimiento de la tarea no específica del puesto</li> <li>• Rendimiento de la tarea de comunicación</li> </ul>	Tipo de variable: Cualitativa Tipo de escala: Ordinal Instrumento a utilizar: Cuestionario
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisión</li> <li>• Motivación</li> </ul>		

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

En el ámbito internacional, tenemos a Barajas & Bernal (2016) en su investigación desarrollada en la empresa Flores La Conchita LTDA; cuyo objetivo fue establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores del área de postcosecha. El diseño de investigación empleado fue descriptivo correlacional; cuya muestra no probabilística estuvo conformada por 56 trabajadores operativos. Emplearon como instrumentos los cuestionarios de Satisfacción Laboral de Meliá & Peiró y Compromiso Organizacional de Meyer & Allen. Se aplicó el Rho de Spearman y se obtuvo un coeficiente de



0.493 y una significancia menor de 0.01. Tras el análisis se concluyó que existe una relación positiva entre las variables de estudio.

Asimismo, tenemos a Gallardo & Sandoval (2014) quienes efectuaron un estudio en la escuela pública “Diego Portales” y el jardín infantil privado “Azúcar Candía”, cuyo objetivo fue analizar la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral en los trabajadores. El tipo de investigación utilizado fue correlacional y de diseño no experimental. En dicho estudio los investigadores consideraron una muestra no probabilística por conglomerados conformado por 85 trabajadores entre ellos trabajadores públicos y privados. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios de Satisfacción Laboral de Chiang et al. y Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. En este estudio se concluyó que no existe correlación significativa entre las variables de estudio, sin embargo, se podría aceptar parcialmente debido a que hay correlación significativa entre satisfacción laboral y compromiso afectivo.

Y por último, tenemos a Pérez (2013) en su investigación desarrollada en un hospital público de la ciudad de Victoria, cuyo objetivo fue identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud. El tipo de investigación utilizado fue descriptivo correlacional. En dicha investigación hubo la participación de 72 profesionales de la salud a quienes se les aplicó los cuestionarios de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, Cédula de evaluación del desempeño para personal médico y de odontología y Cédula de evaluación del desempeño para personal de enfermería; siendo estas dos últimas desarrolladas por el Comité nacional de estímulos a la calidad del desempeño del personal de salud. Tras el análisis, se concluyó que existe una relación fuerte y significativa entre el compromiso normativo, el desempeño y la capacitación de los médicos mas no se pudo identificar la existencia de una relación significativa entre las variables de estudio.

**En el ámbito nacional** tenemos a Condor (2021) en su investigación desarrollada en un hospital público de Lima, teniendo por finalidad determinar la relación que existe entre el

compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal de salud. El diseño empleado fue el descriptivo correlacional. El investigador considero una muestra no probabilística conformada por 132 empleados de la salud, a quienes se les aplicó cuestionarios válidos y confiables según la prueba del Alpha de Cronbach. Se aplicó la prueba de Rho de Spearman donde se obtuvo un coeficiente 0.575 y una significancia menor de 0.01. Tras el análisis, se concluyó que existe una correlación significativa entre las variables de estudio.

Asimismo, tenemos a Flores (2019) en su investigación desarrollada en el Hospital I – EsSalud, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. El diseño utilizado para esta investigación fue correlacional – transversal. El investigador considero una muestra no probabilística conformada por 101 trabajadores del hospital, a quienes se les aplicaron los cuestionarios de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y Desempeño Laboral de Koopmans. Se aplicó la prueba de Rho de Spearman donde se obtuvo un coeficiente de 0.373 y una significancia menor de 0.01. Tras el análisis se concluyó que existe relación significativa entre las variables de estudio.

Además, tenemos a Fuentes (2018) en su investigación realizada en la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, cuyo finalidad fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores. El diseño de investigación utilizado fue correlacional - no experimental con corte transversal; cuya muestra fue de 60 trabajadores con experiencia en las áreas de recursos humanos y planillas. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios de Compromiso Organizacional de Montoya y Desempeño Laboral de Fuentes. Se aplicó una prueba de Rho de Spearman donde se obtuvo un coeficiente de 0.367 y una significancia menor de 0.01. Tras el análisis, se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre las variables de estudio.

Y por último, tenemos a Ayala & Bustamante (2018) en su investigación realizada en la empresa OPEMIP S.A.C, cuyo objetivo estuvo orientado a determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores. El diseño de investigación utilizado fue descriptivo correlacional. En dicha investigación hubo la participación de 31 colaboradores, a quienes se les aplicó cuestionarios válidos y confiables según la prueba del Alpha de Cronbach. Se aplicó la prueba de correlación de Pearson donde se obtuvo un coeficiente de 0.520 y una significancia menor de 0.01. Tras el análisis, se concluyó que existe una relación significativa entre las variables de estudio.

**En el ámbito local,** tenemos a Vega (2021) en su investigación realizada en la universidad nacional Santiago Antúnez de Mayolo de la ciudad de Huaraz; cuyo objetivo estuvo orientado a determinar la relación del compromiso organizacional con el desempeño laboral del personal administrativo. El tipo de investigación utilizado fue correlacional y su diseño fue no experimental-transversal. El investigador considero una muestra probabilística simple conformada por 154 trabajadores y en cuanto a los jefes de cada dependencia se tomó en consideración a los 55 por ser una población finita. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario y la guía de entrevista que fueron elaborados por el investigador y a su vez estos fueron validados según las pruebas de juicio de expertos y el Alpha de Cronbach. Se aplicó la prueba de Rho de Spearman donde se obtuvo un coeficiente de 0.660 y una significancia menor de 0.01. Tras el análisis, se concluyó que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio.

También, tenemos a Chávez (2018) en su investigación desarrollada en una empresa huaracina llamada ESMAC S.A., cuyo objetivo fue describir el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. El tipo de investigación empleado fue descriptivo y su diseño fue no experimental con corte transversal. El investigador considero una muestra de 19 trabajadores por ser una población finita, a quienes les aplicó cuestionarios válidos y confiables

según la prueba de juicio de expertos y el Alpha de Cronbach. Tras el análisis, se concluyó que el compromiso organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores.

Asimismo, tenemos a Gómez & Ñope (2014) en su investigación desarrollada en la universidad César Vallejo – Sede Huaraz, cuyo objetivo fue determinar de qué manera el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño de los trabajadores. El tipo de investigación empleado fue explicativo-correlacional y su diseño fue no experimental-transversal. El investigador considero una muestra de 31 trabajadores por ser una población finita, a quienes les aplicó cuestionarios válidos y confiables según la prueba de juicio de expertos. Se aplicó la prueba de Rho de Spearman donde se obtuvo un coeficiente de 0.547 y una significancia menor de 0.01. Tras el análisis, se concluyó que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio.

Y por último, encontramos a Sapacayo & Espinoza (2014) en su investigación desarrollada en la RENIEC – Oficina zonal Huaraz; cuyo objetivo estuvo orientado a determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. El tipo de investigación utilizado fue descriptivo y su diseño fue no experimental-transversal. Los investigadores consideraron una muestra de 11 trabajadores, a quienes se les aplicó cuestionarios válidos y confiables según su Alpha de Cronbach. Se aplicó la prueba de Rho de Spearman donde se obtuvo un coeficiente de 0.390 y una significancia menor de 0.01. Tras el análisis, se concluyó que existe una baja relación entre las variables de estudio.

## 3.2. Bases teóricas

### 3.2.1. Compromiso organizacional

El 1960 se empezó a definir este término debido a la curiosidad de muchos autores por ser un término de carácter multidimensional.

#### 3.2.1.1. Definición

El compromiso organizacional es el vínculo emocional que forma el trabajador con la organización. Puma (2020) define al compromiso como un estado psicológico que identifica al trabajador con la empresa y esta identificación se expresa mediante el deseo, la necesidad o la obligación de seguir laborando en la organización. Además, Robbins & Coulter (2005) nos señalan que el compromiso organizacional es aquel sentimiento de filiación que tiene un trabajador hacia la organización. Por lo tanto, el compromiso organizacional es un estado psicológico que vincula al trabajador con la organización, este vínculo permitirá que el trabajador se identifique con las metas organizacionales.

El compromiso organizacional es fundamental debido a que ayuda a que las organizaciones cumplan con sus metas. Peña et al. (2016) señalan que los trabajadores comprometidos realizan esfuerzos considerables para el bien de la organización. Además, Robbins & Judge (2013) nos puntualizan que el compromiso organizacional es el grado en la que un trabajador se identifica con las metas organizacionales y por consiguiente este desea seguir siendo miembro de ella. En suma, el trabajador comprometido velará por el cumplimiento de las metas y esto se verá reflejado en los esfuerzos que realiza para lograr las metas.

El compromiso organizacional conjetura tres actitudes fundamentales que debe de desarrollar el trabajador. Según Ivancevich et al. (2006) estas actitudes vendrían a ser el sentimiento de identificación con las metas de la organización, el sentimiento de participación en las obligaciones organizacionales y el sentimiento de lealtad hacia la organización. Por lo

tanto, es fundamental que el trabajador comprometido cuente con los tres aspectos para su buen desempeño dentro de la organización.

Es importante resaltar que muchas veces las organizaciones confunden la participación del trabajador en demasía con el compromiso organizacional. Robbins (2004) refiere que hay una diferencia entre los términos debido a que la participación elevada en el trabajo hace incidencia en lo que hace el trabajador mientras que el compromiso organizacional hace énfasis en identificación con la organización. En suma, debemos precisar que el compromiso organizacional no se solo se basa en realizar tareas excesivas.

### 3.2.1.2. Perspectivas tradicionales del compromiso organizacional

Estas perspectivas tradicionales definen al compromiso organizacional de dos maneras distintas que veremos a continuación:

#### 1) Perspectiva actitudinal

Al referirnos a la perspectiva actitudinal hacemos referencia en como los trabajadores reaccionan frente a situaciones. Nava (2022) hace referencia a una postura actitudinal donde manifiesta que el compromiso debe ser observada como una ímpetu de participación e identificación del individuo en la organización. Además, González & Antón (1995) nos señalan que el cuestionario de compromiso organizacional desarrollado por Meyer y Allen (1990) tiene por finalidad evaluar este constructo de naturaleza multidimensional. En resumen, el compromiso organizacional desde este punto de vista será manifestado mediante actitudes realizadas por el trabajador.

Esta perspectiva desde un inicio se ha interesado en estudiar primordialmente los antecedentes que contribuyan al desarrollo del compromiso. También, cabe recalcar que esta identificación que tiene el trabajador con la empresa se exteriorizara a través de la aceptación de las metas, valores y creencias que imparte la empresa. Por ende, el



trabajador pondrá más empeño en sus actividades diarias para alcanzar los objetivos de la organización y así poder seguir siendo miembro de esta.

