

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Compromiso Organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los servidores públicos
de la Municipalidad distrital de Tamburco, año 2019**

Presentado por:

Marluve Danitza, Aguilera Pereira

Para optar el Título de licenciado en Administración

Abancay, Perú

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



“TESIS”

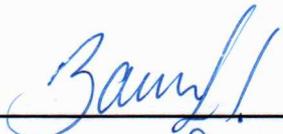
**“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO
LABORAL DE LO SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALID DISTRIAL DE
TAMBURCO, AÑO 2019”**

Presentado por

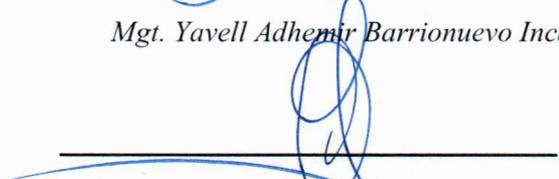
Marluve Danitza Aguilera Pereira, para optar el Título de: Administración:

Sustentado y aprobado el 04 de noviembre del 2021, ante el jurado evaluador:

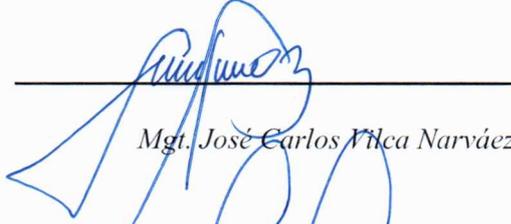
Presidente:


Mgt. Yavell Adhemir Barrionuevo Inca Roca

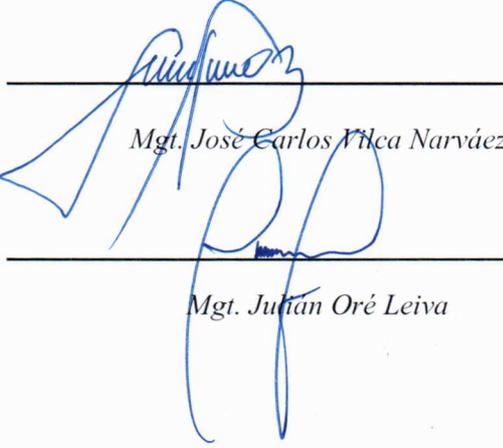
Primer Miembro:


Mgt. Máximo Soto Pareja

Segundo Miembro:


Mgt. José Carlos Vilca Narváez

Asesor:


Mgt. Julián Oré Leiva

Agradecimiento

A mis seres queridos principalmente a mi madre Laura Pereira Castillo y a mi padre Eladio Aguilera Chapiama por brindarme su entera confianza, gracias por vuestro apoyo, por la orientación que a diario me dieron, por iluminar mi camino y gracias por darme la oportunidad de ser mejor en la vida.

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se la dedico principalmente a Dios por ser el que me guía siempre, a mis seres queridos mi madre Laura y mi padre Eladio por su amor y esfuerzo, por inculcar en mí el ejemplo valentía y perseverancia.

“Compromiso Organizacional y su influencia en el Rendimiento Laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, año 2019”

Línea de investigación gestión empresarial

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>



ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
CAPÍTULO I	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. Descripción del problema	5
1.2. Enunciado del problema	7
1.2.1. Problema general	7
1.2.2. Problemas específicos.....	7
1.2.3. Justificación de la investigación	7
CAPÍTULO II	10
OBJETIVOS E HIPÓTESIS	10
2.1. Objetivos de la investigación.....	10
2.1.1. Objetivo general.....	10
2.1.2. Objetivos específicos	10
2.2. Hipótesis de la investigación	10
2.2.1. Hipótesis general.....	10
2.2.2. Hipótesis específicas.....	11
2.3. Operacionalización de variables	11
CAPÍTULO III	13
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	13
3.1. Antecedentes	13
3.1.1. Internacionales	13
3.1.2. Antecedentes nacionales	16
3.2. Marco teórico	18
3.2.1. Principales autores que definen el compromiso organizacional.....	18
3.2.2. Importancia del compromiso organizacional.....	21

3.2.3. Principales modelos del compromiso organizacional.....	23
3.2.4. Principales autores del compromiso organizacional.....	27
3.2.5. Modelo teórico del compromiso organizacional.....	29
3.2.6. Definiciones del Rendimiento laboral	40
3.2.7. Principales autores del Rendimiento laboral.....	43
3.2.8. Modelos teóricos del Rendimiento laboral	44
3.2.9. Modelo teórico del Rendimiento laboral	45
3.3. Marco conceptual.....	52
CAPÍTULO IV	56
METODOLOGÍA.....	56
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	56
4.1.1. Tipo de investigación.....	56
4.1.2. Nivel de investigación	56
4.2. Diseño de investigación	57
4.3. Población y muestra.....	58
4.3.1. Población	58
4.3.2. Muestra	58
4.4. Procedimiento	58
4.5. Técnicas e instrumentos.....	60
4.5.1. Técnicas	60
4.5.2. Instrumentos.....	60
4.6. Análisis estadístico.....	61
CAPÍTULO V.....	62
RESULTADOS Y DISCUSIONES	62
5.1. Análisis de resultados	62
5.1.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado	62
5.1.2. Descripción de resultados datos generales.....	64
5.2. Prueba de normalidad para determinar la prueba de hipótesis del nivel de investigación explicativo.....	80
5.3. Contrastación de Hipótesis	81

5.3.1. Hipótesis general.....	81
5.3.2. Hipótesis Especifica 1.....	83
5.3.3. Hipótesis Especifica 2.....	86
5.3.4. Hipótesis Especifica 3.....	88
5.4. Discusión.....	91
CAPÍTULO VI.....	94
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	94
6.1. Conclusiones.....	94
6.2. Recomendaciones.....	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	98
ANEXOS.....	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadísticas de Fiabilidad.....	63
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad.....	63
Tabla 3 Estadísticas de Fiabilidad.....	64
Tabla 4 Frecuencia y Porcentaje del Estado Civil	64
Tabla 5 Frecuencia y Porcentaje de Genero.....	65
Tabla 6 Frecuencia y Porcentaje de la Edad	66
Tabla 7 Frecuencia y Porcentaje del Tiempo de Servicio.....	67
Tabla 8 Frecuencia y Porcentaje de Motivos más Importantes para Continuar Trabajando.....	68
Tabla 9 Frecuencia y Porcentaje de Aspectos más Valorados del Centro Laboral.....	69
Tabla 10 Baremo de Niveles de Valoración de Compromiso Organizacional y sus Dimensiones.....	71
Tabla 11 Baremo de Niveles de Valoración de la Variable Rendimiento Laboral y sus Dimensiones.....	71
Tabla 12 Frecuencia y Porcentaje del Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos.....	72
Tabla 13 Frecuencia y Porcentaje de Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos	73
Tabla 14 Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión de Compromiso Efectivo.....	74
Tabla 15 Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión Compromiso de Permanencia.....	75
Tabla 16 Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión de Compromiso Normativo.....	76
Tabla 17 Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión de Rendimiento Laboral	77
Tabla 18 Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión de Comportamientos Contraproducentes	78
Tabla 19 Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión Comportamiento en el Contexto	79
Tabla 20 Prueba de Distribución Normal	80
Tabla 21 Prueba de Hipótesis General con la Prueba de Regresión Lineal Resumen del Modelo b	81
Tabla 22 ANOVA a	82
Tabla 23 Coeficientes.....	82

Tabla 24 Prueba de Hipótesis 1 con la Prueba de Regresión Lineal Resumen del Modelo b	84
Tabla 25 ANOVA a	84
Tabla 26 Coeficiente a	84
Tabla 27 Prueba de Hipótesis 2 con la Prueba de Regresión Lineal Resumen del Modelo	86
Tabla 28 ANOVA a	86
Tabla 29 Coeficientes a	87
Tabla 30 Prueba de Hipótesis Especifica 3 con la Prueba de Regresión lineal - Resumen del Modelo	89
Tabla 31 ANOVA a	89
Tabla 32 Coeficientes a	89

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Operacionalización de las Variables	11
Figura 2 Modelo de Compromiso Organizacional	24
Figura 3 Porcentaje de Estado Civil de los Servidores Públicos	65
Figura 4 Porcentaje de Genero del Género de Servidores Públicos	66
Figura 5 Porcentaje de la Edad de los Servidores Públicos	67
Figura 6 Porcentaje de Tiempo de Servicio.....	68
Figura 7 Porcentaje de los Motivos más Importantes para Trabajar	69
Figura 8 Porcentaje de los Aspectos más Valorados en su Centro Laboral	70
Figura 9 Porcentaje de la Variable Independiente	72
Figura 10 Porcentaje de la Variable Independiente Rendimiento Laboral	73
Figura 11 Porcentaje de la Dimensión Compromiso Efectivo	74
Figura 12 Porcentaje de la Dimensión Compromiso de Permanencia.....	75
Figura 13 Compromiso de la Dimensión Compromiso Normativo.....	76
Figura 14 Porcentaje de la Dimensión Rendimiento en la Tarea	77
Figura 15 Porcentaje de la Dimensión Comportamiento Contraproducentes.....	78
Figura 16 Porcentaje de dimensión comportamiento en el contexto	79
Figura 17 Dispersión entre la Variable Compromiso Organización y el Rendimiento Laboral	83
Figura 18 Dispersión Entra la Variable Compromiso Afectivo y Rendimiento Laboral ..	85
Figura 19 Dispersión Entre Compromiso de Permanecía y el Rendimiento Laboral.....	88
Figura 20 Dispersión Entre Compromiso Normativo y el Rendimiento Laboral.....	90

INTRODUCCIÓN

El Compromiso organizacional se ha convertido en un tema de amplio interés investigativo, las organizaciones más importantes dependen del accionar que tienen los empleados y la fuerza de como ellos se desarrollan dentro la organización , el capital humano es un recurso más importante con el que cuentan las organizaciones, es el capital intelectual como un recurso más apreciado hoy en día, el compromiso de los trabajadores es el nivel en que un colaborador se identifica con un objetivo dentro de la organización en particular y desea mantener contacto con ella. Por lo tanto, la participación laboral en el trabajo significa identificarse con una labor específica.

En la Municipalidad Distrital de Tamburco, no es ajeno a esta situación, por lo que la investigación surge de la necesidad de comprender sobre el compromiso organizacional y el rendimiento laboral de los servidores públicos; el trabajo de investigación está orientado a medir el grado de influencia entre ambas variables, las variables propuestas a investigar, permite la evaluación y la articulación que existe en el planteamiento de la problemática que aqueja en la institución a investigar ,conducirán a lograr el resultado de entender cómo determina en el rendimiento laboral de los colaboradores públicos.

Los recientes estudios muestran que, en las organizaciones competitivas que desarrollan actividades empresariales y en el sector gubernamental se requiere contar con los trabajadores que se encuentren identificados con la organización para generar una ventaja competitiva, las entidades tienen que optar estrategias y crear en los servicios y productos que ofrecen atributos por los cuales los usuarios o clientes valoran.

Para el logro de los propósitos de la investigación, el informe final de tesis se ha organizado dentro del sistema estructural preestablecido y en secuencia y requerimiento de las exigencias de la investigación científica desarrolladas en los capítulos: I. se ha desarrollado el planteamiento del problema, debidamente sustentado, seguidamente se ha enunciado el problema general y específicos, considerando también la justificación respectiva, en el capítulo II se ha considerado enunciar los objetivos así como también las hipótesis de investigación y la operacionalización de la variables; en el capítulo III se ha considerado el desarrollo del marco teórico referencial,

donde se ha tenido a bien describir los antecedentes de temas similares, la base teórica de compromiso organizacional y rendimiento laboral donde se detallada y agrupa en las dimensiones de cada una de las variables y el marco conceptual referente a la terminología clave de las variables de estudio; en el capítulo IV se ha considerado abordar la metodología, identificando el tipo y nivel de investigación, también se ha considerado el diseño, población y muestra de estudio, así como también la descripción de la técnica e instrumentos que se han utilizado, y una breve descripción del análisis estadístico que se aplicó; en el capítulo V se ha desarrollado los resultados y discusiones, como también se ha desarrollado la contratación de las hipótesis y finalmente la discusión en comparación con otros trabajos similares; en el capítulo VI se muestra las conclusiones y las recomendaciones a los que se ha arribado en el presente trabajo de investigación.