## 2) Perspectiva conductual

La perspectiva conductual se centra en la teoría “side-bets” conocida como la teoría de la mejor inversión. Nava (2022) describe que la teoría “side bets” define al compromiso como una disposición para dispersar una determinada línea permanente de comportamiento que da como resultado la acumulación de inversiones (tiempo, dedicación, esfuerzo, formación de relaciones interpersonales). Asimismo, el coste asociado a la pérdida de estas inversiones acumuladas conduce al trabajador a desarrollar una línea de acción que caracteriza el compromiso organizacional. En suma, el trabajador desarrolla una serie de inversiones desde que inician su vínculo con la empresa y estas inversiones podrían perderse si el trabajador decide abandonar la empresa.

Esta perspectiva se centra primordialmente en analizar las condiciones bajo las cuales la conducta del trabajador se ve exhibida hacia la organización y de esta manera se podrá observar los cambios conductuales que tiene el trabajador a medida que pase el tiempo.

### 3.2.1.3. Dimensiones del compromiso organizacional

El compromiso organizacional posee tres dimensiones. Puma (2020) nos presume que el compromiso organizacional es un constructo de naturaleza multidimensional debido a que resulta de tres tipos de estados psicológicos distintos propuestos por Meyer y Allen en el año 1991; estos vendrían a ser las dimensiones del compromiso organizacional: afectivo, continuo y normativo. Por lo tanto, el compromiso organizacional al ser de carácter multidimensional cuenta con tres dimensiones y estas son el afectivo, normativo y continuo.

- 1) El compromiso afectivo es el sentimiento de deseo de seguir siendo miembro de la empresa debido a que el trabajador ya forjó un fuerte lazo emocional con la empresa. Fierro et al. (2018) señalan que este tipo de compromiso se refiere al apego emocional, la implicancia y la identificación que fragua el trabajador con la empresa. Además, Blanco & Castro (2011) nos puntualizan que este compromiso hace referencia al vínculo emocional que forma el trabajador con la empresa y esto se exterioriza mediante el apego emocional y el gozo de su permanencia en la empresa. Asimismo, Robbins & Judge (2009) refieren que este tipo de compromiso es una carga emocional por parte del trabajador hacia la organización y la creencia en sus valores. Por lo tanto, el trabajador con este grado de compromiso se siente orgulloso de pertenecer a la empresa y siempre estará predispuesto a ayudar a solucionar los problemas porque considera a la empresa como su familia.
- 2) El compromiso continuo se centra en la necesidad y el costo en el que el trabajador incurriría si decide dejar la empresa. Fierro et al. (2018) puntualizan que el compromiso de permanencia hace énfasis en el costo que representaría para el trabajador renunciar a su puesto de trabajo. Asimismo, Blanco & Castro, (2011) nos indican que este compromiso hace referencia a los costos financieros, físicos y psicológicos que obtendrá el trabajador si decide dejar la empresa. Además, Robbins & Judge (2009) refieren que este compromiso hace referencia a la retribución económica que percibe el trabajador por permanecer en una organización comparado con el hecho de este renuncie. En suma, el trabajador se siente vinculado con la empresa porque ha invertido tiempo y esfuerzo, y renunciar implicaría perder la estabilidad laboral y económica.
- 3) El compromiso normativo es el grado en el que el trabajador se siente con el deber de seguir laborando. Fierro et al. (2018) mencionan que este tipo de compromiso se refiere al sentimiento de obligación que tiene el trabajador de seguir laborando

en la empresa. Además, Blanco & Castro, (2011) puntualizan que el trabajador siente que le debe lealtad a la empresa como una forma de retribución porque en un determinado momento recibió ciertas prestaciones para su desarrollo profesional. Asimismo, Robbins & Judge (2009) señalan que este tipo de compromiso hace referencia a la obligación de seguir siendo miembro de la empresa por razones morales o éticas. Por lo tanto, el trabajador desarrolló un sentimiento de obligación de seguir laborando, como resultado de haber aceptado ciertas prestaciones y que en su momento fue muy valorado por él.

#### 3.2.1.4. ¿Cómo se beneficia la organización con el compromiso?

El trabajador comprometido trae consigo muchos beneficios para la organización. Fierro et al. (2018) indican que el trabajador comprometido tiene un papel importante en la organización debido a que demuestra mayor eficacia y eficiencia en la realización de sus actividades. Asimismo, Ivancevich et al. (2006) refieren que el trabajador comprometido acoge de forma personal las metas y los valores de la empresa. Por lo tanto, el trabajador comprometido será un máximo defensor del producto y/o servicio que ofrece la empresa porque se identifica con las metas y valores que difunde la empresa.

De tal manera podemos decir que la organización se beneficia más de trabajadores comprometidos porque brindan su máximo potencial en cada una de sus actividades diarias para poder contribuir a cada una de las metas trazadas por la organización.

#### 3.2.2. *Desempeño laboral*

El desempeño laboral dentro de la organización es un tema de vital importancia debido a que las personas son el elemento primordial para la consecución de los objetivos organizacionales.

### 3.2.2.1. Definición

El desempeño laboral es la forma en la que el trabajador cumple con las funciones de su trabajo. Según Boada (2019) determina al desempeño como las acciones que realiza el trabajador con el fin de obtener resultados que agreguen valor a los objetivos organizacionales de la empresa. Además, Chagray et al. (2020) definen a este término como la capacidad que tiene un trabajador para producir, realizar, concluir y generar trabajo en menor tiempo y esfuerzo, demostrando así su desenvolvimiento. Por lo tanto, el desempeño no solo centra en el cumplimiento de las responsabilidades del trabajador sino también, a toda acción que ayude a agregar valor a las metas establecidas por la empresa.

El desempeño laboral hace referencia a las conductas que exterioriza el trabajador al momento de realizar sus actividades y estas deben de ser relevantes para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Candela & Carrasco (2018) indican que el desempeño es el conjunto de conductas que ostenta el trabajador y que estas deben ser relevantes para el cumplimiento de las metas de la empresa. Asimismo, Cabal & Salgado (2011) puntualiza al desempeño como cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal que posee el trabajador bajo su control, de manera que sean ajustables en términos de habilidad y relevantes para las metas.

Un buen desempeño ayuda al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Franklin & Krieger (2011) refieren que el desempeño es aquello que el trabajador realiza y que los demás perciben como su contribución al logro de cada uno de los objetivos de la empresa. Además, Chiavenato (2009) menciona que el desempeño es la forma en que los trabajadores efectúan sus funciones, actividades y obligaciones dentro de la empresa. En suma, el desempeño es la conducta que manifiesta el trabajador al realizar cada una de sus tareas con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos propuestos por la empresa.

### 3.2.2.2. Determinantes del desempeño laboral

Es importante reconocer que el desempeño laboral posee tres determinantes esenciales. Ivancevich et al. (2006) refieren que el desempeño se percibirá en función a la capacidad del trabajador en relación a sus habilidades, conocimientos y experiencia para poder cumplir con cada una de sus tareas asignadas, la oportunidad que el trabajador tiene dentro de la organización para desempeñarse de manera efectiva y la disposición en relación a la voluntad que tiene el trabajador para alcanzar un nivel alto de desempeño. Por lo tanto, los tres determinantes son esenciales para un buen desempeño dentro de la empresa.

### 3.2.2.3. Dimensiones del desempeño laboral

A lo largo del tiempo el desempeño laboral fue estudiado por varios autores quienes mostraron diversas dimensiones que veremos a continuación:

El desempeño laboral cuenta con varias dimensiones. Es así que tenemos a Carpio et al. (2021) quienes nos señalan que el desempeño laboral está conformado por cuatro dimensiones, que vienen a ser el conocimiento del cargo que consiste en entender las responsabilidades específicas de su trabajo, la responsabilidad que consiste en dar cumplimiento a sus obligaciones, la iniciativa que consiste en realizar tareas no asignadas por su propia voluntad y el trabajo en equipo que consiste en realizar las actividades de manera conjunta para obtener mejores resultados. Por lo tanto, es necesario considerar estas dimensiones para poder obtener un óptimo desempeño dentro de la organización.

El desempeño laboral considera tres principales conductas. Robbins & Judge (2013) refieren que el desempeño laboral consta de tres principales conductas, la primera conducta está orientada al desempeño de la tarea que consiste en la realización y cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que emanan de su puesto de trabajo, la segunda conducta está orientada al civismo que consiste en realizar acciones de ayuda y apoyo a todo el entorno interno de la empresa y la tercera conducta está orientada a la falta de productividad que

consiste en realizar acciones que dañen a la organización como por ejemplo la impuntualidad y el absentismo. Por lo tanto, estas conductas nos permitirán saber si el desempeño del trabajador es óptimo.

Cabe mencionar que otros autores consideran cuatro conductas. En este caso tenemos a Candela & Carrasco (2018) quienes refieren que las dimensiones del desempeño laboral establecido por Murphy en 1989, consiste en el comportamiento orientado a la tarea donde se analiza el comportamiento que tienen los trabajadores de manera individual o grupal al momento de realizar sus actividades, las relaciones interpersonales donde se analiza el comportamiento que tiene dos o más trabajadores al momento de interactuar, el comportamiento relacionado a la pérdida de tiempo donde se analiza el comportamiento del trabajador debido a su inactividad, y el comportamiento peligroso y destructivo se refiere a la conducta premeditada por el trabajador que busca dañar a los trabajadores o a la empresa. Asimismo, Aguilar et al. (2020) nos menciona que el modelo elaborado por Murphy no cuenta con todos los componentes para poder realizar una buena evaluación. Por lo tanto, las dimensiones del desempeño van variando y aumentando según los estudios de otros autores.

Por último, es necesario señalar nuestra investigación hizo uso del modelo de desempeño establecido por Campbell en el año 1993. Aguilar et al. (2020) señalan que este modelo del desempeño cuenta con tres determinantes que veremos a continuación:

- 1) Conocimiento declarativo consiste en la comprensión de lo requerido para la realización de las tareas de su puesto de trabajo. Esta determinante cuenta con los siguientes indicadores:
  - a) El rendimiento de la tarea específica del puesto consiste en dar cumplimiento a las tareas asignadas según su puesto de trabajo sin hacer alguna actividad adicional a ello. (Torres, 2018)



- b) La demostración del esfuerzo consiste en que el trabajador debe realizar sus actividades con voluntad y mucho esfuerzo para contribuir al logro de los objetivos. (Torres, 2018)
- 2) Habilidades y conocimiento procedimental hace referencia al conocimiento de cómo se realiza una tarea. Esta determinante está compuesta por los siguientes indicadores:
- a) Facilitar el desempeño del equipo y de los compañeros consiste en que el trabajador ayudará a sus compañeros con la finalidad de poder mantener en armonía las distintas áreas de la empresa y así alcanzar las metas propuestas. (Sánchez, 2017)
  - b) Rendimiento de la tarea no específica del puesto consiste en que el trabajador tiene la capacidad de realizar tareas o actividades no afines a su puesto de trabajo con la finalidad de seguir contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales. (Sánchez, 2017)
  - c) Rendimiento de la tarea de comunicación se refiere al grado de fluidez y recepción de la información por parte del trabajador para el cumplimiento de los objetivos.
- 3) La motivación cuenta con los siguientes indicadores:
- a) Supervisión y/o liderazgo consiste en que el supervisor tenga la capacidad de poder influir, dirigir y monitorizar a los trabajadores con la finalidad de que el trabajador tenga una buena percepción del supervisor a cargo. (Torres, 2018)
  - b) Motivación es aquella conducta encaminada a la integración de la unidad, organizando personas y recursos, monitoreando y ayudando en la solución de problemas con la finalidad de lograr las metas. (Sánchez, 2017)

#### 3.2.2.4. Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño consiste en evaluar el desempeño actual del trabajador en función a sus tareas realizadas. Chiavenato (2011) puntualiza que la evaluación del desempeño es una valoración metódica donde la empresa busca medir el desempeño del trabajador en relación a su puesto de trabajo y a su potencial desarrollo dentro de esta. Asimismo, Guartán et al. (2019) puntualizan que esta evaluación involucra la identificación, la medida y la gestión del rendimiento de los trabajadores de la empresa. Además, indican que esta evaluación permite a las empresas implementar estrategias que coadyuven al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

#### 3.2.2.5. ¿Qué se evalúa del desempeño?

Es esencial tener en claro lo que se está evaluando porque esto permitirá obtener resultados más verídicos. Según Robbins & Judge (2013) los criterios más notorios son los resultados de las tareas donde se toma más importancia en los fines que en los medios que utilizo para la realización de sus tareas, las conductas que suelen ser difíciles de identificar y los rasgos que suelen ser uno de los criterios más endebles. Por lo tanto, la evaluación del desempeño no solo se centra en los resultados sino también en la conducta y los rasgos del trabajador.

#### 3.2.2.6. La responsabilidad de la evaluación del desempeño

Según Chiavenato (2011) el área de recursos humanos atribuye la responsabilidad de la evaluación del desempeño a los siguientes individuos o grupos:

- a) El gerente cuya función es evaluar el desempeño de los trabajadores con el apoyo del área de recursos humanos, la cual establecerá los medios y criterios de evaluación.
- b) La autoevaluación donde el trabajador se evaluará así mismo teniendo en cuenta los indicadores proporcionados por el gerente o la empresa.

- c) El equipo de trabajo evaluará el desempeño de cada integrante de su equipo con la finalidad de que se tome las medidas necesarias con cada uno de ellos y así poder tener una mejora continua.
- d) La comisión de evaluación es una evaluación colectiva y conformado por trabajadores de distintas áreas, estos pueden ser miembros permanentes y transitorios.
- e) Evaluación 360° consiste en que el trabajador es evaluado por todas las personas que giran en torno a él con un alcance de 360°.

#### 3.2.2.7. Propósitos de la evaluación del desempeño

Las empresas tienen un propósito cuando evalúan el desempeño de sus trabajadores. Según Ivancevich et al. (2006) algunos propósitos de la evaluación del desempeño son los siguientes:

- 1) Asignar recompensas, como aumentos, ascensos, transferencias, descansos temporales, entre otros.
- 2) Identificar a los trabajadores con gran potencial.
- 3) Otorgar validez a los procesos de selección de personal.
- 4) Evaluar los programas de capacitación.
- 5) Incitar a los trabajadores a mejorar su desempeño.
- 6) Identificar oportunidades de capacitación y desarrollo.

Asimismo, Guartán et al. (2019) nos mencionan que la evaluación del desempeño proporciona información con la finalidad de poder determinar ascensos, incentivos u otras prestaciones en beneficio de su personal. En suma, es vital que las empresas se retroalimenten de los resultados de la evaluación de desempeño.

### 3.2.2.8. Métodos de evaluación de desempeño

Es importante escoger bien el método de evaluación ya que según su uso obtendremos ventajas y desventajas. Según Robbins & Judge (2013) algunos métodos de evaluación son:

- a) Los ensayos escritos son una técnica de evaluación donde el evaluador redacta una descripción de las fortalezas, las debilidades, el desempeño anterior y el potencial del trabajador. Así mismo, el evaluador hará una serie de sugerencias para mejorar el desempeño del trabajador.
- b) Incidentes críticos es un método donde el evaluador podrá diferenciar el desempeño laboral eficaz del ineficaz teniendo en cuenta los comportamientos críticos o claves del trabajador.
- c) Escalas de calificación gráfica es un método de evaluación que considera una serie de factores del desempeño donde el evaluador calificará al trabajador mediante esta serie de factores haciendo uso de una escala ascendente que va hasta el cinco usualmente.
- d) Escalas de calificación apoyadas en el comportamiento es un método que combina los elementos principales de los enfoques de incidentes críticos y escala de calificación gráfica.
- e) Comparaciones forzadas es un método donde evalúan el desempeño de un trabajador con respecto al desempeño de otro trabajador. Estas comparaciones pueden ser por pares o grupales.

De tal manera podemos mencionar que hay varios métodos de evaluación del desempeño que podría utilizar la empresa, solo que debe de tener en cuenta cuál de los métodos es más propicio para su evaluación.

### 3.3. Definición de términos

- 1) Actitud. – “estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas”. (Ñaña, 2017, p. 38)
- 2) Compromiso organizacional. – “deseo de realizar elevados esfuerzos por el bien de la institución, el anhelo de permanecer en la misma y aceptar sus principales objetivos y valores”. (Peña et al., 2016, p. 98)
- 3) Compromiso afectivo. – “es la vinculación emocional de los empleados, la identificación y la participación en la organización”. (Arce & Gastelu, 2021, p. 25)
- 4) Compromiso normativo. – “sentimiento de obligación que tiene el empleado de permanecer en la organización”. (Arce & Gastelu, 2021, p. 25)
- 5) Compromiso continuo. – “compromiso basado en los costos que los empleados asocian con dejar la organización”. (Arce & Gastelu, 2021, p. 25)
- 6) Desempeño laboral. – hace referencia a “cómo puede el trabajador alcanzar resultados específicos con acciones específicas en un contexto dado de políticas, procedimientos y condiciones de la organización”. (Anzola et al., 2018, p. 84)
- 7) Evaluación del desempeño. – es la “valoración del trabajador en base a como se conduce y actúa, según los criterios de esfuerzo, dedicación, trabajo en equipo, cordialidad y capacidad para resolver problemas”. (Anzola et al., 2018, p. 185)
- 8) Lealtad laboral. - “adhesión de la persona a los principios de la organización mostrando sentido de pertenencia y fidelidad a la misma”. (Amador, 2016, p. 449)
- 9) Motivación. – “impulso y aliento que recibe una persona para continuar y obtener la meta que tiene prevista, siendo clave en las relaciones de trabajo”. (Amador, 2016, p. 40)

## IV. MATERIALES Y MÉTODOS

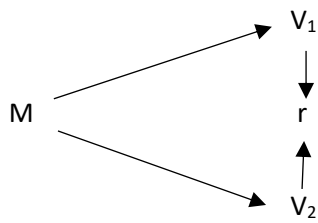
### 4.1. Tipo de estudio

El tipo de investigación fue aplicada y de acuerdo a su profundidad fue correlacional debido a que se analizó la relación de las dos variables en estudio.

### 4.2. Diseño de investigación

Para realizar la investigación, el diseño al cual nos hemos enfocado es la no experimental-transeccional, debido a que no se manipuló las variables y los datos fueron obtenidos en un momento único.

El diagrama de diseño transeccional – correlacional es la siguiente:



Donde:

M: Muestra

V<sub>1</sub>: Compromiso Organizacional

V<sub>2</sub>: Desempeño Laboral

r: Relación

### 4.3. Población

La población estuvo constituida por todo el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz, conformado por 67 trabajadores que actualmente están laborando en la mencionada institución.



**Tabla 2**

*Trabajadores de la UGEL-Huaraz*

	<b>Cantidad de trabajadores</b>
Director	1
Jefes inmediatos	5
Trabajadores de área	61
<b>Total</b>	<b>67</b>

#### **4.4. Unidad de análisis y muestra**

##### *4.4.1. Unidad de análisis*

La unidad de análisis fue por conveniencia, debido a que se consideró solo a 61 trabajadores excluyendo al director y jefes inmediatos de cada área de la institución (véase anexo 6), con la finalidad de recolectar la información más objetiva posible y así evitar sesgos de información por la naturaleza de la investigación.

##### *4.4.2. Muestra*

Para la muestra objetivamente se consideró a los 61 trabajadores de las áreas de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz. (véase anexo 8)

#### **4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica e instrumento de recolección de datos que se usó en la investigación se detalla en la siguiente tabla:

**Tabla 3**

*Técnica e instrumento de recolección de datos*

<b>TÉCNICA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Encuesta	Cuestionario

Los instrumentos que se empleó en esta investigación fueron dos cuestionarios, los cuales nos permitieron obtener información de la población objetiva. Estos cuestionarios, Flores (2019) sobre compromiso organizacional y Horna & Montes (2021) sobre desempeño

laboral, fueron adaptados a la situación actual de la investigación, la escala utilizada en los cuestionarios fue Likert. (véase anexo 4)

#### 4.5.1. Prueba de validez de expertos

La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de valor de tres expertos (véase anexo 5) y los resultados se muestran a continuación:

**Tabla 4**

*Validación del instrumento de investigación*

Experto	Especialidad	Opinión	Resultado
Lic. Demetrio Edilberto Romero Tapia	Docente de administración UNASAM	Aplicable	96.4%
Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis	Docente de administración UNASAM	Aplicable	86.70%
Dr. Luis Augusto Villanueva Benites	Docente de administración UNASAM	Aplicable	80.0%
<b>Total</b>			<b>87.7%</b>

#### 4.5.2. Análisis de confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se midió a través de un coeficiente de correlación Alpha de Cronbach, cuya medida varia entre 0 y 1.