RESUMEN

El propósito fundamental que se ha buscado en el presente trabajo de investigación fue, tener pleno conocimiento de la medida de influencia del compromiso entidad y sobre el rendimiento laboral en los servidores de la Municipalidad Distrital de Tamburco, año 2019, para tal propósito, se ha desarrollado el presente estudio sobre fundamentación teórica planteada por los diferentes autores, por medio del planteamiento de diferentes enfoques y modelos teóricos, por otro lado, desde el punto de vista de la metodología se ha desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, además se ha considerado dentro de los parámetros de la investigación de tipo básica, de acuerdo al nivel o alcance explicativo, se ha tomado en consideración el diseño no experimental, de tipo transeccional o transversal, para el tamaño de la muestra se ha determinado por medio del marco muestral y se hizo un tipo de encuesta censal, se ha aplicado la técnica de encuesta para recabar la información, teniendo como instrumento el cuestionario con su respectiva escala de Likert, finalmente para determinar la parte estadística se ha utilizado el programa estadístico SPSS en su versión 25.

En el presente estudio, se determinó que existe un alto grado de influencia del compromiso organizacional sobre el rendimiento del trabajo de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, de manera que, el fomento dentro del ambiente laboral mejore las condiciones para incentivar el compromiso organizacional y así genere un rendimiento laboral por parte de los servidores públicos, el nivel de influencia existente entre las variables de estudio ha sido de manera positiva considerablemente, “además, R^2 expresa que el Rendimiento laboral se ve influenciado en un 47%.5 en función al Compromiso Organizacional, lo que explica la influencia significativa”.

Palabras clave: Compromiso Organizacional y Rendimiento Laboral

ABSTRACT

The fundamental purpose that has been sought in this research work was to have full knowledge of the measure of influence of organizational commitment on work performance in public servants of the District Municipality of Tamburco, year 2019, for this purpose, it has been developed the present study on theoretical foundations raised by the different authors, through the approach of different approaches and theoretical models, on the other hand, from the point of view of the methodology it has been developed under the quantitative approach, it has also been considered within The parameters of the basic type research, according to the level or explanatory scope, the non-experimental design, of a transectional or cross-sectional type, has been taken into consideration, for the sample size it has been determined through the sampling frame and it was done a type of census survey, the survey technique has been applied to collect the information, taking as instrument the questionnaire with its respective Likert scale, finally for the statistical analysis the statistical program SPSS has been used in its version 25.

In the present study, it has been determined that there is a high degree of influence of the organizational commitment on the work performance of the public servants of the District Municipality of Tamburco, so that the promotion within the work environment improves the conditions to encourage commitment organizational level and thus generates a job performance by public servants, the level of influence between the study variables has been considerably positive, in addition, R2 expresses that job performance is influenced by 47% .5 depending on to Organizational Commitment, which explains the significant influence.

Keywords: Organizational Commitment and Work Performance.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

Partiendo de la referencia al contexto globalizado, en la articulación de facilidad en los compromisos de planificar en los nuevas herramientas y procesos hace referencia e indica en los procesos de los recursos humanos, el cual se considera los distintivos protagonistas ocupacionales que estén orientados en lograr en cumplimiento de las metas institucionales. Según el diario *Gestion* (2015) en su publicación hace referencia el estudio publicado por la empresa transnacional Deloitte donde sostiene que “la preocupación de los líderes de Recursos Humanos por la falta de compromiso laboral de los empleados y las pocas acciones para consolidar la cultura organizacional (s/p) asimismo considera en su publicación que el 87% de los líderes que administran a los recursos humanos y los negocios a nivel mundial consideran que la falta de compromiso organizacional por parte de los trabajadores es el principal problema que afrontan las grandes compañías, como consecuencia de esta realidad se refleja en un desempeño laboral con ciertas deficiencias”.

Del mismo modo la misma publicación hace referencia a la realidad que afrontan las organizaciones respecto al compromiso organizacional en el caso peruano según lo publicado por el diario *Gestion* (2015) En el Perú también se encuentra que la brecha más inmenso, esta en la jerarquía que le dan las las entidades a tendencia al compromiso organizacional, pero sin embargo se ha identificado que existe una tendencia muy marcada que los trabajadores no se involucran en una determinada actividad ni con su organización, en consecuencia a esta realidad, también se vuelven poco productivos en su puesto laboral, restando a las organizaciones la competitividad empresarial respecto a organizaciones internacionales.

Si bien es cierto que las organizaciones consideran como el recurso más valorado y reconocido son los trabajadores, pero sin embargo cuando existe una falta de compromiso

organizacional de sus colaboradores, se convierte la principal causa de no poder alcanzar los objetivos organizacionales y sobrevivir y prosperar en un contexto cada vez más dinámico y cambiante, de continuar con esta realidad problemática las organizaciones tendrán ciertas dificultades para conseguir sobrevivir a mediano y largo plazo, a diferencia de otras organizaciones modernas que están concentradas en fomentar y estimular entre sus trabajadores sean proactivos y demuestren su entusiasmo, que sean más colaboradores con los demás compañeros, que sean coherentes y responsables con su propio progreso de carrera.

En este propósito el presente trabajo de investigación pretende hacer un diagnóstico y explicar valiéndose de la literatura actualizada al respecto como el compromiso organizacional actúa como un impulsor en el rendimiento laboral de los trabajadores de los servidores públicos, al igual que las organizaciones con fines comerciales también las entidades públicas brindan un servicio a la sociedad. De acuerdo al Diario oficial el peruano (2020) en su sección editorial sostiene que “desempeño laboral pueden llevar al empleador a tomar determinadas decisiones. Si fueron positivos (dentro o sobre lo esperado), es posible que otorgue incrementos salariales, bonos o incentivos, realice ascensos o promociones, o asigne nuevos retos y responsabilidades” (s.p.).

Por lo tanto conocer el rendimiento laboral en las organizaciones públicas y privadas ayudan a tomar las decisiones correctamente respecto a los trabajadores, si las decisiones fueron acertadas tendrá como consecuencia un compromiso organizacional favorable, como consecuencia de ello se manifestará en el buen servicio que se le brinda a los usuarios por parte de las entidades públicas, el presente trabajo de investigación se planteó como propósito fundamental el grado de influencia que ejerce el compromiso organizacional en el cumplimiento laboral de los trabajadores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, con el presente trabajo se pretende aportar de manera sistemática y apoyado en el marco teórico para encontrar el grado de influencia que se presenta entre las variables. La Municipalidad Distrital de Tamburco como toda institución pública tiene planes y programas que necesita cumplir, pero si no se tiene las políticas orientadas al desarrollo de un compromiso organizacional en su personal, será difícil alcanzarlos.

1.2. Enunciado del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida influye el compromiso organizacional en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, año 2019?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es el grado de influencia del compromiso afectivo en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, año 2019?

PE2: ¿Cuál es el grado de influencia del compromiso de permanencia en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, año 2019?

PE3: ¿Cuál es el grado de influencia del compromiso normativo en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, año 2019?

1.3. Justificación de la investigación

Todo trabajo de investigación debe ser justificado debidamente, porque los resultados hallados deben brindar alguna utilidad a la comunidad académica y a la población de estudio respectivamente, en este mismo sentido, tomando como referencia a Bernal Torres (2010) donde afirma que “toda investigación está orientada a la resolución de algún problema; por consiguiente, es necesario justificar, o exponer, los motivos que merecen la investigación. Asimismo, debe determinarse su cubrimiento o dimensión para conocer su viabilidad” (p. 106). Por otro lado, también está justificada porque brindará oportunidad a los futuros investigadores utilizar los resultados del presente trabajo, por otro lado, también se ha considerado lo que señala Carrasco Díaz (2009) donde afirma que “todo trabajo o proyecto

de investigación, necesariamente requiere ser justificada, es decir, debe explicarse por qué se realiza” (p. 117). Por consiguiente, además por lo planteado por los autores citados también se justifica un trabajo de investigación de la siguiente manera:

1.3.1. Justificación teórica

El aporte teórico es muy importante para un trabajo de investigación según Bernal Torres (2016) sostiene que la justificación teórica en el campo de la administración se da cuando “un trabajo investigativo tiene justificación teórica cuando se cuestiona una teoría administrativa, su proceso de implantación o sus resultados” (p. 138) por lo cual el presente trabajo de investigación se sustentará en el conocimiento existente sobre teorías de compromiso organizacional y rendimiento laboral, comprendido desde sus propios fundamentos y dimensiones, elementos que permitirán explicar el grado de influencia entre ambas variables, mediante el uso de teorías, principios, doctrinas, paradigmas, entre otros, existentes como sustento base.

1.3.2. Justificación social

Los resultados alcanzados con el estudio van a facilitar introducir algunos alcances técnicos orientados a mejorar el compromiso organizacional desde diferentes ópticas y conducentes a elevar el rendimiento laboral de los trabajadores públicos.

1.3.3. Justificación metodológica

En todo trabajo de investigación la justificación metodológica es muy importante para todo tipo de investigación en este sentido Bernal Torres (2016) sostiene que “en una

investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable” (p. 139) bajo este enfoque el presente trabajo busca poner a prueba los conocimientos existentes en la ciencia administrativa para plantear mejores alternativas en el desarrollo del compromiso organizacional en las organizaciones públicas.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1. Objetivos de la investigación

2.1.1. Objetivo general

Establecer cuánto influye el compromiso organizacional en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019.

2.1.2. Objetivos específicos

OE1: Relacionar el grado de influencia del compromiso afectivo en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, Año 2019.

OE2: Relacionar el grado de influencia del compromiso de permanencia en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, Año 2019.

OE3: Relacionar el grado de influencia del compromiso normativo en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, Año 2019.

2.2. Hipótesis de la investigación

2.2.1. Hipótesis general

El compromiso organizacional influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019

2.2.2. Hipótesis específicas

HE1: El compromiso afectivo influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, Año 2019.

HE2: El compromiso de permanencia influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, Año 2019

HE3: El compromiso normativo influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, Año 2019.

2.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente	1.1. Compromiso afectivo	1.1.1 Familia
		1.1.2 Emociones
		1.1.3 Lealtad
		1.1.4 Orgullo
		1.1.5 Felicidad
		1.1.6 Solidaridad
		1.1.7 Satisfacción
Compromiso organizacional Es la voluntad de ejercer aptitudes a través de esfuerzo que busquen el desarrollo de la organización, se considera el	1.2. Compromiso permanencia	1.2.1 Indiferencia
		1.2.2 Conveniencia
		1.2.3 Consecuencia
		1.2.4 Costo económico
		1.2.5 Necesidad
		1.2.6 Económica
		1.2.7 Comodidad
		1.2.8 Beneficios
	1.3. Compromiso	1.3.1 Obligación moral
		1.3.2 sentimiento de lo correcto

deseo arraigado de mantener una relación de proyección con la organización
Hay una voluntad de permanecer en la organización o de responderle a una persona con quien se siente comprometido

Variable dependiente

Rendimiento laboral

Es el aspecto que implica mayor relevancia dentro de una empresa, en cada etapa de los procesos de producción se considera a los todos los individuos que conforman y estén involucrados en dicho proceso, que son los mismos que permiten concretar los resultados deseados

normativo

2.1 Rendimiento en las tareas

2.2 Comportamientos contraproducentes

2.3 Rendimiento en el contexto

1.2.3 Sentimiento de culpabilidad

1.3.4 Deber

1.3.5 Reciprocidad

2.1.1 Dedicación y esfuerzo en el trabajo

2.1.2 Soluciones creativas en el trabajo

2.1.3 Labores desafiantes

2.1.4 Proactividad en las labores asignadas

2.1.5 Fijación de metas en las tareas

2.1.6 Actualización en conocimientos respecto a las funciones

2.1.7 Búsqueda de nuevos desafíos en el trabajo

2.2.1 Inconformidad en el trabajo

2.2.2 Comentarios negativos del trabajo

2.2.3 Contribución a empeorar el problema

2.2.4 Concentración en aspectos negativos del trabajo

2.2.5 Comentarios de aspectos negativos en el trabajo

2.3.1 Planificación del trabajo

2.3.2 Actualización de habilidades laborales

2.3.3 Participación de reuniones laborales

2.3.4 Resultado óptimo de la planificación

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes

3.1.1. Internacionales

Según el trabajo de investigación presentado por Alvarado Alvarado, Parodi Zuazo, y Ruiz Moncayo (2016) “titulado Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada, el presente estudio se realizó para obtener el grado académico de magister, en la metodología fue de tipo cuantitativo, a través de un enfoque no empírico en el cual su objetivo es indagar los diferentes estilos que ayuden más en el compromiso de los trabajadores técnicos de una organización que presta servicio relacionado a la maquinaria pesadas”, por otro lado, si se suele practicar que el engagement tenga el rol de mediador en estos estilos. En el estudio de muestreo se empleó el tipo no probabilístico dirigido, considerando la disponibilidad de competidores, en base a ello se quedó consignada por 164 trabajadores técnicos.