**Tabla 5**

*Rangos del Alpha de Cronbach*

Alpha de Cronbach	Consistencia interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha \leq 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Fuente: Pérez (2022)

**Tabla 6**

*Análisis de fiabilidad del instrumento*

Variable	Alpha de Crombach	N° de elementos
Compromiso Organizacional	,851	12
Desempeño Laboral	,816	11

Interpretación:

En la tabla 6 podemos observar que el instrumento para medir las variables compromiso organizacional y desempeño laboral presentan un nivel de fiabilidad del 85.1% y 81.6 % respectivamente, lo que significa que, ambos instrumentos son buenos. (véase anexo 7)

#### **4.6. Análisis estadísticos e interpretación de datos**

Una vez finalizada la fase de la recopilación de datos, se procedió a la codificación de las variables y su tabulación en la hoja de cálculo del Excel versión 2016 para luego exportar los datos a la hoja de cálculo del SPSS v25 con la finalidad de poder procesar los datos. El procesamiento de los datos facilitó la elaboración de las tablas con los datos descriptivos de las variables en estudio.

Asimismo, se hizo uso de la prueba de normalidad para poder determinar la prueba de correlación a utilizar, ya que esto es una prueba que nos ayuda a determinar si la distribución de nuestros datos obtenidos mantiene una distribución normal o no. A partir de ello se pudo determinar que la prueba de correlación más factible para nuestro estudio es la Rho de Spearman.

## V. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados en base a la información recopilada mediante el cuestionario aplicado.

### 5.1. Datos generales

**Tabla 7**

*Edad de los encuestados*

	Frecuencia	Porcentaje
[22 - 29>	2	3,3
[29 - 36>	8	13,1
[36 - 43>	13	21,3
[43 - 50>	14	23,0
[50 - 57>	18	29,5
[57 - 64>	5	8,2
[64 - 71]	1	1,6
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 7 podemos observar que la edad de la mayoría de los trabajadores de la UGEL-Huaraz fluctúa entre 36 y 57 años.

**Tabla 8**

*Género de los encuestados*

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	32	52,5
Masculino	29	47,5
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 8 podemos observar que el 47.5% de los encuestados son del género masculino, de modo que podemos aseverar que hay un porcentaje mayoritario de las mujeres laborando en la institución.

**Tabla 9***Estado civil de los encuestados*

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero (a)	25	41,0
Casado (a)	29	47,5
Viudo (a)	2	3,3
Divorciado (a)	5	8,2
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 9 podemos observar que, del total de los encuestados, 47.5% están casados, el 41.0% son solteros, el 3.3% son viudos y el 8.2% son divorciados.

**Tabla 10***Grado de instrucción de los encuestados*

	Frecuencia	Porcentaje
Superior no universitario	13	21,3
Superior universitario	30	49,2
Superior postgrado	18	29,5
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 10 podemos observar que la mayoría de los trabajadores tienen estudios universitarios representando un 49.2% del total, de igual manera podemos aseverar que hay un porcentaje mínimo (29.5%) de trabajadores con estudios de postgrado.

**Tabla 11***Condición laboral de los encuestados*

	Frecuencia	Porcentaje
CAS	16	26,2
Nombrado	45	73,8
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 11 podemos observar que el 73.8% representa a los trabajadores nombrados que laboran en la institución y el 26.2% de los trabajadores son contratados.

**Tabla 12**

*Tiempo laborando en la institución*

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	6	9,8
1 a 5 años	21	34,4
6 a 10 años	11	18,0
De 11 años a más	23	37,7
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 12 podemos observar que el 37.7% de los trabajadores están laborando en la institución por más de 11 años, seguidamente encontramos un porcentaje relevante de 34.4% de trabajadores que nos indican que llevan laborando en la institución entre un año y 5 años.

## 5.2. Compromiso organizacional

**Tabla 13**

*Mínimas posibilidades de conseguir otro trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3,3
En desacuerdo	20	32,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20	32,8
De acuerdo	17	27,9
Totalmente de acuerdo	2	3,3
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 13 se puede observar que, el 27.9% de los encuestados sienten que tendrían pocas opciones de conseguir otro trabajo igual si deciden dejar la institución, ya que esto se verá influenciado por varios factores como por ejemplo la edad, la formación académica, entre otros.



Por otra parte, podemos aseverar que el 32.8% de los encuestados no están en desacuerdo con esta afirmación debido a que se sienten seguros de que pueden encontrar otros trabajos que ayuden a su crecimiento personal.

**Tabla 14**

*Sentimiento de obligación con todo el personal a su cargo*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	8,2
En desacuerdo	17	27,9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	29,5
De acuerdo	16	26,2
Totalmente de acuerdo	5	8,2
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 14 se puede observar que, el 26.2% de los encuestados siente que ahora mismo no pueden dejar la institución debido a que se sienten obligados con todo su personal, esta obligación se da por diversas situaciones como por ejemplo llevar la delegación del equipo de trabajo o estar a cargo del cumplimiento de las metas de su área.

**Tabla 15**

*Sentimiento de familiaridad con la institución*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,6
En desacuerdo	1	1,6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	21,3
De acuerdo	38	62,3
Totalmente de acuerdo	8	13,1
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 15 se puede observar que, el 62,3% de los encuestados se sienten como en familia en la institución, esto se debe a que la mayoría de los trabajadores llevan años

trabajando ahí por lo que es normal que durante esos años hayan forjado lazos amicales con sus demás compañeros.

**Tabla 16**

*Siente los problemas de la institución como si fueran sus problemas*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	4,9
En desacuerdo	9	14,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	37,7
De acuerdo	22	36,1
Totalmente de acuerdo	4	6,6
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 16 se puede observar que, el 36.1% de los encuestados sienten como si los problemas de la institución fueran sus propios problemas, debido a la familiaridad que adquirió al momento de integrarse a la institución, sin embargo, encontramos a un 14.8% de trabajadores que no sienten los problemas de la institución como suyos debido a la poca vinculación emocional con la institución.

**Tabla 17**

*Sentimiento de lealtad con la institución*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3,3
En desacuerdo	6	9,8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	8,2
De acuerdo	27	44,3
Totalmente de acuerdo	21	34,4
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 17 se puede observar que, el 44.3% de los encuestados sienten que la institución merece su lealtad debido a la ayuda que en un determinado momento recibió de

esta, sin embargo, encontramos a un 9.8% de los trabajadores que sienten que la institución no merece su lealtad.

**Tabla 18**

*Ciertos aspectos de mi vida se verían afectadas si renuncio*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	4,9
En desacuerdo	11	18,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	34,4
De acuerdo	25	41,0
Totalmente de acuerdo	1	1,6
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 18 se puede observar que, el 41.0% de los encuestados sienten que su vida se vería perjudicada si decide renunciar debido a que ya no estará percibiendo una retribución monetaria por su trabajo y por la escasez de trabajo, sin embargo, hay un porcentaje de 18.0% de los trabajadores que sienten que su vida no se vería afectada si decide renunciar ya que considera que en el mercado laboral hay más oportunidades de crecimiento.

### 5.3. Desempeño laboral

**Tabla 19**

*Mantengo actualizados mis conocimientos laborales*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	3,3
A veces	6	9,8
Casi siempre	38	62,3
Siempre	15	24,6
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 19 se puede observar que, el 62.3% de los trabajadores casi siempre dedican tiempo a mantener actualizados sus conocimientos laborales con la finalidad de cumplir sus

labores con efectividad, mientras que el 9.8% de los trabajadores a veces se preocupan por mantener actualizados sus conocimientos laborales debido a la falta de constancia en su preparación y dedicación en sus labores.

**Tabla 20**

*Realizo mi trabajo de forma eficiente*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	4	6,6
A veces	9	14,8
Casi siempre	30	49,2
Siempre	18	29,5
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 20 se puede observar que, el 49.2% de los trabajadores casi siempre tienen la capacidad de llevar a cabo su trabajo de forma eficiente debido a la responsabilidad que tienen por pertenecer al sector educativo, mientras que el 14.8% de los trabajadores a veces son capaces de cumplir con su trabajo de forma eficiente debido a la dejadez y a la falta de supervisión.

**Tabla 21**

*Planifico mi trabajo para terminarlo a tiempo*

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	1,6
A veces	14	23,0
Casi siempre	32	52,5
Siempre	14	23,0
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 21 se puede observar que, el 52.5% de los trabajadores casi siempre logran planificar su trabajo para terminarlo a tiempo debido a que son organizados y responsables,

mientras que el 23.0% de los trabajadores a veces logran planificar su trabajo para poder terminarlo a tiempo debido a su falta de organización y compromiso.

**Tabla 22**

*Desarrollo mis habilidades interpersonales para trabajar en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1,6
Casi nunca	4	6,6
A veces	9	14,8
Casi siempre	36	59,0
Siempre	11	18,0
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 22 se puede observar que, el 59.0% de los trabajadores casi siempre desarrollan sus habilidades interpersonales para facilitar y fomentar el trabajo en equipo debido a que los objetivos se logran fácilmente trabajando en equipo, sin embargo, el 14.8% de los trabajadores a veces suelen desarrollar sus habilidades interpersonales, pero no son constante ya que consideran que el trabajo en equipo es innecesario en algunas situaciones.

**Tabla 23**

*Ayudo en las actividades de otras áreas para obtener mejores resultados*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	6,6
Casi nunca	10	16,4
A veces	18	29,5
Casi siempre	17	27,9
Siempre	12	19,7
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 23 se puede observar que, el 27.9% de los trabajadores casi siempre tienen la iniciativa de integrar sus esfuerzos a las actividades de otras áreas ya que consideran que es importante la ayuda de todos para el cumplimiento de los fines institucionales, sin embargo, el

16.4% de los trabajadores casi nunca tienen la iniciativa de ayudar a sus compañeros porque consideran que solo deben de cumplir con sus tareas específicas de su puesto.

**Tabla 24**

*Propicio una comunicación más asertiva y participativa*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	1,6
Casi nunca	11	18,0
A veces	18	29,5
Casi siempre	26	42,6
Siempre	5	8,2
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 24 se puede observar que, el 42.6% de los trabajadores casi siempre propician una comunicación más asertiva y participativa en la institución ya que eso proporciona un ambiente más amigable dentro de la institución, mientras que el 18.0% de los trabajadores casi nunca propician una comunicación más asertiva y participativa debido a que no son proactivos y solo se centran en cumplir con sus obligaciones.

#### 5.4. Nivel de compromiso y desempeño laboral

**Tabla 25**

*Nivel de compromiso organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	37,7
Medio	26	42,6
Alto	12	19,7
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 25 se puede observar que, el 42.6% de los trabajadores manifiestan un nivel de compromiso organizacional medio, el 37.7% de los trabajadores evidencian un nivel bajo y el 19.7% de los trabajadores manifiestan un nivel alto.

**Tabla 26***Nivel de desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	24	39,3
Regular	19	31,1
Bueno	18	29,5
Total	61	100,0

Interpretación:

En la tabla 26 se puede observar que, el 39.3% de los trabajadores manifiestan un nivel de desempeño laboral deficiente, el 31.1% de los trabajadores evidencian un nivel regular y el 29.5% de los trabajadores manifiestan un nivel bueno.

**Resultados del análisis correlacional de las variables**

A continuación, se presentan las tablas cruzadas de las variables en estudio:

**Tabla 27***Tabla cruzada compromiso organizacional y desempeño laboral*

Compromiso Organizacional	Desempeño Laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	N	%
Bajo	19	31.1%	3	4.9%	1	1.6%	23	37.7%
Medio	3	4.9%	14	23.0%	9	14.8%	26	42.6%
Alto	2	3.3%	2	3.3%	8	13.1%	12	19.7%
Total	24	39.3%	19	31.1%	18	29.5%	61	100.0%

Interpretación:

De la tabla 27 se evidencia que, a nivel bajo del compromiso organizacional, el nivel de desempeño laboral es deficiente (31.1%). A nivel medio del compromiso organizacional, el nivel de desempeño laboral es regular (23.0%). Y a nivel alto del compromiso organizacional, el desempeño laboral es bueno (13.1%).

**Tabla 28***Tabla cruzada compromiso afectivo y desempeño laboral*

Compromiso Afectivo	Desempeño Laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	n	%	N	%	n	%	N	%
Bajo	16	26.2%	8	13.1%	4	6.6%	28	45.9%
Medio	4	6.6%	7	11.5%	6	9.8%	17	27.9%
Alto	4	6.6%	4	6.6%	8	13.1%	16	26.2%
Total	24	39.3%	19	31.1%	18	29.5%	61	100.0%

Interpretación:

De la tabla 28 se evidencia que, a nivel bajo del compromiso afectivo, el nivel de desempeño laboral es deficiente (26.2%). A nivel medio del compromiso afectivo, el nivel de desempeño laboral es regular (11.5%). Y a nivel alto del compromiso afectivo, el desempeño laboral es bueno (13.1%).

**Tabla 29***Tabla cruzada compromiso normativo y desempeño laboral*

Compromiso Normativo	Desempeño Laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	n	%	n	%	N	%
Bajo	16	26.2%	8	13.1%	7	11.5%	31	50.8%
Medio	5	8.2%	7	11.5%	5	8.2%	17	27.9%
Alto	3	4.9%	4	6.6%	6	9.8%	13	21.3%
Total	24	39.3%	19	31.1%	18	29.5%	61	100.0%

Interpretación:

De la tabla 29 se evidencia que, a nivel bajo del compromiso normativo, el nivel de desempeño laboral es deficiente (26.2%). A nivel medio del compromiso normativo, el nivel de desempeño laboral es regular (11.5%). Y a nivel alto del compromiso normativo, el desempeño laboral es bueno (9.8%).



**Tabla 30***Tabla cruzada compromiso continuo y desempeño laboral*

Compromiso Continuo	Desempeño Laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	n	%	N	%
Bajo	11	18.0%	6	9.8%	2	3.3%	19	31.1%
Medio	13	21.3%	12	19.7%	12	19.7%	37	60.7%
Alto	0	0.0%	1	1.6%	4	6.6%	5	8.2%
Total	24	39.3%	19	31.1%	18	29.5%	61	100.0%

Interpretación:

De la tabla 30 se evidencia que, a nivel bajo del compromiso continuo, el nivel de desempeño es deficiente (18.0%). A nivel medio del compromiso continuo, el nivel de desempeño laboral es regular (19.7%). Y a nivel alto del compromiso continuo, el desempeño laboral es bueno (6.6%).

**5.5. Prueba de normalidad****Tabla 31***Prueba de normalidad de datos*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso Organizacional	,091	61	,200*
Desempeño Laboral	,120	61	,030

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación:

En la tabla 31 se puede observar que la muestra es mayor a 50 por lo que se consideró la prueba de Kolmogorov-Smirnov, asimismo, se observa que la variable compromiso organizacional sigue una distribución normal ya que el p-valor es  $\geq 0.05$  y la variable desempeño no sigue una distribución normal ya que el p-valor  $< 0.05$ , a partir de ello se empleó la prueba Rho de Spearman para medir la correlación de las variables.

## 5.6. Matriz de interpretación de Rho de Spearman

**Tabla 32**

*Grado de relación según coeficiente de correlación Rho de Spearman*

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Díaz León et al. (2021)

## 5.7. Prueba de hipótesis

### 5.7.1. Prueba de hipótesis general

Ho: El compromiso organizacional no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.

H1: El compromiso organizacional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: Rho de Spearman

Regla de decisión:

- Si p-valor es < al nivel de significancia, se acepta la H1 y se rechaza la Ho.
- Si p-valor es  $\geq$  al nivel de significancia, se acepta la Ho.

**Tabla 33**

*Correlación entre el compromiso organizacional y desempeño laboral*

			Compromiso Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,639**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	61	61	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 33 se observa que el p-valor es  $0.000 < 0.05$  con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que el compromiso organizacional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023, asimismo, presenta un coeficiente de correlación de 0.639, lo que significa que presenta una correlación positiva considerable según la matriz propuesta Diaz, et al., 2021.

### 5.7.2. Hipótesis específicas

- ✓ Hipótesis específica 1

Ho: El compromiso afectivo no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.

H1: El compromiso afectivo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: Rho de Spearman

Regla de decisión:

- Si p-valor es  $<$  al nivel de significancia, se acepta la H1 y se rechaza la Ho.
- Si p-valor es  $\geq$  al nivel de significancia, se acepta la Ho.

**Tabla 34**

*Correlación entre el compromiso afectivo y desempeño laboral*

			Compromiso Afectivo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Afectivo	Coefficiente de correlación	1,000	,363**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	61	61
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,363**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	61	61

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 34, se observa que el p-valor es  $0.004 < 0.05$  con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1 de la investigación, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que el compromiso afectivo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023,

asimismo, presenta un coeficiente de correlación de 0.363, lo que significa que presenta una correlación positiva media según la matriz propuesta Diaz et al., 2021.

✓ Hipótesis específica 2

Ho: El compromiso normativo no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.

H1: El compromiso normativo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: Rho de Spearman

Regla de decisión:

- Si p-valor es  $<$  al nivel de significancia, se acepta la H1 y se rechaza la Ho.
- Si p-valor es  $\geq$  al nivel de significancia, se acepta la Ho.

**Tabla 35**

*Correlación entre el compromiso normativo y desempeño laboral*

			Compromiso Normativo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,258**
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	61	61
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,258**	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	61	61

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

En la tabla 35 se observa que el p-valor es  $0.045 < 0.05$  con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2 de la investigación, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que el compromiso normativo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023, asimismo, presenta un coeficiente de correlación de 0.258, lo que significa que presenta una correlación positiva media según la matriz propuesta Díaz et al., 2021.

#### ✓ Hipótesis específica 3

Ho: El compromiso continuo no se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.

H1: El compromiso continuo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba: Rho de Spearman

Regla de decisión:

- Si p-valor es  $<$  al nivel de significancia, se acepta la H1 y se rechaza la Ho.
- Si p-valor es  $\geq$  al nivel de significancia, se acepta la Ho.

**Tabla 36***Correlación entre el compromiso continuo y desempeño laboral*

			Compromiso Continuo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Compromiso Continuo	Coeficiente de correlación	1,000	,382**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	61	61
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,382**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	61	61

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 36, se observa que el p-valor es  $0.002 < 0.05$  con el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3 de la investigación, a partir de ello se tiene evidencia para afirmar que el compromiso continuo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023, asimismo, presenta un coeficiente de correlación de 0.382, lo que significa que presenta una correlación positiva media según la matriz propuesta Díaz, et al., 2021.

## VI. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL-Huaraz, 2023. Se muestra los resultados de la tabla 33, donde se evidencia una correlación positiva considerable, con un valor de 0.639 del coeficiente de correlación Rho de Spearman y el p-valor = 0.000, dicho valor es menor a  $\alpha = 0.05$ . Por consecuencia se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar como válida la hipótesis alternativa, esta hace referencia que, el compromiso organizacional se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023. Lo mencionado coincide con lo hallado por Condor (2021) quien concluye que el compromiso organizacional y el desempeño laboral tiene un grado de correlación moderada debido a que su Rho de Spearman es de 0.575, asimismo, Vega (2021) determino que existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y desempeño laboral ya que su Rho de Spearman fue de 0.660, este es un grado de correlación alta debido a que considera que cuando un trabajador se siente comprometido con su institución su nivel de desempeño aumenta, beneficiando así a la institución. Dicho resultado se respalda teóricamente con Fierro (2018), donde afirma que el trabajador comprometido tiene un papel importante en la organización debido a que demuestra mayor eficacia y eficiencia en la realización de sus actividades. Además, Peña et al. (2016) señalan que los trabajadores comprometidos realizan esfuerzos considerables para el bien de la organización.

Con respecto a nuestro primer objetivo específico que fue establecer la relación que existe entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz, 2023. En la tabla 34 se evidencia que su Rho de Spearman es de 0.363 y su nivel de significancia es menor a 0.05, lo que representa que ambas variables tienen una correlación positiva media. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, la cual afirma que el compromiso afectivo se relaciona de manera directa



y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz, 2023. Lo mencionado concuerda con la investigación de Fuentes (2018) quien afirma que existe relación positiva entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral ya que obtuvo una correlación Rho de Spearman de 0.357, además añade que el compromiso afectivo de los trabajadores del área de planillas y recursos humanos se encuentran entre un nivel débil y moderado y esto se ve reflejado en su desempeño ya que se evidencio que el 50% de los trabajadores tiene un nivel deficiente en su desempeño. De la misma forma Flores (2019) concluye que el compromiso afectivo y el desempeño laboral tiene una correlación positiva débil, esto se ve reflejado en el 20.8% de los trabajadores ya que presentan un nivel de compromiso y desempeño regular. Por lo tanto, es importante que los trabajadores se sientan identificados e involucrados con la institución, esto hará que los trabajadores tiendan a cumplir sus actividades de manera eficiente. En la tabla 15 de esta investigación podemos observar que el 21.3% de los trabajadores son indiferentes a la premisa de “Sentimiento de familiaridad con la institución”, lo mismo sucede en la tabla 16 con la premisa de “Siente los problemas de la institución como si fueran sus problemas” ya que el 37.7% de los trabajadores son indiferentes a esto, claramente vemos una falta de identificación con la institución, esto se verá reflejado en el desempeño de los trabajadores pues en la tabla 23 observamos que 16.4% de los trabajadores casi nunca integran sus esfuerzos a las actividades de otras áreas. Estos resultados se respaldan teóricamente con Fierro et al. (2018), quienes señalan que este tipo de compromiso hace referencia al apego emocional, la implicancia y la identificación que fragua el trabajador con la empresa. Con todo ello, se puede confirmar que aquel trabajador que sienta un mayor vínculo emocional con la institución ejecutará con más esfuerzos sus actividades y será más proactivo en ayudar a otras áreas, con el fin de elevar su desempeño.