Los resultados de dicha investigación muestran que “los estilos de liderazgo transaccional, laissez faire y transformacional guardan una asociación positiva, el cual se muestra en los resultados que, de manera significativa con el compromiso organizacional de tipo normativo, continua y afectivo, cabe indicar que se observó que el liderazgo laissez faire evitador-positivo no existe una relación con ningún tipo de compromiso organizacional”. En cambio, el liderazgo de estilo transaccional y el transformacional logran predecir un compromiso organizacional en referencia al tipo continuo y normativo, respectivamente, finalmente el engagement permite que el compromiso organización se pueda predecir, en base a ello la población de técnicos muestra tres tipos; en el que los liderazgos de estilo laissez faire y transaccional no puede predecir el engagement.

Los objetivos que han planteado en el trabajo de investigación fueron, “identificar los diferentes estilos de liderazgo que este orientado a incrementar el compromiso de los técnicos para poder reforzar las diferentes características de los líderes que se necesita para concretarlo”, por otro lado, identificar el tipo de compromiso organizacional en referencia a los que conformen entre la población de los técnicos.

Además, sus principales conclusiones a los que ha llegado en su trabajo de investigación fueron: “Consignado por el dictamen sectorial e interno presentado al inicio del desarrollo del presente estudio, según los resultados y análisis se concluye que Motores Perú debe implementar y mejorar otros compromisos con los técnicos para que reflejar mayor superioridad competitiva, puesto esto se manifiesta en el soporte de post venta a sus clientes. Según el estudio analizando el estilo de liderazgo aplicado por Motores Perú crear un incremento en el compromiso de los técnicos, cabe indicar que el engagement es una variable mediadora e imprescindible para el análisis del estilo de liderazgo, y poder entender el compromiso organizacional”, es por ello, que se debe crear que los técnicos cumplan sus roles frente a sus actividades diarias, considerando que una forma de reforzar el compromiso de cada uno de los técnicos.

Según el artículo de investigación publicado por Lozano-Paz y Reyes-Bosio (2017) artículo de investigación titulado “Docentes universitarios: una percepción a partir de la autoeficacia general y el engagement gremial, en base a la metodología muestra un enfoque cualitativa y el diseño del estudio fue fenomenológico llevado a cabo para entender cómo se muestra la autoeficacia general y el engagement grupales en referencia los docentes de la escuela profesional de psicología en una universidad especial de Lima Metropolitana . Para obtener comentario objetivo ,se laboro con el tipo de muestra caso-tipo, se ha realizado entrevista a 7 profesores seleccionados con el procedimiento de muestra de bola de nieve: 3 damas y 4 varones” .

En base a la recopilación de datos se empleo un instrumento de encuestas semi-estructurada que nos ayudara a recaudar información de las variables de ejecución de recursos, la variable autoeficacia genera, cantidad de recursos utilizado y los indicadores organización. en referencia a la variable de engagement laboral aborda

los diferentes indicadores como el vigor, absorción y dedicación. en el estudio se logro concluir que los docentes consideran auto eficaces, pues para alcanzar los objetivos evalúan las diferentes capacidades del entorno, el cual la labor de docencia este relacionado con el engaged.

Guarniz Lozano Anghella Lisseti (2014). “Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012”. “En la presente investigación se realizó para el obtener el grado de maestra en educación, el estudio aplico una metodología del tipo descriptivo, correlaciona y transversal, se considera una muestra de 103 maestros de Medicina que se encuentran en un rango de edad entre 30 a 55 años que dictan curso en el semestre I del 2012. Según el instrumento aplicado se logró analizar que el nivel de satisfacción muestra que los docentes tuvieron un calificativo de nivel bueno, el cual la condición laboral y los factores de remuneración son factores que se repitió en la aplicación de la evaluación, por otro lado, el factor de tensión laboral los docentes obtuvieron un calificativo regular, considerándolo en un aspecto general, el nivel de satisfacción laboral de cada uno de los docentes es bueno”.

Los docentes respecto a considerar el nivel de compromiso indica que “es moderado cuando realizamos un análisis minucioso de dimensiones de compromiso, se evidencia; la efectividad de una fuerte correlación con el docente, por otro lado, no necesariamente el grupo de docente con tiempo de trabajo de 7 a 10 años en la universidad. Sin embargo, en la áreas global, normativa y calculadora refleja solo una presencia moderada en referencia al compromiso de por la sede laboral. En base a los resultados de regresión simple, evidencia que, entre la satisfacción laboral y el desempeño docente, resulta que existe una correlación positiva y significativa entre ambas variables. Por otro lado, hay la existencia de una correlación negativa y no significativa entra las dimensiones de compromiso institucional y desempeño de docente. Según ello se recomienda que no es necesario sentirse parte de la institución, pues no es determinante para tener un mejor desempeño. Por lo estudiado se logró concluir que existe un nivel significativo entre influencia positiva y significativa entre la satisfacción laboral en referencia al desempeño docente, también se precisa que no

existe una existencia entre las el compromiso institucional y el desempeño docente en referencia a los profesores de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego”.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Blanes Canturias, Eduardo Francisco (2016) en su trabajo titulada: “Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral según el personal de la sede central del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar, Lima, 2016, trabajo que ha sido presentado para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública, El cual tuvo el objetivo prioritario y general de determinar en qué medida el compromiso organizacional influye en el desempeño laboral en referencia al personal de la sede central del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima, 2016”.

El trabajo estudio emplea una metodología a través de un enfoque cuantitativo, del tipo básica, en el diseño de la investigación fue no experimental, correlacional causal, descriptivo, transeccional. “Para el instrumento de investigación se empleó un cuestionario para la recadación de datos que comprende a los trabajadores de la sede central del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF que se encuentra en el distrito de Pueblo Libre, se consideró una población de 215 trabajadores, pero en base a la muestra se consideró 139 colaboradores. Para el procesamiento de datos e información, se aplicó el proceso de registro manual y el proceso computarizado a través del programa estadístico SPSS 23. En base a los resultados se evidencia en la hipótesis general; que el compromiso organizacional influye en Desempeño Laboral en referencia al personal de la sede central del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima, 2016”. Según el análisis según el coeficiente V de Cramer es igual a 0.202 que refleja lo señalado por la hipótesis general del estudio, y evidencia que la variable de desempeño laboral y compromiso organizacional tienen una relación positiva moderada.

Gutierrez Molina y Rico Prieto (2019) “en su trabajo de investigación compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo” en su investigación empleo en su objetivo

general que fue caracterizar el grado de compromiso organizacional que manifiestan los empleados frente a la empresa en donde laboral, considerando el tipo de contrato laboral con el que fueron afiliados. El estudio en base a su metodología se aplicó desde un enfoque empírico – analista de tipo cuantitativa, a través de un estudio no experimental, de tipo descriptivo y transaccional – correlacional”. Su considero una muestra de 270 colaboradores, que deben estar afiliados mayor a 3 meses, el cual las empresas deben ser colombianas de ámbito público o privado con estipule en su centrado a un término indefinid, prestación de servicios y fijo. “El instrumento de estudio se aplicó a través de dos encuestas, el cual la primera fue enfocada a considerar los aspectos sociodemográficos y el segundo a versión traducida y validada por Osorio, Ramos & Walteros (2016) del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer et. al (1993) el cual el cuestionario encontró 2 a 3 ítems que se relacionan con los componentes continuo”, por otro lado, hay nueve ítems que no están midiendo este factor y los diferentes componentes afectivos. Sim embargo, para el estudio se aplico el programa SPSS para el análisis de las variables de la investigación, para el análisis de confiabilidad de dicho instrumento se empleo por medio de Alfa de Cronbach, para la medida de del análisis de valides factorial se empleó Kaiser-Meyer-Olkin, por otro lado, para el análisis diferencial se consideró la prueba ANOVA. se aplica diversos instrumentos estadísticos para poder diferenciar entre las variables de estudio de tipos de contrato y compromiso organizacional. “En base a los resultados obtenidos en ANOVA muestra un nivel de significancia de 0.50 en referencial al compromiso organizacional, se concluye que no hay algún tipo de diferencia entre compromiso organizacional en función al tipo de contrato laboral”.

En su investigación Marsollier (2015), titulado “El compromiso laboral en el contexto universitario. Una aproximación desde la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, tuvo como objetivo indagar sobre las distintas variables referente al aspecto organizacionales y psicosociales que guarden relación con el compromiso laboral. En base a ello, se planteó el objetivo de identificar los niveles de engagement del personal de apoyo académico de la Universidad Nacional de Cuyo (Mendoza, Argentina) y algunas vinculaciones ligadas a los factores psicosociales, como prioridad identificar

los niveles de desgaste laboral. Para el estudio se consideró en la muestra a 69 colaboradores de staff de apoyo que laboren en la universidad mencionada”.

Para el estudio se utilizó un “metodología combinada con técnicas cuantitativas orientadas para poder saber los niveles de engagement del sector, en base a las técnicas cualitativas aplicadas el que permiten acercarnos más a las valoraciones y expectativas que guarden relación con el compromiso laboral para poder para conocer los niveles de engagement se administró el UWES (Utrecht Work Engagement Scale), la asociación libre de palabras, el Inventario Maslach de Burnoutn y los aspectos diferencial semántico sobre “actitudes frente al trabajo”. En base los resultados se evidencia formas de identificar la dedicación en el trabajo y valores elevados vinculados al vigor, cabe indicar que dichos niveles son más débiles en base a la absorción con la propia tarea. Por su parte, la instancia cualitativa se centra en valoraciones predominantemente positivas que estén ligadas a la universidad como contexto laboral y el al propio desempeño”.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Principales autores que definen el compromiso organizacional

En base a la definición referencial a las teorías sobre el compromiso organizacional y considerando los diferentes aportes de científicos en referencia al compromiso organizacional, dicha definición fue objeto de criticas a causa de que existe una ausencia de consenso para otorgar y construir la definición.

Como prioridad, es necesario entender el compromiso organizacional como definición, dicha construcción multidimensional ya lleva tiempo como objetivo de rigurosas evaluaciones e investigaciones, el cual llevo a muchas conceptualizaciones de compromiso organizacional.

Porter y Lawer “(citado en Betanzos y Paz, 2007) entienden el compromiso como el 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”.

Menciona que se comprende compromiso con el argumento de que, dado que los empleados comprometidos están muy absorbidos con respecto a las responsabilidades de su función, deberán recurrir a todos los medios posibles para realizar su trabajo y en el proceso alcanzar sus metas laborales. Podemos extender esta premisa y afirmar que a medida que se alcanzan los objetivos laborales, las personas pueden encontrar una sensación de bienestar y gratificación inherentes. (Soumendu & Jyotsna, 2013)

Por otro lado, Kanter “(en Betanzos y Paz, 2007) sostiene que el compromiso se debe cimentar en unas bases algo más complejas que un simple intercambio económico; mientras que Buchanan (citado en Betanzos y Paz, 2007) indica que los individuos comprometidos con su organización adoptarán de algún modo, cierto grado de identificación y lealtad hacia los objetivos y valores organizacionales”.

El compromiso es la implicación de aspectos positivos que tiene un individuo en la institución. En base a ello consideramos como referencia a, (citado en Betanzos y Paz, 2007) “realiza un énfasis de este concepto como el deseo de hacer respetar de las diferentes normas de la organización y permanecer en la misma. Por otro lado, también se considera a Cotton (citado en Betanzos y Paz, 2007) menciona que el compromiso se define como el proceso participativo”, dichos resultados se combinan la información entre los incentivos e influencias, el cual esta combinación se evidencia en el uso de todas las capacidades personales que motivan a los trabajadores a buscar el éxito institucional.

Meyer y Allen “(citado por Gonzales & Concha, 1989) define al compromiso como un aspecto de actitudes, señala como el deseo de poder ser parte continua de la organización y realizar los esfuerzos con el fin de beneficiar, reconocer y valorar sus metas de la organización (p. 92)” sin embargo, en el proceso de que los trabajadores tengan un fuerte compromiso, con un deseo fuerte de deseo, entonces en la cultura organizacional se verá reflejado los fuertes componentes que conlleva tener dicho compromiso.

Por otro lado, Domínguez, Ramírez y García (citado por Alvarado et al. 2016) consideran que “constructo como la vinculación de los empleados con su

organización, la cual existe entre sus miembros cuando las personas se identifican con ella, o cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están muy integrados y son totalmente congruentes” (p. 16). “Es así que el compromiso se refleja en la vinculación que tienen los trabajadores con su organización, entendiéndose el compromiso de los trabajadores como una promesa de realizar alguna actividad, una dedicación a un curso de acción a largo del tiempo, los trabajadores que se muestran vinculados pueden desempeñarse de un modo ejemplar respecto a los demás miembros de la organización”.