Con respecto al segundo objetivo específico que fue establecer la relación que existe entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz, 2023. En la tabla 35 se puede observar una correlación

positiva media (Rho de Spearman = 0.258) y significativa con un p valor menor que 0.05. De esta manera procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, la cual refiere que el compromiso normativo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz, 2023. El resultado coincide con Ayala (2018) quien demostró que el compromiso normativo y el desempeño laboral tiene una correlación positiva moderada (Correlación de Pearson = 0.397) y significativa (p-valor = 0.027), además, nos menciona que los trabajadores sienten que la institución no los apoya en su crecimiento académico y carecen de ayuda técnica, por lo tanto, esto perjudica en su desempeño debido a que no podrán entregar resultados óptimos. Asimismo, encontramos a Condor (2021) quien nos afirma que el compromiso normativo y el desempeño laboral tienen una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0.54) y significativa (p-valor = 0.000), esta relación que establecen ambas variables se da porque el trabajador está siendo apoyado por la organización ya sea en cursos de especialización, diplomados o capacitación, por lo tanto se genera un sentimiento de obligación y agradecimiento por la organización por lo que el trabajador realizará sus tareas con más esfuerzo. Estos resultados se respaldan teóricamente con Blanco & Castro, (2011), quienes puntualizan que el trabajador siente que le debe lealtad a la empresa como una forma de retribución porque en un determinado momento recibió ciertas prestaciones para su desarrollo profesional.

Con respecto al tercer objetivo específico que fue establecer la relación que existe entre el compromiso continuo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz, 2023. En la tabla 36 se puede observar una correlación positiva media (Rho de Spearman = 0.382) y significativa (p-valor = 0.002). Con ello procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, la que refiere que el compromiso continuo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz, 2023. Este resultado concuerda con Ayala (2018) quien expuso que el compromiso continuo se relaciona positivamente (Correlación de Pearson

= 0.378) y significativamente ( $p$ -valor = 0.036) con el desempeño laboral, además, nos explica que el 90.32% de los trabajadores están en constante búsqueda de nuevas opciones de trabajo porque no se sienten contentos ni cómodos en la organización, lo que provoca que su desempeño no sea óptimo. En la tabla 13 de nuestra investigación podemos observar que el 32.8% de los trabajadores sienten que podrían encontrar otro trabajo mejor al que tienen, de manera que esto se puede reflejar en la tabla 24 donde vemos que el 18.0% de los trabajadores casi nunca propician una comunicación más asertiva y participativa, por lo tanto, esto genera que el ambiente laboral sea incómodo. De igual manera tenemos a Fuentes (2018) quien expuso que el compromiso continuo y el desempeño laboral tienen una relación positiva débil (Rho de Spearman = 0.255) y significativa ( $p$ -valor = 0.049), también nos expuso que este tipo de compromiso se evidencia en un nivel moderado en un 36.7% de los trabajadores ya que no se sienten impulsados por la organización para cumplir con sus tareas de manera eficiente. Estos resultados son consecuentes con lo establecido por Fierro et al. (2018) quienes indican que el trabajador comprometido tiene un papel importante en la organización debido a que demuestra mayor eficacia y eficiencia en la realización de sus actividades.

## VII. CONCLUSIONES

Luego de comparar los resultados con el marco teórico de acuerdo a los objetivos planteados se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que el compromiso organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz, 2023, siendo el grado de correlación a nivel positiva considerable (Rho de Spearman de 0.639 y un p-valor de 0.000). Por lo tanto, podemos afirmar que, cuanto mayor sea el compromiso organizacional de los trabajadores de la UGEL – Huaraz, mayor será el desempeño laboral en la institución.
2. Se determinó que el compromiso afectivo se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz, 2023, siendo el grado de correlación a nivel positiva media (Rho de Spearman de 0.363 y un p-valor de 0.004). Por ende, al existir un alto nivel de compromiso afectivo se apreciará un adecuado esmero profesional ya que se sienten vinculados e identificados con la institución y por consiguiente se producirá un mayor desempeño laboral dentro de la institución.
3. Se determinó que el compromiso normativo se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz, 2023; siendo el grado de correlación a nivel positiva media (Rho de Spearman de 0.258 y p-valor de 0.045). Por lo tanto, podemos afirmar que, cuanto mayor sea el compromiso normativo de los trabajadores de la UGEL – Huaraz, mayor será el desempeño laboral en la institución.
4. Se determinó que el compromiso continuo se relaciona de manera directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz, 2023; siendo el grado de correlación a nivel positiva media (Rho de Spearman de 0.382 y un p-valor de 0.002). Es decir, que cuanto mayor

sea el compromiso continuo de los trabajadores de la UGEL – Huaraz, mayor será el desempeño laboral en la institución.

## VIII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la institución lo siguiente:

1. El área de recursos humanos deberá diseñar estrategias que ayuden a incrementar el nivel de compromiso y desempeño de los trabajadores, como por ejemplo programar charlas dirigidas al personal donde enfoque la misión, la visión y los objetivos institucionales, promover una cultura de valores compartidos donde ayudará a que los trabajadores se vinculen emocionalmente con la institución y fomentar un ambiente de confianza a través de líderes transparentes, honestos y consistentes en sus acciones y comunicaciones.
2. En cuanto al compromiso afectivo, será necesario implementar las siguientes estrategias: fomentar una cultura de reconocimiento donde reconozca y celebre los logros y las contribuciones de los trabajadores, esto se puede dar a través de premios o reconocimientos públicos. Asimismo, es necesario crear un ambiente de trabajo positivo donde se promueva la colaboración, el respeto y la diversidad, esto se puede dar a través de actividades de team building, eventos sociales o incluso espacios de descanso donde los trabajadores pueden relajarse y socializar con las demás áreas de la institución.
3. En cuanto al compromiso normativo, se debe de aplicar las siguientes estrategias: ofrecer oportunidades de desarrollo profesional donde brinde a los trabajadores la posibilidad de crecer y desarrollarse en su carrera, esto se puede dar a través de programas de capacitación, mentorías o asignación de proyectos desafiantes donde se le permita adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Asimismo, será esencial promover una cultura organizacional sólida basada en valores éticos y una misión inspiradora.

4. En cuanto al compromiso continuo, será necesario aplicar las siguientes estrategias: promover una comunicación abierta estableciendo canales de comunicación efectivos donde los trabajadores se sientan cómodos compartiendo sus ideas, preocupaciones y sugerencias, esto se puede dar a través de reuniones periódicas, encuestas, o incluso plataformas digitales para la retroalimentación. Asimismo, es esencial proporcionar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal a través de programas de bienestar que promuevan la salud física y mental. Al mismo tiempo, es primordial proporcionar oportunidades para la innovación, ya que de esta manera los trabajadores podrán ser parte de un proceso de mejora continua.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Panduro, E. J. D., Bautista Cuello, R., & Cienfuegos Fructus, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 56-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Amador Sotomayor, A. (2016). *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/13425/>
- Anzola, A., Cejas, M., Chirinos, N., Hernandez, G., Lozada, B., Sandoval, L., & Vasquez, G. (2018). *Administración de recursos humanos: La arquitectura estratégica de las organizaciones*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-8%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20LA%20ARQUITECTURA%20ESTRAT%C3%89GICA%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf>
- Arce Duran, P. A., & Gastelu Dorado, E. N. (2021). Compromiso organizacional y contrato psicológico en el personal de ventas de una organización distribuidora de productos de belleza. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 19(1), 20-58.
- Ayala Bustamante, C. M. A., & Bustamante Sanchez, A. J. (2018). *Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEMIP S. A. C. Arequipa 2018* [Universidad Tecnológica del Perú]. <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2552>
- Barajas Cardenas, N. G., & Bernal Barreto, L. F. (2016). *Relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores del área de poscosecha de la empresa Flores La Conchita Ltda.* [Universidad de Cundinamarca].



<https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/2107/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Blanco, M., & Castro Ch., P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu. Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana «San Pablo»*, 9(2), 215-233.

Boada Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>

Cabal, Á. L., & Salgado, J. F. (2011). *Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas*. 27(2), 75-91.

Candela Rosas, M., & Carrasco Novoa, L. F. (2018). *El rol predictivo de la satisfacción del pago en el desempeño laboral de docentes universitarios*. [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico].

[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2956/CandelaMartin\\_Tesis\\_maestria\\_2018.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2956/CandelaMartin_Tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1)

Carpio Maraza, A., Flores Mamani, E., Hanco Gomez, M. S., & Laura Castillo, Z. J. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>

Chagray Ameri, N. H., Hidalgo Vasquez, Y. N., Maguiña Maza, R. M., Neri Ayala, A. C., & Ramos Y Yovera, S. E. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: Empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

- Chávez Canares, Y. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ESMAC S.A., Huaraz, 2018* [Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe//handle/USANPEDRO/14336>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda). McGraw Hill. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (Novena). McGraw-Hill Interamericana de España S.L. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Condor Carhuachin, Y. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital público de Lima, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3097858>
- Díaz León, C., Juárez Hernández, B., Montes Diaz, A., Ochoa Celis, J., & Vazquez Mendoza, M. (2021). Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. *CAPE: Cuerpo Académico de Probabilidad y Estadística BUAP*, 4.
- Fierro Moreno, E., Martínez Ávila, M., Martínez Bello, J., & Ortiz Reyes, F. A. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 7(20), 1-13.
- Flores Campos, I. O. (2019). *Compromiso Organizacional relacionado con el desempeño laboral en trabajadores del Hospital I- Essalud Florencia De Mora. 2019* [Tesis de Maestría,

Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38469>

Franklin Fincowsky, E. B. F., & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento organizacional: Enfoque para América Latina*. Pearson Educación.  
<https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>

Fuentes Torres, K. J. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19480>

Gallardo Salcedo, N. S., & Sandoval Villalonco, M. (2014). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada*.  
<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/1742>

Gómez Castro, H. M., & Ñope García, W. B. (2014). *Compromiso organizacional y desempeño de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo Sede Huaraz año 2014* [Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo].  
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/920>

González Fernández, L., & Antón Rubio, M. C. (1995). *Dimensiones del compromiso organizacional*. 89-103.

Guartán Salinas, A. G., Ollague Valarezo, J. K., & Torres Balladares, K. J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(4), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

Horna Saldaña, J. P., & Montes Huamán, R. M. (2021). *Gestión por competencias en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de transportes, Lima, 2021*.

[Uniersidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5b7f34ff-9279-4d79-9f17-3297758230d1/content>

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Comportamiento organizacional* (Séptima). Mc Graw Hill. <https://1library.co/document/y8x3725q-comportamiento-organizacional-7ed-ivancevich-konopaske-y-matteson.html>

Nava Soto, M. I. (2022). *Modelo predictivo para explicar el compromiso organizacional en empleados de la industria maquiladora del ramo automotriz en Cd. Juárez*. [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de ciudad de Juárez] <http://erecursos.uacj.mx/handle/20.500.11961/6100>

Ñaña Baquerizo, C. N. (2017). *Comportamiento organizacional. Manual Autoformativo Interactivo*. Universidad Continental. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO\\_FCE\\_319\\_MAI\\_UC0104\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/DO_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf)

Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M. G., Chávez Macías, A. G., & Sánchez Esparza, C. E. (2016). *El Compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas*. 95-105.

Pérez León, G. (2022). *¿Qué es y para qué sirve el Coeficiente Alfa de Cronbach?* gpresearch. <https://gpresearch.com/coeficiente-alfa-de-cronbach/>

Pérez Martínez, C. B. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Nuevo León]. <http://eprints.uanl.mx/3646/>

Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>

- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional* (Décima). Pearson Educación.  
[https://www.academia.edu/28633644/Comportamiento\\_Organizacional\\_10ma\\_ed\\_St](https://www.academia.edu/28633644/Comportamiento_Organizacional_10ma_ed_St)
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava). Pearson Educación.  
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera). Pearson Educación.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta). Pearson Educación.  
[http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento\\_Organizacional\\_15edi-Robbins.pdf](http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15edi-Robbins.pdf)
- Sánchez Apaza, M. W. (2017). *El capital intelectual y el desempeño laboral del personal de la Corte Superior de Justicia de Tacna, en el año 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann].  
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3915>
- Sapacayo Velasquez, Lady, & Espinoza Mena, C. G. (2014). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el RENIEC, oficina zonal de Huaraz, 2014* [Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo].  
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2074>
- Torres Verastegui, A. S. (2018). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Banca Múltiple de la Ciudad de Chiclayo* [Tesis de Maestría,

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].

<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8345>

Vega Viglio, A. F. (2021). *Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz-2021*

[Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo].

<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5144>

## ANEXOS

### Anexo N° 1: Solicitud de permiso dirigido a la institución pública UGEL – Huaraz.

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

SOLICITO: Permiso para realizar  
proyecto de investigación.

SEÑOR:

**Dr. Daniel Ángel Almeyda Medina**

Director de la Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz.

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL	
UGEL - HUARAZ	
CENTRO DOCUMENTARIO	
FECHA	FOLIO
18 OCT. 2022	01
Nº Exp.	01334022

Yo, KATHERIN PAOLA GONZALES  
GUIMARAY identificada con DNI N°  
71471815, con domicilio Jirón José Olaya  
N° 604. Ante usted respetuosamente me  
presento y expongo:

Que habiendo culminado la carrera  
profesional de ADMINISTRACIÓN en la Universidad Nacional “Santiago Antúnez de  
Mayolo”, solicito a Ud. permiso para realizar mi proyecto de investigación en la institución  
sobre el: “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA UGEL -HUARAZ, 2022”, para poder sustentarlo mediante mi  
tesis y así obtener mi título profesional de Administración.

Asimismo, adjunto mi correo electrónico [kathy1998loic@gmail.com](mailto:kathy1998loic@gmail.com) y mi teléfono celular  
910917757, esperando su gentil respuesta.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Huaraz, 18 de octubre del 2022.

GONZALES GUIMARAY KATHERIN

DNI N° 71471815



Anexo N° 2: Oficio N°5051 comunicando la autorización para realizar el estudio.



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres 2018-2027"



Huaraz, 12 DIC 2022

OFICIO N° **5051** -2022-ME-RA/DREA-UGELHz-AGA-OPER-EAI.

SEÑORITA:

**KATHERIN PAOLA GONZALES GUIMARAY**  
Egresada de la Facultad de Administración y Turismo de la  
Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

HUARAZ -

ASUNTO : Comunica Autorización.

REFERENCIA : Exp. N° 01334022-2022 UGEL Huaraz.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente y, a la vez en atención al documento de la referencia, Autorizar a su persona, para realizar el Proyecto de investigación titulado "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUARAZ, 2022, en la Sede de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, desarrollando las actividades de entrevistas y encuestas a los trabajadores de la institución.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;





Anexo Nº 3: Matriz de consistencia de la investigación.

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	MÉTODO	ASPECTO METODOLOGICO
" COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORRRS DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL – HUARAZ, 2023"	P.G. ¿De qué manera se relaciona el compromiso organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023?	O.G. Determinar la relación del compromiso organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.	H.G. El compromiso organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.	Compromiso Organizacional	Afectivo	Cuestionario	Tipo de investigación fue aplicada y de acuerdo a su profundidad fue correlacional. Diseño: No experimental- transeccional. Población 61 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz. Procesamiento de datos: SPSS. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario.
					Normativo		
					Continuo		
	PE.1. ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023?	OE.1. Establecer la relación que existe entre el compromiso afectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.	H.1. El compromiso afectivo se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.	Desempeño Laboral	Conocimiento declarativo		
PE.2. ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023?	OE.2. Establecer la relación que existe entre el compromiso normativo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.	H.2. El compromiso normativo se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.	Habilidades y conocimiento procedimental				
PE.3. ¿Qué relación existe entre el compromiso continuo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023?	OE3. Establecer la relación que existe entre el compromiso continuo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.	H.3. El compromiso continuo se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.	Motivación				



## Anexo N° 4: Cuestionario.



UNIVERSIDAD NACIONAL "SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO"



### CUESTIONARIO SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – HUARAZ, 2023.

Buenos días/ tardes, soy Katherin Paola Gonzales Guimaray, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la UNASAM y estoy realizando una investigación.

**Objetivo:** Recabar información sobre el compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.

Le recuerdo que esta encuesta es **ANÓNIMA** y la información que nos proporcione es totalmente **CONFIDENCIAL**. ¡MUCHAS GRACIAS!

#### 1. Datos generales

##### Instrucción:

Estimado trabajador lea atentamente y rellene los espacios en blanco con la información solicitada y marque con un "X" su respuesta según lo requerido en los ítems.

- Edad: \_\_\_\_\_
- Género:
  - a) Femenino
  - b) Masculino
- Estado Civil:
  - a) Soltero(a)
  - b) Casado (a)
  - c) Viudo(a)
  - d) Divorciado(a)
- Grado de instrucción:
  - a) Secundaria
  - b) Superior No Universitario
  - c) Superior Universitario
  - d) Superior Postgrado
- Condición laboral:
  - a) CAS
  - b) Nombrado
- Tiempo laborando en la institución:
  - a) Menos de 1 año
  - b) 1 a 5 años
  - c) 6 a 10 años
  - d) De 11 años a más.

## 2. Información general

### Instrucción:

Estimado trabajador, lea atentamente y responda con total libertad y honestidad la alternativa que más crea conveniente con un "X".

CODIFICACIÓN				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

		1	2	3	4	5
1	Esta institución tiene un gran significado personal para mí.					
2	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.					
3	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.					
4	Me siento como parte de una familia en esta institución.					
5	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.					
6	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.					
7	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi institución, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
8	La institución donde trabajo merece mi lealtad.					
9	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución donde trabajo.					
10	Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.					
12	Creo que le debo mucho a esta institución.					



## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL PARA LOS JEFES



Estimado jefe de área, lea atentamente las afirmaciones y responda con total libertad y honestidad la alternativa que más crea conveniente con un "X".

Codificación				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

DESEMPEÑO LABORAL									
Dimensiones					1	2	3	4	5
<b>Conocimiento Declarativo</b>									
<i>Rendimiento de la tarea específica del puesto</i>									
1	El trabajador tiene la capacidad suficiente para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.								
2	El trabajador dedica tiempo a mantener actualizados sus conocimientos laborales.								
<i>Demostración del esfuerzo</i>									
3	El trabajador es capaz de llevar a cabo su trabajo de forma eficiente.								
4	El trabajador logra planificar su trabajo para terminarlo a tiempo.								
<b>Habilidades y Conocimiento Procedimental</b>									
<i>Facilitar el desempeño del equipo y de los compañeros</i>									
5	El trabajador desarrolla sus habilidades interpersonales para poder fomentar y facilitar el trabajo en equipo.								
<i>Rendimiento de la tarea no específica del puesto</i>									
6	El trabajador por propia iniciativa integra sus esfuerzos a las actividades de otras áreas para producir resultados conjuntos que beneficien a la institución.								
7	El trabajador está predispuesto a apoyar los objetivos de la institución asumiendo tareas fuera de las funciones de su puesto de trabajo.								
<i>Rendimiento de la tarea de comunicación</i>									
8	El trabajador propicia una comunicación más asertiva y participativa en la institución.								
9	El trabajador mantiene una comunicación fluida y organizada con las demás áreas de la institución.								
<b>Motivación</b>									
<i>Supervisión</i>									
10	El trabajador tiene habilidad para supervisar a sus compañeros de trabajo.								
<i>Motivación</i>									
17	El trabajador desarrolla esfuerzos constantes orientados a la consecución de los objetivos.								



Anexo N° 5: Validación de los expertos.