Del mismo modo también los rasgos de la conducta individual de los trabajadores se identifican en las organizaciones cuando demuestran una identificación individual hacia la organización, “las características del compromiso del individuo en la organización son un distintivo en la voluntad de permanecer en la organización o de responderle a una persona con quien se siente comprometido”. Castañeda (citado por Mamani Vara, 2016) afirma:

“La fuerza de una identificación individual, e implicación en una organización particular que está caracterizada por al menos tres factores: una fuerte creencia y aceptación de las metas y valores de la organización, una voluntad de ejercer considerable esfuerzo a favor de la organización y, un deseo definido de mantener la membresía organizacional” (p. 12).

Por otro lado, Meyer y Allen (citado por Montoya , 2016) consideran al:

Compromiso organizacional considerando como en el aspecto psicologico se logra caracterizar la relacion en la organización y la persona, el cual esto se ve reflejado en la diferentes desicionces tales como poder dejar la organización o por contrario continuar. Sim embargo, entre los difirentes autores indican que el compromiso organizacional es un constructo a base de conceptos multidimensional, el cual se considera tres tipos de compromiso organziacional: normativo, continuidad y el afectivo (p. 10).

3.2.2. Importancia del compromiso organizacional

El compromiso organizacional al transcurso del tiempo se ha transformado en estos últimos años como uno de los argumentos más estudiados por la disciplina del comportamiento organizacional; en base a ello se considera como una razón por lo que esto no ha sucedido, debido a que muchas organizaciones lograron demostrar que tener un compromiso con la organización consignan que otorga mayor productividad y puntualidad de los trabajadores en sus lugares de trabajo, el compromiso organizacional que manifiestan los trabajadores va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, la importancia de su estudio y comprensión amerita considerar aspectos que son claves al respecto de esta materia según Hellriegel & Slocum (2009) donde consideran que:

Compromiso con la organización. “Al igual que la satisfacción laboral, el compromiso con la organización influye en si una persona permanece en el puesto. El compromiso organizacional es la fortaleza de la participación de un empleado en la organización y la forma en que se identifica con ella. Los empleados que permanecen con la organización durante un largo periodo tienden a estar mucho más comprometidos con la organización que aquellos que trabajaron por periodos más cortos. Para los empleados considerando en un largo plazo, sólo pensar en cambiarse y empacar, es demasiado. Un fuerte compromiso con la organización se caracteriza por”:

- Apoyo y aceptación de las metas y los valores de la organización,
- La disposición de ejercer un esfuerzo considerable para bien de la organización y
- Un deseo por permanecer dentro de la organización (Hellriegel & Slocum, 2009).

“Los empleados que se sienten muy comprometidos probablemente se considerarán miembros aplicados de la organización, consideran y mencionaran en términos personales que la organización representa para ellos, como “nosotros fabricamos productos de alta calidad”. No lo considera como fuentes de escala menor como la insatisfacción laboral y tendrán mucho tiempo de antigüedad en ella. Por lo contrario, una persona menos comprometida verá su relación con la organización en términos menos personales (Ellos no ofrecen un servicio de calidad), expresará su insatisfacción

con las cosas de forma más verídica y no permanecerá mucho tiempo en la organización”.

“De alguna manera el tema del compromiso organizacional tiene repercusiones en la productividad y competitividad de las organizaciones”, de allí que muchos estudiosos del tema se han centrado en el vínculo trabajador y organización.

Por otro lado, Arciniega (1990) sostiene:

La psicología organizacional tiene una agenda científica y de investigación, así como preocupaciones de los profesionales. Por ejemplo, la investigación en el campo busca obtener un conocimiento y comprensión completos de los factores de los empleados que pueden contribuir a comportamientos y actitudes positivas o negativas en el lugar de trabajo. Los profesionales aplican ese conocimiento para mejorar el comportamiento y la actitud de los empleados, así como para introducir cambios en el entorno laboral con el fin de reforzar la motivación y alinear el comportamiento de los empleados para mejorar la eficacia organizacional. Se puede concluir que la interacción, la colaboración mutua y la comunicación entre los científicos y los profesionales es esencial para experimentar y formar nuevos conceptos e ideas para tener un impacto y agregar nuevos conocimientos y prácticas al campo.

Por otro lado según Bayona et al. (s/f) considera que el compromiso organizacional es muy importante abordar por las siguientes razones:

La organización se preocupa por implementar la práctica de planificación de recursos humanos para mejorar el compromiso de sus empleados, esto contribuye a mejorar el nivel de compromiso organizacional. Como el Enfoque de la organización en la práctica de reclutamiento y selección de acuerdo con reglas y algunos aspectos de estándares. En la forma de contratar a los mejores talentos en la organización en relación con la organización compromiso.

El Compromiso Organizacional puede ser uno de los mecanismos que tienen las organizaciones por intermedio de la “Dirección de Recursos Humanos para generar el compromiso con los objetivos organizacionales, cabe indicar que la lealtad y

vinculación de los empleados con su lugar de trabajo y su organización”. De esta manera se fomenta a los empleados para buscar la identificación en la organización donde desarrollan sus actividades, por el cual se desarrollara mayores serán las probabilidades de que permanezcan en sus organizaciones.

3.2.3. Principales modelos del compromiso organizacional

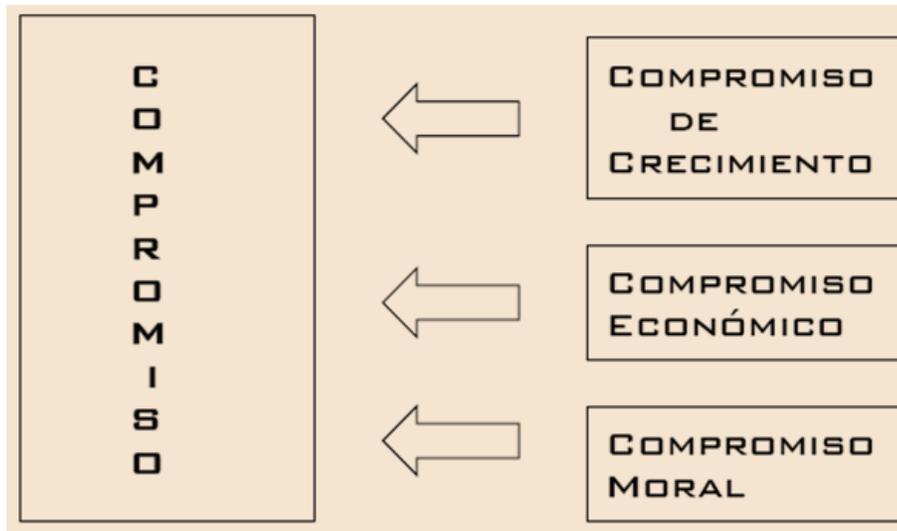
3.2.3.1. Modelo de Largomarsino R.

De acuerdo a Largomarsino (citado por Rocha y Børth, s/f) Desarrolla el modelo de compromiso organizacional considerando tres variables: Compromiso Económico, Compromiso de Crecimiento y Compromiso Moral (p.5) la propuesta está sustentado de la siguiente forma:

Compromiso económico, “son aquellos que pertenecen a una organización simplemente por las condiciones económicas que ofrece o por la falta o escasa alternativas de trabajo en el mercado laboral”.

Compromiso de crecimiento. “Se caracteriza por las alternativas de desarrollo profesional, crecimiento que ofrece la organización al empleado. Asimismo, un trabajo desafiante, la perspectiva de una brillante carrera profesional en la organización o fuera de ella”.

Compromiso Moral. “Los empleados encuentran un alto nivel de identificación entre sus valores personales con los valores sustentados por la organización. Saben que pertenecer a una organización es lo correcto y se identifican con los valores que ponen en práctica la organización”. Largomarsino (citado por Rocha y Børth, s/f).

Figura 2*Modelo de Compromiso Organizacional*

Nota. La figura muestra el modelo teórico del compromiso organizacional, Fuente: Rocha y Børth (s.f.).

3.2.3.2. Modelo mecanicista

El modelo mecanicista es planteado por Pérez López (citado por Hurtado Arrieta, 2017) sostiene:

“Parte del supuesto de que la acción humana ha de ser explicada en función de las distintas circunstancias externas en que la persona actúa. Ello quiere decir que la motivación para actuar se origina en el impulso de las personas para conseguir una relación persona-entorno lo más acorde posible con las preferencias personales del sujeto” (p. 27)

En este mismo sentido lo planteado por el autor, sostiene que los integrantes de una organización para actuar y tener acercamiento a la organización, estará sujeto a las preferencias que tiene el trabajador en relación a lo que ofrece el entorno, es decir si en un ambiente laboral se ajusta a los intereses y motivaciones del trabajador entonces despertará un fuerte sentimiento de pertenencia a la organización.

Por otro de acuerdo a Pérez López (citado por Hurtado Arrieta, 2017) además establece la diferencia entre las relaciones formalizadas que comprende los siguientes aspectos:

- **Estructura formal:** Hace referencia a los elementos o personas de la organización por medio de las distintas actividades y funciones que son asignado. Respecto a cómo se presenta, se manifiesta en las personas que tan solo en cuanto “algo” son capaces de realizar distintas operaciones.
- **Sistemas de dirección:** Hace referencia a la coordinación de las diferentes decisiones o acciones de elementos consignados en una estructura formal, que indica, que el resultado final recaiga sobre cada uno de ellos para que así, en el trabajado conjunto se logre el objetivo y propósito.
- **Estrategia:** Se refiere a la determinación de las acciones conjuntas que son realizadas en los contextos en el que opera la organización. (p. 28)

3.2.3.3. Modelo psicosociológico

En relación al modelo psicológico se considera en el planteamiento a las personas que: “nos indica que las teorías basadas en este paradigma, parten del supuesto de que la acción de las personas ha de ser explicada en función del logro de unas metas u objetivos personales y que éstas no dependen tan sólo de las circunstancias externas a las personas” Pérez López (citado por Hurtado Arrieta, 2017) sustentan:

- **Estructura real:** “Representa las características personales de los miembros de la organización. Los análisis de las estructuras reales tratan de especificar características individuales que ayudan a la creación de sistemas espontáneos positivos, es decir, sistemas que faciliten el logro sincrónico tanto de objetivos individuales como de los organizacionales”.
- **Estilo de dirección:** “Representa el modo de proceder por el que las personas orientan su acción no formalizada y la coordinación que resulta como consecuencia de ese modo de actuar. Un estilo de dirección será más

positivo cuanto más contribuya a conseguir que las personas actúen por motivación interna a la hora de realizar aquello que la organización les demanda”.

- **Objeto organizacional:** “Representa todo aquello que las personas realizan en la organización, es decir, producto o servicio que elaboran conjuntamente” (p.30)

3.2.3.4. Modelo antropológico

El modelo antropológico incluye una concepción de la motivación de los trabajadores motivado por aspectos externos e internos, con la finalidad de poder incrementar la productividad para la unidad de trabajo, por lo tanto, se debe aplicar más un enfoque en la calidad de la comunicación y la motivación que desarrollan los directivos de la organización, lo que generan una confianza entre ambas partes. “Los altos directivos deben enfocarse en incentivar a sus trabajadores cumplan con sus labores, el cual dicha funcione realicen impulsados por razones transcendentales, cumpliendo con sus necesidades afectivas, sin embargo, el caso de que lo realicen sin algún impulso, los trabajos solo cumplirán por aspecto de interés. esto generará únicamente una eficacia positiva que necesitará poner mayor énfasis en el sistema formal”.

Los altos directivos deben enfocarse en incentivar a sus trabajadores cumplan con sus labores, el cual dicha funcione realicen impulsados por razones transcendentales, cumpliendo con sus necesidades afectivas, sin embargo, el caso de que lo realicen sin algún impulso, los trabajos solo cumplirán por aspecto de interés

De acuerdo a lo afirmado por Pérez López (citado por Hurtado Arrieta, 2017) sostiene que el paradigma antropológico se sustenta por:

- “Misión externa: Se logra observar en las diferentes necesidades reales que cualquier organización busca poder satisfacer por medio de servicio o productos, el cual se designa y es conocida como acción organizacional”.
- “Incluye la satisfacción de las necesidades de las personas sobre aquellas que se observa que cumplen con la función de consumidores, y en cuanto desempeñan dicha función”.
- “Misión interna: Hace referencia aquellas necesidades evidentes que una organización busca satisfacer los que conforman la organización en general en base en cuanto producen, el cual comprende aquellas acciones que logren determinar la calidad en los servicios o productos”.
- “Hace referencia al proceso de desarrollar de la motivación por aspectos trascendentales e intrínsecos considerando la organización interna”.
- “Valores de la dirección: Hace referencia al entendimiento de la organización por necesidades reales en el momento de poder tomar decisiones y el peso que se da a cada una de esas necesidades reales a la hora de poder tomar decisiones (p. 33)”

Estos aspectos se deben tomar en cuenta para orientar a los trabajadores con fines de conseguir los objetivos organizacionales a la hora de tomar decisiones.

3.2.4. Principales autores del compromiso organizacional

“El compromiso organizacional en el transcurso del tiempo se ha logrado transformar en tipo de variable gran crecimiento de estudio por razones de como haya sucedido al comportamiento organizacional, según las investigaciones con precedentes de este esta variable se logró determinar que el compromiso organizacional indica que puede ser un mejor predictor de la puntualidad y rotación”.

Un planteamiento para entender el compromiso organizacional lo sostiene Becker (citado por Betanzos Diaz, Andrade Palos, & Paz Rodriguez , 2005) El compromiso afectivo proviene de factores intrínsecos del individuo [66], que son resumidos en el

sentimiento de logro, crecimiento profesional y personal, reconocimiento, y en general, en la satisfacción laboral. En general, el compromiso afectivo puede considerarse una dimensión importante del compromiso organizacional, ya que los empleados con alto nivel afectivo y el compromiso que va más allá de las expectativas contractuales para mantener la organización. a través de funcionando fluidamente (permanencia) (p. 28).

La mejora continua se considera un largo viaje que implica el desarrollo de habilidades. y capacidades dentro de la organización para asegurar mejoras y resolución de problemas en un diariamente. En otras palabras, es un esfuerzo continuo por mejorar productos y servicios. calidad, satisfacción del cliente y eficiencia organizativa

“En base a ello sostiene que hay evidencias de que las organizaciones, el cual dichos integrantes tiene cargos directivos de compromiso, son aquellas que indican altos niveles de productividad, bajos niveles de ausentismo y desempeño”.

A parte de ello Meyer y Allen (citado por Betanzos et al. 2005), consideran en su planteamiento lo siguiente:

Al evidenciar que se puede dividir en dos factores: “un componente de alto sacrificio personal” (que tengan relación a los costes de abandonar la organización) y un componente de “escasez de alternativas percibidas” (relacionado con la escasez de posibilidades de encontrar un empleo que pueda ser una alternativa al actual). Meyer, Allen y Gellatly (1990) y Hackett, Bycio y Hausdorf (1994) halaron alguna muestra empírica del desdoblamiento de la escala en dos factores. Si bien, la escala se sigue utilizando de forma unidimensional” (p. 28).

“El Compromiso Organizacional puede ser uno de los mecanismos que disponen las organizaciones para alcanzar la competitividad empresarial, desarrollando una identidad organizacional interna y externa, sirve para identificar y analizar los objetivos organizacionales, se busca la lealtad y la vinculación de los integrantes con su institución y con su lugar de trabajo”. Logrando que los integrantes estén muy identificados y comprometidos con la organización en la que laboran, se va generar

más probabilidades de que permanezcan en la misma organización por mucho más tiempo.

3.2.5. Modelo teórico del compromiso organizacional

3.2.5.1. Compromiso afectivo

Según Meyer y Allen (citado por Vidarte Farro, 2019) La dimensión afectiva del compromiso organizacional se refiere a "el empleado que sienta apego emocional, identificación e implicación en la organización". Este tipo de compromiso refleja el deseo de permanecer dentro de una organización mediante tipo de elección. Sin embargo, los empleados están comprometidos afectivamente con la organización porque quieren hacerlo. Por otro lado, se declaró que los empleados que están emocionalmente comprometidos con su empresa están más comprometidos con sus objetivos y valores (p. 19).

Por lo tanto, el compromiso afectivo es el deseo emocional que cada una de las personas crean y se fidelizan con la organización, en consecuencia, en el apego emocional que consideró como un componente que se caracteriza por una aceptación de la organización metas y valores, que adquiere un fuerte deseo de seguir siendo miembro de ella. Se considera que el tipo de compromiso que adquieren los trabajadores se sienten orgullosos al ser parte de la organización.

3.2.5.2. Familia

Es el grado en que un empleado se relaciona con una organización en particular y las metas. Por lo tanto, el valor influye en la actitud y el comportamiento de las personas en todos los niveles de la organización, proporciona la base sobre la cual los miembros de una organización juzgan las acciones y ayuda a moldear las decisiones que toman los miembros para

alinearse con las expectativas sociales y organizacionales. Meyer y Allen (citado por Betanzos et al. 2005).

3.2.5.3. Emociones

Las emociones son respuestas psicofisiológicas que se presenta a través de estímulos en cada uno de los individuos cuando siente la presencia de una persona, objeto, lugar y suceso. En base al aspecto psicológico las emociones se ven afectadas por la intensidad de la atención, que según el nivel rango cada individuo manifiestas ciertas conductas que son activadas por redes sensoriales de la memoria. Meyer y Allen (citado por Betanzos et al. 2005).

Los sentimientos son los resultados de las diferentes emociones, el cual tienen la característica de ser más perdurables en el tiempo y por otro lado se puede ser expresado por medio de palabras. En el aspecto fisiológico; las emociones se logran organizar rápidamente en base a las distintas respuestas del sistema biológico. Meyer y Allen (citado por Betanzos et al. 2005).

comprensión del trabajo emocional proceso identificando la motivación para regular las emociones como antecedente de estados afectivos de los empleados, estrategias laborales emocionales y satisfacción laboral. La motivación autodeterminada de los empleados tuvo consecuencias importantes sobre cómo los empleados sienten y regulan sus emociones mientras interactúan con los clientes. La forma en que los empleados realizaban el trabajo emocional tuvo consecuencias importantes en su satisfacción laboral

3.2.5.3.1. Lealtad

La lealtad es la inclinación del trabajador para con la organización. No hay aspectos que logren una disconformidad en relación a los entendidos sobre ideas o cosas a las diferentes cosas que se puede ser leal. Algunas personas logran comprender que uno puede ser

leal en un sentido muy amplio de cosas, sin embargo, otras personas argumentan que solo se puede ser leal a otra persona.

“La lealtad es un principio que básicamente consiste en nunca darle la espalda a determinada persona o grupo social que están unidos por lazos de amistad o por alguna relación social, es decir, el cumplimiento de honor y gratitud, la lealtad está más apegada a la relación en grupo” Meyer y Allen (citado por Betanzos et al. 2005).

3.2.5.3.2. Orgullo institucional

En las organizaciones el sentimiento del orgullo o de pertenencia institucional es muy importante para el buen desarrollo y funcionamiento organizacional, en este mismo sentido Lewis (citado por Barranco Fernandez , s/f) al respecto sostiene que el orgullo institucional se refiere a:

Se presenta por una emoción categorizada como antisocial, si no emergemos en dicha categoría tendría una naturaleza dual. El cual sería poder encontrarnos con un orgullo hubristico y autentico, el cual el primero se entiende a autoconfianza y satisfacción, sim embargo, el segundo estaría relacionado a tener un orgullo con engreimiento y arrogancia. En la vida cotidiana las personas están familiarizadas con este tipo de orgullos (p. 11).

Por otro lado, también al respecto del sentimiento del orgullo de pertenencia que manifiestan los trabajadores al interior y al exterior de la organización, según Helm (citado por Barranco Fernandez , s/f) al respecto sostiene que:

“El orgullo de pertenencia de los empleados estaría íntimamente relacionado con la reputación externa e imagen de la compañía. De este modo, cuanta mejor imagen tenga una compañía para sus

clientes y el resto de miembros de la sociedad, mayor será el orgullo de los empleados por pertenecer a la misma”.

Por lo tanto, tomando como referencia ambos autores, se puede considerar que las personas con un alto sentimiento de orgullo institucional y de pertenencia, vela más por el bien común de la organización y de sus compañeros. Además, manifiesta un sentido de pertenencia y actúa como si la organización fuera parte de su propiedad, este sentimiento genera un buen desempeño laboral en sus actividades cotidianas, se evidencia este sentimiento en el buen servicio que brinda a los clientes de la organización.

3.2.5.3.3. Felicidad

Al respecto de la felicidad laboral o al bienestar afectivo que manifiestan los integrantes de una organización mediante el sentimiento de camaradería, en este mismo sentido Cunha (citado por Barranco Fernandez , s/f) quien sostiene que: “Los individuos colectivistas muestran mayores niveles de bienestar afectivo que los individualistas y, lo que es más relevante: que esta relación se encuentra mediada por la percepción de los empleados del espíritu de camaradería de una organización” es decir; se lograr estar mejor dentro de una organización si los que se encuentran solo los individuos colectivistas, cabe indicar si la organización incentiva a tener un tipo de comportamiento de camaradería y cooperación, en consecuencias se evidenciara el aumento del bienestar del empleado (p. 9).

Es decir; se lograr estar mejor dentro de una organización si los que se encuentran solo los individuos colectivistas, cabe indicar si la organización incentiva a tener un tipo de comportamiento de camaradería y cooperación, en consecuencias se evidenciara el aumento del bienestar del empleado.

En tal sentido se entiende que el sentimiento de felicidad laboral que manifiestan los integrantes de una organización está relacionado con el sentimiento de camaradería o felicidad que manifiestan al cumplir sus labores, trabajar en camaradería con compañeros genera bienestar de los trabajadores por medio de un equilibrio de los factores que hacen feliz al empleado como son ambiente laboral, flexibilidad en el horario, remuneraciones, formación y desarrollo de habilidades, liderazgo, formación, reconocimiento por la labor que realiza.

3.2.5.3.4. Solidaridad

La solidaridad dentro de las empresas y organizaciones tienen su manifestación en el apoyo incondicional a las actividades que la organización realiza por parte de los miembros integrantes, las actitudes de los colaboradores se manifiesta sobre todo en las situaciones negativas y tienen un grado importante que se evidencia en los problemas o conflictos que enfrenta la organización, de acuerdo a Lee (citado por Sumoza Matos, 2008) sostiene que “la dinámica solidaria debe estar enmarcada en los fundamentos de persuasión, paciencia, amabilidad, enseñanza, aceptación, generosidad, conocimiento, disciplina, consistencia e integridad” (p. 217) de acuerdo a lo citado se puede desprender que los integrantes de la organización van a manifestar actitudes positivas hacia la organización si existe actitudes positivas que muestran los gerentes hacia los colaboradores.

La solidaridad es un valor se puede manifestar a nivel individual o grupal, se ha desarrollado de forma importante el voluntariado, se identifica a las personas como solidarios cuando manifiestan en el desprendimiento en dar tiempo, dinero, esfuerzo, trabajo para que otros puedan ser beneficiados sin esperar a cambio nada. Ser

solidario al interior de las organizaciones es consecuencia del compromiso organizacional que manifiesta el trabajador en favor de sus compañeros, colaboradores y principalmente en apoyo de la organización para el logro de los objetivos y metas organizacionales, sin que exista de por medio algún lazo de interés económico, amistad ni de parentesco.

3.2.5.3.5. Satisfacción

Aún en el concepto de satisfacción, aunque sesgado hacia la satisfacción del consumidor, opina que "la satisfacción es un juicio del nivel placentero de cumplimiento relacionado con el consumo, el cual están incluidos los niveles de cumplimiento insuficiente o exceso de cumplimiento". "Esta definición destaca la realización de un juicio de satisfacción que se centra en el cumplimiento, que puede variar de una persona a otra. Una de las definiciones que la mayoría de los autores considera en referencia a la investigación organizacional es de Locke" (1976), el cual define la satisfacción laboral como "un estado expresado en emociones de positivismo o placer que es resultante de la evaluación de las experiencias o la evaluación de trabajo" (p. 1304)

El medio ambiente incluye en los aspectos de cambios de la satisfacción, por otro lado también se está la seguridad, la higiene, el estilo de gestión, el lugar de trabaja, la cultura, el empoderamiento y la participación de los trabajadores.

3.2.5.4. Compromiso permanencia

Según Rivera (citado por Vidarte Farro, 2019) el compromiso de continuidad está vinculado principalmente a la membresía continua. En base al razonamiento que las personas mantendrán el compromiso en gran parte por

interés propio asociado con los "costos" percibidos de no mantener el compromiso. El "enfoque conductual" suele estar a veces asociado con el compromiso de continuidad, es más inclusivo, por el cual implica que los términos del compromiso son la voluntad de continuar en un curso de acción elegido, considerando como frente a alguna parte focal, cualquiera que sea ese curso. Los términos son los que acuerden las partes, lo que sugeriría que un enfoque conductual podría ayudar a establecer un compromiso tanto afectivo como continuo (p. 19).

El compromiso de permanencia o continuidad, es el sentimiento que experimenta el trabajador de continuar en la organización, en referencia a los costos (psicológicos, financiero, físicos) y la presencia de pocas oportunidades de poder ubicar otro tipo de empleo fuera de la organización, si fuera de caso de retirarse de la organización, es el caso que el trabajador se siente vinculado con la organización ya sea por aspecto de dinero, esfuerzo y dinero invertido.