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
Romero Tapia Demetrio	Docente - UNASAM	Cuestionario sobre el compromiso organizacional y desempeño laboral a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz.	Gonzales Guimaray Katherin Paola

**Título del estudio:**  
Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores la Unidad de Gestión Educativa Local - Huaraz, 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Bueno 41-60%				Muy bueno 61-80%				Excelente 81-100%				Sub total
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje adecuado.																				97	
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.																				96	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la organización.																			95		
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.																				97	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.																				96	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.																				96	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación.																				97	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.																				97	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.																				97	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir																				96	
<b>PROMEDIO VALORACIÓN</b>																						

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación	X
Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
No procede su aplicación	

Fecha: / / 2023

*[Firma]*  
Firma del experto

Huaraz, 11/05/2023	17867018		986000615
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono





VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor del instrumento
Villanueva Benites Luis Augusto	Docente - UNASAM	Cuestionario sobre el compromiso organizacional y desempeño laboral a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz.	Gonzales Guimaray Katherin Paola
<b>Título del estudio:</b> Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz, 2023.			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Bueno 41-60%				Muy bueno 61-80%				Excelente 81-100%				Sub total																			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																				
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje adecuado.																				85																				
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.																					80																			
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la organización.																					80																			
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.																					75																			
ORGANIZACION	Comprende los aspectos en calidad y claridad.																					80																			
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.																					85																			
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación.																					80																			
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.																					75																			
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.																					85																			
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir																					75																			
<b>PROMEDIO VALORACIÓN</b>																																									80%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación	
Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	<b>X</b>
No procede su aplicación	

## OBSERVACIONES/SUGERENCIAS

1. Respecto a algunos ítems de variable "desempeño laboral":
- El ítem 5 es inverso al señalar que "El trabajador hace uso de los recursos (materiales y equipos) de la institución para sus fines personales" lo que afectaría la confiabilidad del instrumento.
  - El ítem 7, "El trabajador tiene en cuenta los resultados que necesita alcanzar con su trabajo", hace referencia a planificación, y cuando se habla de demostración debe plantearse algo como, demuestra o exhibe conductas que le llevan a cumplir sus tareas o muestra evidencias del cumplimiento eficiente de sus responsabilidades.
  - Ítem 9, "El trabajador participa activamente en las reuniones laborales y en las actividades organizadas por la institución", de acuerdo con la teoría, el ítem debe orientarse a conocer la capacidad que tiene el trabajador para cooperar con sus compañeros de trabajo, ayudarlos a solucionar problemas, o ser fuente de información o consulta para los mismos.
  - Ítem 11, "El trabajador busca continuamente asumir nuevos retos o tareas desafiantes en su trabajo", sería más conveniente preguntarle y está predispuesto a apoyar los objetivos de la empresa asumiendo tareas fuera de las funciones de su puesto de trabajo.
  - Ítem 14, "El trabajador realiza sus funciones y tareas de su puesto de trabajo sin que requiera supervisión y control permanente", la teoría se refiere a la capacidad que tiene el trabajador para influir, dirigir y monitorear empleados, en consecuencia, sería conveniente preguntarse, si se ha observado habilidades en el trabajador para liderar/supervisar/ a sus compañeros en sus tareas.
  - Ítem 16 "El trabajador se siente apoyado y motivado para cumplir con los objetivos trazados por la institución", aunque la teoría no lo dice de manera precisa, debe entenderse, como la capacidad de mantener un esfuerzo persistente y direccionado a la consecución de los objetivos de su puesto de trabajo. Entonces, la pregunta sería si el trabajador desarrolla esfuerzos constantes orientado a la consecución de los objetivos; o mantiene el entusiasmo en su propio trabajo o anima a los demás a realizar sus tareas para contribuir al logro de las metas.

Fecha: 03 /06 / 2023



Firma del experto

Huaraz, 03 de junio del 2023	17993162		948115243
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
Ramírez Asís Edwin Hernán	Docente FAT -UNASAM	Cuestionario sobre el compromiso organizacional y desempeño laboral a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz.	Gonzales Guimaray Katherin Paola

Título del estudio: Compromiso organizacional y desempeño laboral de los trabajadores la Unidad de Gestión Educativa Local – Huaraz, 2023.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%				Regular 21-40%				Bueno 41-60%				Muy bueno 61-80%				Excelente 81-100%				Sub total
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje adecuado.																			86		
OBJETIVIDAD	Está expresado de manera coherente y lógica.																			85		
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la organización.																			90		
ACTUALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.																			84		
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.																			87		
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.																			91		
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación.																			86		
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.																			85		
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.																			90		
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir																			83		
<b>PROMEDIO VALORACIÓN</b>																				86.70		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación	<b>X</b>
Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan	
No procede su aplicación	

Huaraz, 19 de mayo del 2023	31668274		949481470
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono



Anexo N° 6: Director y jefes inmediatos de cada área de la institución.

<b>Siglas del jefe</b>	<b>Género</b>	<b>Área</b>
DAM	Masculino	Dirección
MOR	Masculino	Gestión administrativa
MRH	Femenino	Gestión institucional
ERN	Femenino	Gestión pedagógica
JMC	Masculino	Control interno
EPG	Femenino	Asesoría jurídica

Anexo N° 7: Fiabilidad del cuestionario.

<b>Compromiso Organizacional</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	12

<b>Estadísticas del total de elementos</b>			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1: Esta institución tiene un gran significado personal para mí.	29,13	54,410	,855
P2: Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.	29,27	52,638	,853
P3: Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente.	29,73	43,924	,820
P4: Me siento como parte de una familia en esta institución.	28,33	55,524	,858
P5: Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas.	29,73	48,781	,851
P6: Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella.	29,80	45,029	,826
P7: Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi institución, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.	29,60	48,686	,834
P8: La institución donde trabajo merece mi lealtad.	29,27	54,781	,860
P9: Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución donde trabajo.	29,87	50,838	,848
P10: Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.	29,67	45,810	,828
P11: Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución.	29,93	44,638	,823
P12: Creo que le debo mucho a esta institución	29,87	42,124	,811

Desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	11

Estadísticas del total de elementos			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1. Los trabajadores tienen la capacidad suficiente para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo.	37,60	18,114	,835
P2. Los trabajadores dedican tiempo a mantener actualizados sus conocimientos laborales.	37,87	16,124	,820
P3. Los trabajadores son capaces de llevar a cabo su trabajo de forma eficiente.	37,87	14,124	,790
P4. Los trabajadores logran planificar su trabajo para terminarlo a tiempo.	37,93	13,924	,778
P5. Los trabajadores desarrollan sus habilidades interpersonales para poder fomentar y facilitar el trabajo en equipo.	38,07	13,638	,777
P6. Los trabajadores por propia iniciativa integran sus esfuerzos a las actividades de otras áreas para producir resultados conjuntos que beneficien a la institución.	37,07	15,495	,796
P7. Los trabajadores están predispuestos a apoyar los objetivos de la institución asumiendo tareas fuera de las funciones de su puesto de trabajo.	38,60	12,257	,780
P8. Los trabajadores propician una comunicación más asertiva y participativa en la institución.	38,73	13,638	,804
P9. Los trabajadores mantienen una comunicación fluida y organizada con las demás áreas de la institución.	37,60	16,257	,803
P10. Los trabajadores tienen habilidad para supervisar a sus compañeros en sus tareas.	37,60	16,257	,803
P11. Los trabajadores desarrollan esfuerzos constantes orientado a la consecución de los objetivos.	38,40	16,114	,808

Anexo N° 8: Base de datos de los encuestados.

# Encuesta	Trabajador	Compromiso organizacional												Desempeño laboral										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	MRA	4	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	5	4	2	3	3	4	4	5
2	NGC	3	1	2	4	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	2	3
3	ANR	5	5	1	5	1	5	3	5	1	2	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	4	3	4
4	MUS	4	2	3	4	4	3	2	5	3	2	3	4	4	5	4	3	4	5	2	4	4	3	3
5	JCP	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	5	1	4	4	4	2	3
6	EPC	4	4	2	5	1	2	3	5	3	1	1	4	4	4	5	4	3	1	3	4	3	4	4
7	MCV	5	4	2	4	3	4	3	5	4	3	1	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	2	3
8	ROM	5	2	3	4	3	4	4	3	5	2	4	3	5	5	4	5	4	2	3	3	3	5	
9	ELH	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	1	4	3	4	5	5
10	JHR	4	2	4	3	3	4	3	4	2	2	4	2	4	5	3	3	4	2	4	3	4	3	4
11	MST	5	3	4	5	2	4	3	4	2	1	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	2	5	4
12	JHE	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4
13	FBE	3	2	5	3	4	1	5	2	4	3	4	5	4	5	3	4	3	2	4	4	4	2	4
14	SDL	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	1	4	2	3	4
15	HJA	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
16	GAV	4	3	5	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4
17	JPC	5	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4
18	AFV	3	3	4	2	4	5	3	5	3	2	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3
19	FJR	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	5	4	1	5
20	LES	1	4	2	4	3	4	3	4	5	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4
21	EVL	5	2	2	4	2	5	2	5	4	4	4	3	5	4	5	4	2	3	2	4	3	4	5
22	LPV	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	4	2	4	4	2	5
23	STR	4	3	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4
24	TOA	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	2	4
25	YVA	4	3	4	4	2	3	4	5	2	4	4	3	5	4	2	4	4	4	2	4	5	3	4
26	CUM	4	4	2	4	2	3	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
27	DTH	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4
28	LVD	3	2	1	3	4	3	1	5	1	3	1	5	5	5	4	4	2	3	4	1	2	5	4
29	ARC	5	2	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4
30	RHM	5	3	1	3	3	2	1	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	2	4	3	4	1	3
31	DRG	4	2	3	4	3	3	4	4	4	2	2	1	4	4	4	3	4	2	4	2	2	4	4
32	CFD	4	2	1	3	3	3	1	5	3	2	2	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	1	4
33	ZPB	4	4	1	4	4	1	2	4	4	1	3	1	4	2	5	2	5	3	1	2	4	3	3
34	MZR	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	1	4	4
35	MTA	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	3	5	5	4	4	5	3	2	3	1	4	4
36	HGM	3	5	2	1	2	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	2	4	3	4
37	JTC	5	2	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	2	1	4
38	NCT	2	3	2	3	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4
39	VMA	5	2	4	4	5	3	2	4	4	1	2	4	5	4	5	4	4	5	2	4	2	3	3
40	CAN	4	3	3	4	3	4	2	5	4	3	3	2	5	4	4	5	5	4	3	2	4	1	5
41	MAM	2	4	2	3	4	4	5	5	4	2	3	5	4	4	4	5	5	4	3	2	3	5	4
42	MIT	1	4	2	4	3	4	2	5	4	2	4	4	4	4	3	5	4	3	2	3	4	5	4
43	NER	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	1	4	4	2	4	4	5	2	3	2	4	5
44	TVM	5	4	5	4	4	3	2	1	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	2	3	4	5	4
45	ZCV	4	2	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	5	4	3	4	4	2	5	2	2	3	4
46	WAP	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4
47	CMA	4	2	3	4	4	4	2	4	5	3	2	2	5	4	4	4	3	2	3	4	3	5	5
48	JIM	5	3	4	5	3	5	3	5	4	2	3	4	4	3	4	4	5	2	3	4	3	4	4
49	CTH	4	2	2	4	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4
50	MQA	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	2	5	3
51	EBR	5	2	3	5	3	5	4	5	3	2	3	4	4	4	3	3	5	2	3	4	3	4	5
52	NSV	1	2	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	3	5	3	1	4	4
53	ZRH	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	3	3	5	4	4
54	VMM	4	4	4	3	4	2	3	1	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3
55	ERL	4	2	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	1	4	2	3	4	3	3
56	MCJ	5	4	5	5	4	5	3	5	3	1	2	5	4	2	4	4	4	5	4	3	5	5	3
57	MML	3	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	3	5	5	4	1	1	4	3	1	4
58	PEG	2	4	2	4	4	2	3	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	2	4	5
59	SMM	2	3	2	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	2	1	4	5
60	MAA	4	1	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	4	5	3	5	4	4	3	4	1	3	4
61	CQC	4	4	3	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	2	2	2	2	4