3.2.5.5. Indiferencia

Se denomina considera con el termino de indiferencia a todo aspecto de ánimo que los seres humanos experimentan, el cual tiene características que se reflejan por la falta de rechazo, atracción según como correspondan, tomando como referencia por las cosas y las personas en donde interactúan con el mundo.

La indiferencia es un estado de ánimo o sentimiento de indiferencia. No implica ninguna acción y, por tanto, no puede juzgarse por sus consecuencias. lo define, un sentimiento que lo devuelve a algo y revela un particular modo de sintonía con el mundo

3.2.5.5.1. Conveniencia

Conveniencia es, en común, lo que se mantiene por ser útil y habitualmente, a pesar de que suponga la conservación de una hipocresía, de una irracionalidad o de una impropiedad. “Puede mencionar a la conveniencia, como buscar hacer las cosas que traigan un bien o una utilidad a la vida de alguien, pero más a uno mismo. Conveniencia es tener en cuenta las necesidades propias y de los demás, para sustituirlas de alguna forma y en la medida de lo posible”.

3.2.5.5.2. Consecuencia

Fortaleza en la que la conducta de las personas es coherente con aquellas opiniones que defiende. Se enfrenta a todo hecho resultante de otro, que se constituye en su causa. Es lo que sucede con necesidad lógica como derivación de otro hecho o situación n. En general las personas deben hacerse responsables de las consecuencias de sus actos. Ciertas consecuencias son productos de eventos naturales y constituyen en casos fortuitos o de fuerza mayor y eximentes de responsabilidad. Cuando decimos medir las consecuencias, es predecir lo que va a suceder si alguien efectúa determinada acción, existen consecuencias positivas y negativas. Los efectos pueden ser positivas como, en consecuencia, se pone la tenacidad para lograr algo.

Todo hecho produce alguna reacción, pero algunas son poco importantes, y por eso se las minimiza y ni siquiera se las considera. Cuando se dice el hecho no produjo consecuencias, se hace referencia que no se han producido sucesos ulteriores trascendentes, que reconozcan a aquel como causa. Obviamente, este hecho, tiene algunas consecuencias, como, por ejemplo, el

impacto emocional en los protagonistas, haber demorado en llegar a su destino, etcétera; pero no ameritaron ser tomadas en cuenta.

3.2.5.5.3. Costo económico

Mejor descrito como un sacrificio hecho para obtener algo. En los negocios, el costo es generalmente una valoración monetaria de todos los esfuerzos, materiales, recursos, tiempo y servicios consumidos, por otro lado, “los riesgos incurridos y oportunidades perdidas en la producción y entrega de bienes y servicios. Sin embargo, los costos asociados a los recursos que una empresa utiliza para producir su producto se dividen en costos explícitos y costos implícitos”.

Desde un punto de vista laboral, “los trabajadores analizan el trabajo que realizan frente a los beneficios económicos que reciben, en las empresas privadas, por otro lado, las empresas del estado se hablan de costes sociales para acumular aquellos consumos de factores que pueden ser naturales o ambientales que no son sufragados por los fabricantes de un bien y por consiguiente excluidos del cálculo de sus costes económicos”.

3.2.5.5.4. Económica

Se entiende como económica relacionada al compromiso organizacional, al comportamiento de los trabajadores que tienen respecto a su labor que realizan dentro de la organización, si existe la idea que con el trabajo que realiza está contribuyendo en mejorar la situación económica por lo tanto lo que espera como consecuencia también tenga un beneficio económico.

3.2.5.5.5. Comodidad

Cada individuo encuentra el bienestar de formas diferentes, ya que entran en juego sus características físicas y emocionales, tal como

su estado de salud, entre otras cuestiones. Por esta razón, las comodidades se asocian al confort. Para que un empleado se sienta satisfecho en el centro laboral, necesita examinar ciertos elementos o infraestructuras e implementación que le permitan efectuar su labor de manera eficaz. De lo contrario, se sentirá incómoda y por lo tanto improductivo en el puesto laboral.

3.2.5.5.6. Beneficios

Es una expresión utilizada para otorgar “los beneficios que se obtienen de un proceso o actividad económica. Es más bien impreciso, dado que incluye el resultado positivo de esas actividades medido tanto en forma material o “real” como monetaria o nominal. Consecuentemente, algunos diferencian entre beneficios y ganancia. Desde otra perspectiva el beneficio económico es un indicador de la creación de riqueza o generación de mercaderías o importe en la economía de una nación. Eso no es siempre el caso para los individuos”.

3.2.5.6. Compromiso normativo

Según Betanzos (citado por Vidarte Farro, 2019) expresa que es:

El compromiso debe distinguirse claramente de la motivación instrumental. Tiene que considerarse como el compromiso como “una fuerza estabilizadora que actúa para mantener la dirección del comportamiento cuando las condiciones de expectativa e equidad no se cumplen y no funcionan”, por otro lado no se consideraba que el compromiso fuera necesariamente llevar a cabo una internalización de las normas, implicó una norma particularmente poderosa como mecanismo subyacente, a saber, la norma de reciprocidad. (p.20)

El compromiso normativo se justifica o se considera como una lealtad a la organización, en un sentido de conciencia moral que siente el trabajador, de alguna manera como una retribución que quiere hacer el trabajador a la organización, entiende que ha recibido ciertas prestaciones por parte de la organización que satisfacen sus expectativas y necesidades; los trabajadores demuestran un sentido de reciprocidad con la organización, por lo tanto hará todo lo posible para apoyar en la consecución de los objetivos propuestos..

3.2.5.6.1. Obligación moral

La obligación moral se ve de manera característica en las normas morales como razones. Se supone que el hecho de que una acción sea amable o justa o de alguna manera moralmente admirable nos da una razón para realizarla. Y seguramente hay algo de correcto en la idea de que las normas morales implican razones para ajustarse a ellas. Porque ofrecemos la moralidad de una acción como una consideración relevante en un argumento práctico, una consideración para apoyar el desempeño de esa acción. Debes brindar la ayuda, porque sería amable, o justa, y así sucesivamente.

3.2.5.6.2. Sentimiento de lo correcto

“Es el acto comprometido o un pensamiento examinador y bien fundamentado porque uno tiene que saber si una cosa es correcta en base a los valores, la moral, las normas o leyes que rigen una sociedad, las cuales guiaran a hacer lo correcto. La ética es un conjunto de normas, reglas de acción y principios que determinan la buena conducta, la diferencia de lo bueno y lo malo, o también una disciplina que estudia los episodios humanos en relación a su bondad o malicia. Los valores son el respeto, la honestidad, la responsabilidad, etc. Las normas son las leyes que uno debe cumplir en una sociedad para no ser castigado”.

3.2.5.6.3. Sentimiento de culpabilidad

Indica todo aspecto que se relaciona con el estado de ánimo, así como da evidencia de una conceptualización determina un estado de ánimo, este sentimiento se causa por un aspecto de impresión a través de dolor, tristeza, alegría y felicidad. Desde otro punto de vista los sentimientos son algunas emociones que conceptualiza la determinación de ánimo de una persona, si existe el sentimiento que a consecuencia de un acto se genera un resultado adverso entonces se manifiesta el estado de ánimo de culpabilidad.

3.2.5.6.4. Deber

Disposición emocional que una persona tiene hacia una cosa, un hecho u otra persona, estado de ánimo triste producido por una impresión dolorosa.

3.2.5.6.5. Reciprocidad

las manifestaciones de las redes sociales se aplica la idea de reciprocidad. Se presenta en el caso de cuando saludamos a otra persona, de ello nosotros recibimos un saludo. Por otro lado, cuando damos la mano, esperamos recibir algo a cambio. Se crea la correspondencia cuando dos partes sean personas o grupos en cual interactúan o tienen una relación de intercambio de tipo de un solo sentido.

3.2.6. Definiciones del Rendimiento laboral

El rendimiento laboral es un constructo que en el transcurso del tiempo ha logrado recibir mucha atención sobre el tema de abordados del comportamiento organizacional, por otro lado su popularidad se debe a los niveles de productividad y competitividad de las diferentes organizaciones, el cual tengan un lineamiento al desempeño individual “(Koopmans et al., 2014). De allí que identificar sus

determinantes y consecuentes haya sido uno de los objetivos prioritarios para los investigadores. Con respecto a las variables predictoras, el metaanálisis realizado por O'Boyle, Humphrey, Pollack, Hawver y Story (2010)" la definición de desempeño como valor conductual esperado durante un período estándar de tiempo es totalmente consistente con las suposiciones argumentadas por otros de que el desempeño de un individuo puede variar con el tiempo con cambios en los factores motivacionales y limitaciones situacionales. Nada en la definición niega que pueda ser interesante e importante, tanto conceptual como prácticamente, estudiar las diferencias en las distribuciones individuales de los episodios de desempeño.

Siguiendo la propuesta de Aarabi, Subramaniam, Almintisir y Akeel (2013) los aspectos que prueban el potencial predictivo podrían repercutir o causar gravemente sobre el RL. El desempeño laboral individual es un tema que no solo ha comprendido empresas de todo el mundo, sino que también impulsó una gran cantidad de investigación en los campos de la gestión, la salud ocupacional y el trabajo y psicología organizacional. Los numerosos estudios sobre el trabajo individual se han realizado las actuaciones. Sin embargo, diferentes enfoques que realzan el estudio del desempeño laboral individual circulan en la literatura actual. Mientras que el campo de la gestión se ha ocupado principalmente de cómo se puede hacer que un empleado sea lo más productivo posible.

La Administración de recursos humanos Koopmans (citado por Gabini & Salessi, 2016) define:

“Es uno de los constructos que mayor atención ha recibido por parte de los estudiosos del comportamiento organizacional. Posiblemente, su popularidad se deba a que la competitividad y la productividad de las organizaciones se encuentran íntimamente ligadas al desempeño individual de sus miembros (p. 32)”.

De allí se desprende que, mediante la administración de los recursos humanos de manera eficiente, se genera en las organizaciones la productividad y competitividad, “para tal fin la administración debe identificar las experiencias, habilidades, conocimientos, y todo el conocimiento acumulado de los trabajadores para el beneficio

del individuo y de la propia organización, la finalidad es garantizar el óptimo desempeño del recurso humano, mediante una debida organización del trabajo, dirigiendo esfuerzos en base a la tendencia adoptada por la organización”.

Según Arbones (citado por Tirado Loja, 2012) sostiene que “es el aspecto de mayor importancia dentro de la empresa, está conformado por todos los individuos que están involucrados en las diferentes etapas del proceso de producción, los mismos que permiten alcanzar resultados para el producto final deseado” (p. 17) al igual que otros autores también manifiesta el rol importante que le toca desempeñar a los trabajadores dentro de las organizaciones, pudiendo ser esta de carácter privado o público, de ello dependerá el logro de los resultados que las organizaciones se empeñan en alcanzar como parte de su razón de existencia.

En este mismo sentido D’Alessio (citado por Tirado Loja, 2012) afirma que “el rendimiento es la identificación, medición y gestión del rendimiento de los recursos humanos de las organizaciones. La valoración debe ser una actividad orientada al futuro que ofrece a los trabajadores una información útil y les apoya para lograr mejores niveles de rendimiento, usándose con fines administrativos o de desarrollo” (p. 17). Una tarea fundamental en la gestión de los recursos humanos es apoyar a los miembros de la organización para conseguir mayores niveles de productividad, por lo tanto el rendimiento laboral está ligado a la productividad que generan los trabajadores en su puesto laboral y está sujeto a cualquier tipo de medición del rendimiento en términos generales y específicos aplicado en las organizaciones para evaluar su gestión orientada al cumplimiento de su misión, a partir de la optimización de sus procesos.

En este mismo sentido Gómez (citado por Tirado Loja, 2012) hace referencia que la medición como punto central en base al sistema de valoración, esto conlleva a poder aplicar un juicio entre la maldad o bondad consideran su rendimiento del trabajador. Una correcta mediada de rendimiento se debe aplicar en relación a toda la organización. Es decir, todos los directivos deben mantener estándares de calificación comparables (p. 18). Los sistemas que aplican las organizaciones para valorar el

rendimiento de sus trabajadores es muy variado, dependiendo los objetivos que busca la organización puede aplicar las evaluaciones que vendrían de manera permanente, periódica o simultánea, el objetivo central que se busca en este tipo de actividades es conocer la contribución que viene aportando los miembros de la organización al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

3.2.7. Principales autores del Rendimiento laboral

Como el término de rendimiento laboral tiene muchas connotaciones, es preciso en el presente trabajo de investigación tomar en cuenta sobre la literatura existente al respecto, para tal fin se menciona algunos autores más representativos, que son los siguientes:

De acuerdo a Chiavenato (citado por Aduna Mondragon, Garcia Mata, & Chavez Gutierrez , s/f) considera que “La gestión del talento humano es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales, buscando la eficacia organizacional” (P. 2).

Por otro lado también Escat (citado por Aduna et al. s/f) considera que es el “Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas y que una organización necesita para realizar sus objetivos. Para lograr esto es necesario primero definir las políticas de personal y sus funciones sociales en relación con los objetivos de la organización (premisa estratégica); segundo definir métodos adecuados que nos permitan conservar y desarrollar a los recursos humanos (premisa operativa); y tercero, todo esto a través de instrumentos administrativos, reglamentarios (premisa logística)” (p. 2).

Por otro lado, también Gismera (Aduna et al. s/f) considera que “La Gestión de Recursos Humanos busca garantizar la selección de empleados de gran calidad, desarrollarlos, organizar adecuadamente su actividad y mantenerlos, buscando la flexibilidad financiera, funcional y numérica” (p. 2).

Por ultimo también Sayas (citado por Aduna et al. s/f) afirma que “Un sistema, por lo que debe reunir las características de ser holístico, sinérgico y relacional, no puede verse como un conjunto de tareas aisladas, sino que opera como un sistema de interrelaciones donde se pueden distinguir, partiendo de un enfoque socio-técnico, los aspectos técnico-organizativos y los aspectos socio-psicológicos” (p. 2).

3.2.8. Modelos teóricos del Rendimiento laboral

Muchos modelos y teorías han surgido para explicar el rendimiento laboral, que han sido propuestos a lo largo de los años y en diferentes circunstancias, “por lo cual, el presente trabajo de investigación es necesario poner una forma de agrupamiento conceptual de los mismos para lograr un mejor entendimiento del fenómeno”.

De acuerdo a Murphy (citado por Gabini S., 2018) sostiene que:

“El desempeño laboral es la forma en que los empleados se esfuerzan por trabajar eficazmente para lograr los objetivos de la organización. El desempeño laboral es la forma o manera de que un empleado realiza sus tareas. Además, se propone que el desempeño laboral es el valor que se espera que contribuya a la organización de las diferentes competencias actitudinales que un individuo se desarrolla y se desempeña en un período determinado” (p. 30).

Por otro lado, Posteriormente Borman y Motowidlo (citado por Gabini ,2018) han tenido un planteamiento de la siguiente forma:

Estas tres dimensiones deben integrarse en BE, el cual pierden su dinamismo cuando se tratan por separado. Cuando esto es así, la responsabilidad se reduce a un "consecuencialismo" que ignora tanto la Criterios y finalidades que también lo hacen inteligible. Tales como la atención a los sujetos que actúan; humanidad se reduce a la afirmación de principios abstractos, insensible al contexto, indiferente a las consecuencias e ignorante de los temas concretos; convencional los valores se reducen a una identidad cultural cerrada sobre los mismo, impermeable a la crítica, sin considerando su responsabilidad (p. 31).

3.2.9. Modelo teórico del Rendimiento laboral

Para el presente trabajo de investigación se va tomar como referencia el modelo planteado por Koopmans et al. (citado por Gabini S. , 2018) “quienes sostienen que el Rendimiento Laboral está conformado por tres grandes aspectos: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes” (p. 34).

3.2.9.1. Rendimiento en las tareas

La eficacia laboral o rendimiento en las tareas está vinculado directamente con los resultados determinados en el puesto laboral es así que Koopmans et al. (citado por Gabini S. , 2018) define de la siguiente manera “Este fenómeno se debe a que los primeros intentos de explorarlo se enfocaron fuertemente en los requerimientos en las tareas, utilizando denominaciones varias como competencia técnica, rendimiento en el rol, competencia específica de la tarea, entre otras” (p. 34).

Por otro lado, Murphy, Campbell y Viswesvaranuna (citados por Gabini 2018) “han incorporado Son etapas que pueden ser aceptados como un rendimiento en la tarea. Consideramos el modelo Murphy, por ejemplo, incorpora un nuevo comportamiento de tarea, sin embargo, el modelo de Campbell lo representa por medio de dos dimensiones que se les califica competencias no específicas de la tarea y competencia específica de la tarea” (p. 35).

Lo más importante que se desprende del planteamiento de los autores es que, el rendimiento de las tareas que desarrollan los trabajadores al interior de una organización depende de algunos factores que son claves y que se encuentran implícitamente comprendidos con los trabajadores tales como las habilidades, el nivel de conocimiento, las competencias generales y específicas para lograr un alto rendimiento laboral, así como también influye

de manera directa e indirecta las condiciones laborales donde desarrolla sus actividades el trabajador.

3.2.9.1.1. Ejecución de tareas

“Es la ejecución de las tareas encomendadas por los órganos superiores que lo concibe como el valor total que la organización aguarda, con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en una etapa de tiempo determinado. Es la estimación que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, deduce la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización”.

3.2.9.1.2. Comunicación empresarial

Según Griffin & Moorhead (citado por Manzano Chura, 2016) respecto a la comunicación empresarial sostiene que El poder compartir la información con los individuos se refleja en base a la comunicación de la organización, otorga a los empleados la noción del lugar que ocupan, para que los colaboradores informen sus deberes o funciones de su puesto de trabajo, es prioridad tener una comunicación. En base a ello el colaborador debe recibir el informe de sus resultados, tal como la evaluación de desempeño (p. 23).

Por lo cual se desprende para llegar a tener un nivel alto de rendimiento laboral existe la necesidad de relacionares de manera efectiva con los demás integrantes de la organización en todos los niveles, de manera que comunicarse es parte del componente de proceso de producción así como del proceso administrativo, actividades que son necesarios para el funcionamiento de una organización, se refleja en la comunicación interna y externa es decir con todos los grupos de interés que las organizaciones tienen que mantener relaciones.

En este mismo sentido Hellriegel, Jackson, y Slocum (citado por Manzano Chura, 2016) consideran que la comunicación en las organizaciones se manifiesta de la siguiente forma:

La comunicación fluye dependiendo la estructura organizacional, mientras mas compleja la estructura y niveles jerarquicos tendra a demorarse, hoy en dia las organizaciones buscan mayor eficiencia en sus comunicaciones a todo nivel, para ello la implementacion tecnologica en los canales de comunicación juega un rol muy importante para la efectividad en las comunicaciones.

El desarrollo de las comunicaciones en las organizaciones dependerá del rendimiento laboral que tengan los trabajadores, la comunicación también ayuda en el ámbito empresarial a generar en sus trabajadores un compromiso organizacional con su institución, en este sentido entender que la comunicación representa todo el intercambio de información y la transmisión de información. Siendo ésta de vital importancia porque permite transmitir las necesidades de los administrados como de los administradores, comprenderé sus expectativas se cada área, compartiendo las emociones, sentimientos y expectativas de los trabajadores al interior de las organizaciones.

3.2.9.2. Comportamientos Contraproducentes

En palabras de Gabini (2018) “los comportamientos que tienen un valor negativo para la efectividad organizacional también han sido propuestos como una dimensión constitutiva del rendimiento laboral (p. 40)”.

“Estos se definen como comportamientos antisociales que son ejecutados por los empleados en su lugar de trabajo, violan normas organizacionales significativas y amenazan la buena voluntad de una compañía, sus miembros o ambos (Gabini, 2018). Otros autores como Sackett (2002) los han referido

como comportamientos desviados, a saber, conductas intencionales de un miembro de la organización, percibida por esta como contraria a sus legítimos intereses. Así pues, se adoptó el término “comportamientos laborales contraproducentes” para referirse a todas aquellas conductas voluntarias que violan normativas organizacionales sustanciales y amenazan el bienestar de la entidad o el de sus integrantes (Sackett, 2002)”.

Autores como Robinson y Bennet (1995) y Sackett (2002),” manifestaron que son actitudes intencionales que van contra el reglamento y que pueden afectar los intereses personales y organizacionales. Murphy (1989), dijo que estos comportamientos pueden ser destructivos, puesto que suelen estar vinculados con la pérdida de tiempo, por eso, es vital prestarles atención especial. Algunas conductas de este tipo afectan directamente a la empresa, algunas conductas son: lentitud en el ritmo de trabajo, incumplimiento de horarios, sabotaje, robo, entre otras (Gabini, 2018). En cuanto a Sackett (2002), este identificó tres aspectos centrales de los comportamientos contraproducentes: (a) intencionalidad, la manifestación de la conducta es voluntaria por parte del colaborador; (b) pertenencia a la organización, pues este tipo de actitudes hacen referencia a 29 conductas negativas ejecutadas por colaboradores; y (c) contraria a los intereses legítimos de la organización, puesto que este tipo de comportamientos incumplen las leyes y van en contra de los objetivos de la corporación. Para finalizar, Koopmans et al. (2013) aseveró que los comportamientos contraproducentes contienen indicadores que miden excesiva negatividad y acciones dañinas. Estas tres dimensiones pueden evidenciarse en cada colaborador a medida que se desempeñan en sus labores. Sin embargo, pueden diferir de acuerdo con el contexto en el que se encuentren. Sim embargo, se considera tomar como prioridad cada puesto de trabajo que presentan especificaciones y algunas particularidades” (Gabini, 2018).

3.2.9.2.1. Disciplina

La disciplina laboral Jordan Bernal (citado por Anderson Yahir, 2016) sostiene que la disciplina laboral es:

La disciplina laboral adquiere un nivel máximo de objetos a identificar en las diferentes causas de los problemas de aspectos disciplinario y poder asegurar las diferentes acciones disciplinarias que en necesario para un comportamiento correcto den los que integran la compañía (p. 31).

La finalidad que persigue la disciplina laboral es que las acciones disciplinarias busquen el logro adecuado en el comportamiento y desenvolvimiento laboral de los integrantes de la organización, tendientes a alinearse a las políticas y lineamientos conductuales establecidas en la organización. “Para la organización las acciones disciplinarias negativas o correctivas pueden considerarse como una oportunidad de aprendizaje y mejoramiento para los integrantes, los trabajadores aprenderán a mejorar su comportamiento y los directivos conocer cuáles fueron los motivos que impulsaron a asumir actitudes que atentan las relaciones con los integrantes de la organización”.

3.2.9.3. Rendimiento en el contexto

De acuerdo con Gabini (2018), “el Rendimiento en el contexto trata de aquellas actividades que no se encuentran incluidas entre aquellos comportamientos laborales relativos a la tarea, pero que igualmente tienen un impacto sustancial en el rendimiento de la organización” (p. 37).

“Este tipo de comportamientos pretende beneficiar a la organización y sobre las expectativas existentes para un determinado papel (comportamientos extra, papel positivo), es decir, son actitudes cooperativas o de ayuda que

tienen consecuencias buenas para la empresa, aunque no son formalmente exigidos o recompensados (Gabini, 2018). En cierto sentido, el rendimiento contextual es primordial a nivel organizacional, pues contribuye al logro de la efectividad del ente, lo cual facilita las actividades y operaciones laborales. El autor Gabini (2018) advirtió que el desempeño en el contexto contiene indicadores que evalúan: iniciativa, asumir tareas laborales desafiantes, actualización de conocimientos y, habilidades laborales y soluciones creativas frente a nuevos problemas. Se infiere que el rendimiento en el contexto hace referencia a las actitudes y desenvolvimiento del colaborador dentro del ámbito laboral. En la actualidad, las empresas valoran mucho el aspecto psicológico y afectivo de las personas, ya que, a partir de ello, evidencian conductas que motivan y fomentan en el equipo un mayor desempeño” (Gabini, 2018).

3.2.9.3.1. Esfuerzo

Según Heredia (citado por Tirado Loja, 2012) define:

Los determinantes socioeconómicos de los esfuerzos se han estudiado en detalle, en particular, dentro de la economía del comportamiento. Los defensores de la "hipótesis del esfuerzo de salario justo" han argumentado que los trabajadores modulan su esfuerzo de acuerdo con la diferencia entre su salario real y el salario que consideran justo (p. 17).

La valoración del esfuerzo que realizan los trabajadores se debe tener en cuenta que los resultados estarán sujetos a diversos factores internos y externos por lo tanto es variable. Las condiciones al que están expuesto los trabajadores están orientadas al máximo esfuerzo que puedan desarrollar, dentro de las organizaciones existen ambientes que estimulan que los trabajadores puedan desempeñar todo su potencial, pero sin embargo también existe ambientes laborales donde los mantiene

paralizados a los trabajadores. El sistema de remuneraciones e incentivos remunerativos es determinante a la hora de establecer y medir el esfuerzo potencial y la fuerza de voluntad que desarrollan los trabajadores dentro de la organización.

3.2.9.3.2. Gestión

La gestión del rendimiento laboral está vinculada a lo sustentado por Liquidano (citado por Aduna et al. s/f) sostiene lo siguiente:

Se ha argumentado que la gestión de recursos humanos sustituye al término gestión de personal en las organizaciones. En este sentido, HRM como "vino añejo en botellas nuevas" el cual reemplazo, pero de alguna manera difiere de la gestión de personal. En la práctica, sugiere que las tareas de recursos humanos (RR.HH.) en referencia a que se relacionan principalmente con las actividades administrativas, como la contratación, los sistemas de recompensa, la promoción, etc. Sin embargo, no hace que los administradores de recursos humanos "tengan un asiento en la mesa", lo que significa que los administradores de recursos humanos no se consideran un socio comercial estratégico y, por lo tanto, no contribuyen al éxito del negocio.

La tarea en la gestión del recurso humano es llegar a motivar desde el punto de vista intrínseco, que se sientan motivados por el mismo trabajo que vienen desarrollando, acompañado con un sistema de reconocimiento y recompensas económicas, garantiza su crecimiento personal dentro de la organización como profesional y ciudadano. El desarrollo individual dentro de la organización es muy importante para su desenvolvimiento profesional.

3.3. Marco conceptual

Para el presente trabajo de investigación se va utilizar las definiciones de términos que aclaran el contenido del fundamento teórico.

a) **Adaptabilidad**

“Es el resultado de las diferentes acciones conjuntas d cada una de las capacidades cognoscitivas (emocional y racional) para las diversas soluciones a los problemas. El linaje humano con su enorme capacidad para adaptarse a diversas y numerosos ambientes del mundo que los rodea”.

b) **Conocimiento**

“Conjunto de representaciones abstractas que se logra adquirir a través de la adquirió o experiencia de diversos conocimientos por medio la observación. Desde un enfoque más amplio se comprende como las diferentes tendencias de datos interrelaciones, el cual un individuo interactúa, cabe indicar que debe tener un valor cualitativo”.

c) **Cognitiva**

“Se representa a través de la percepción, el cual es la facultad que cada ser vivo adquiere y procesa información, los diversos conocimientos adquiridos y cada aspecto subjetivo permite que el ser humano valore dicha información”.

d) **Compromiso**

“Hace referencia a la obligación contraída de cada persona, el cual realiza el acto de comprometerse o es comprometida en referencia a algo”.

e) **Compromiso organizacional**

“El compromiso organizacional es uno de los principales retos modernos, ya que persiste el temor constante de recorte de personal, la perdida de seguridad laboral, el cambio abrumador de tecnología y la tensión de tener que hacer más con menos; por ello, los administradores, o quienes lideran una organización, necesitan promover un lugar de trabajo estimulante para potencializar el compromiso de los colaboradores, que, ante los temores antes mencionados, deberían desarrollar un óptimo trabajo gracias a

las diversas estrategias organizacionales que fomente la organización en función de la teoría y hallazgos empíricos”.

f) Comunicación

“Transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor. Define que la comunicación es la transferencia de información de un emisor a un receptor de tal manera que éste la comprenda”.

g) Comunicación Asertiva

“Es una cualidad personal positiva a la hora de relacionarse con los demás y consiste en articular opiniones y valoraciones evitando descalificaciones, reproches y enfrentamientos. Es el camino adecuado para interactuar con personas”.

h) Compromiso afectivo

“Es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma”.

i) Compromiso continuo

“Hace referencia a la conciencia que tiene el trabajador respecto al costo de tiempo y esfuerzo asociados con dejar la organización”.

j) Compromiso normativo

“Se define como la obligación que el trabajador siente en relación a la organización, en función a sus normas y valores”.

k) Desempeño laboral

“Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al ejecutar las funciones y tareas principales que demanda su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad”.

l) Empatía

“Capacidad de identificación mental y efectiva de un sujeto con el estado de ánimo del otro. Adam Smith expresa que la empatía es como una reacción emocional involuntaria ante las experiencias vicarias de lo que les ocurre a otros”.

m) Eficacia

“Hace referencia más a los aspectos de alcanzar los logros de metas u objetivos establecidos, y con el fin de alcanzar esos resultados propuestos”.

n) Factor higiene

“Factores económicos (sueldos, salarios, prestaciones, condiciones laborales (iluminación y temperatura adecuada, entorno físico seguro), seguridad (privilegios de antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo justas, políticas), factores sociales (oportunidades para interactuar con los demás trabajadores y para convivir con los compañeros de trabajo) y categorías (títulos de puestos, oficinas propias)”.

o) Habilidades Directivas

“Es el potencial del individuo, que por medio de la capacidad del aprendizaje es adquirida y tiene la capacidad de dar resultados casi certeros, con un nivel mas alto de seguridad y en tiempos mínimos”.

p) Motivación

“Es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. El propio concepto de la motivación refuta la actividad a la inercia; la motivación no sería nada más que el conjunto de actividades para lograr la satisfacción de nuestras necesidades y este concepto se utilizaría tanto a los comportamientos más elementales como las tareas más complejas de los individuos en sus puestos de trabajo. Si esta definición de la motivación en el trabajo se considera conveniente, sus aplicaciones son evidentes; conocer las necesidades de los miembros de un equipo es saber cómo motivarles”.

q) Subjetividad

“Es la propiedad de las percepciones, argumentos y lenguajes basados en el punto de vista del sujeto, y por tanto influidos por los intereses y deseos particulares del mismo, sin dejar de pensar que las cosas se puedan estimar a partir de diferentes puntos de vista”.

r) Rendimiento laboral

“Lo percibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador implementa en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o

mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la obtención de la eficacia de su organización”.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. Tipo de investigación

Para el presente trabajo de investigación se ha considerado de tipo de investigación básica porque ha permitido obtener y recopilar información que se ha construido en base del conocimiento existente y que se ha pretendido agregar información a lo ya existente. Dentro de esta perspectiva, cabe destacar lo que afirma Charaja Cutipa (2018) donde considera que “la investigación básica; no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos. Su objetivo son las teorías científicas” (p. 25). Por otro lado, también se ha considerado desde el punto de vista de Sanchez Carlezzi y Reyes Meza (1998) donde plantean que la investigación básica “nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientándonos al descubrimiento de principios y leyes” (p. 13).

4.1.2. Nivel de investigación

En el presente estudio se tomó en consideración el nivel de investigación explicativo, porque ha permitido medir el nivel de influencia que existe entre las variables de estudio, es decir, del compromiso organizacional sobre el rendimiento laboral, en este sentido tomando en consideración lo planteado por Hernandez-Sampieri y Mendoza Torres (2018) donde manifiestan que “estudios explicativos investigaciones en las que

se tiene como propósito establecer las causas de los sucesos. Problemas o fenómenos que se estudian” (p. 111).

Cabe considerar, por otra parte, como señalan Garay Robles et al. (2021) donde argumentan que en el nivel explicativo como “este tipo de investigación pretende establecer las causas de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian. Su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o porque se relacionan dos o más variables” (p. 97). Por lo cual, en el presente estudio se ha pretendido encontrar la medida de influencia entre las variables de estudio.

4.2. Diseño de investigación

El diseño en el presente estudio se ha considerado no experimental, con base a Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018) donde consideran que en la ruta cuantitativa el diseño de investigación el término de diseño se refiere “al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el propósito de responder al planteamiento del problema” (p. 150). “En el presente trabajo de investigación se ha considerado desarrollar el trabajo de investigación según los parámetros del diseño no experimental, y de tipo transeccional, de acuerdo a Hernández Sampieri et al. (2014)” donde sostiene que la “investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 152).

Asimismo, con respecto a la toma de datos de la población de estudios, en el presente estudio se ha determinado de tipo transeccional o transversal, porque se ha tomado los datos de estudio una sola vez y en un determinado tiempo, de acuerdo a lo planteado por Hernández et al. (2014) donde señalan que “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.154). Por lo tanto, en el estudio no se han manipulado las variables de manera alguna, se ha limitado solamente a recoger la información de la población de estudio en un solo momento tal como se manifiesta.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La población de estudio en el presente trabajo ha sido considerado a todos los servidores públicos que laboran en la institución, tomando en consideración lo planteado por Valderrama Mendoza (2002) donde refiere que “ la población son elementos o individuos en los cuales se ha considerado ciertos criterios de inclusión para, posteriormente, obtener una muestra” (p. 183). Por lo cual, en el estudio se ha considerado a toda la población, debido a que, según el marco muestral de la organización que son ochenta servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco.

4.3.2. Muestra

La muestra se ha determinado considerar a todos los servidores públicos que laboran en la institución por tener las características de ser finita, además tomando como referencia a Hernandez Sampieri y Mendoza Torres (2018) donde sostienen que “en la ruta cuantitativa, una muestra es un subgrupo de la población o universo que te interesa, sobre la cual se recolectaran los datos pertinentes y deberá ser representativa de dicha población” (p. 197). Por lo cual se ha determinado considerar una muestra censal, la población de estudio según documentos proporcionados de la Municipalidad Distrital de Tamburco está distribuido de la siguiente forma: en el área de contabilidad 03, en el área de tesorería y caja 03, en el área de Desarrollo económico 12, en Recursos Humanos 03, en Rentas 03, en Medio ambiente 27, en Secretaria general 04, en el área de Planificación 03, en Logística y patrimonio 05, en Defensa civil 05, en Obras y catastro 05, en Registro civil 03, en OMP 02 y en la Unidad formuladora 02.

4.4. Procedimiento

El procedimiento que se ha seguido para el desarrollo del presente estudio, “se inició con la recolección de datos realizando una toma única de datos de corte transversal; es decir, se ha

obtenido la información en un periodo de tiempo y por única vez, para lo cual se emplearon encuestas pre elaboradas basadas en el instrumento de recojo de información, posteriormente los instrumentos de medición, se hará la prueba piloto a la población de estudio. Con la finalidad de realizar la buscar su confiabilidad y su validez del instrumento con el apoyo de la población de estudio”.

Con los resultados obtenidos, de la encuesta piloto se ha obtenido la información para someter a la prueba de alfa de Cronbach de acuerdo con las dimensiones e indicadores propuestos en base al planteamiento teórico, la evaluación se ha realizado con la finalidad de evaluar el nivel de confiabilidad que ofrecen los instrumentos de evaluación, además revisar con mayor precisión sobre las preguntas formuladas en cada ítem de manera tal que los participantes pudieran entenderlos y responder adecuadamente, con la finalidad de no alterar el real sentido de lo que se quiere investigar.

Desde el punto de vista de Bernal Torres (2016) donde sostiene que “el procesamiento de datos consiste en “procesar los datos dispersos, desordenados obtenidos de la población de estudio durante el trabajo de campo. tiene como finalidad generar resultados (datos agrupados y ordenados), a partir de los cuales se realizara el analisis, según los objetivos y las hipótesis o preguntas de la investigación realizada o ambos” (p. 295).

El presente trabajo como se ha considerado dentro del enfoque cuantitativo, se ha planteado como como principal soporte en la investigación el análisis estadístico, con la finalidad de encontrar los resultados que nos permitan comprobar las hipótesis planteadas, con el apoyo del análisis estadístico se ha podido comprobar la medida de influencia que tiene una variable sobre la otra, con la finalidad de demostrar la veracidad de la hipótesis de trabajo se ha sometido los datos al procesamiento del análisis estadístico mediante el programa SPSS en su versión 25.

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

Las técnicas son un conjunto de procedimientos que se vale de la ciencia, con la finalidad de recabar la información de la población de estudio, según Nerici (citado por Ramirez Gonzales, s.f) indica que mientras el método indica el camino a seguir, la técnica muestra como recorrerlo. Aun así, no hay una línea clara entre los métodos y las técnicas”. Para el presente estudio de investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

“En el presente trabajo de investigación se ha utilizado la técnica de la encuesta, la presente técnica es propicia para los trabajos en el enfoque cuantitativo, desde la posición de Yuni y Urbano”, (s/f) donde sostienen que “la investigación por encuesta proviene del contexto de la investigación cuantitativa. Aunque puede recopilar información cualitativa, lo que caracteriza a la investigación por encuestas es su intención de describir, analizar y establecer relaciones entre variables en poblaciones o grupos particulares, generalmente de cierta extensión” (p. 63).

4.5.2. Instrumentos

“Para la recolección de información de la población de estudio se ha aplicado el instrumento del cuestionario porque los cuestionarios consisten en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables. De tal manera, se precisa, que son los instrumentos de recolección de datos más empleados en las ciencias sociales. Cabe resaltar que el contenido de las preguntas que constituyen un cuestionario puede ser diverso. Igualmente, es posible acotar, que en el cuestionario se ha utilizado la escala de Likert”.

De modo que el cuestionario ha permitido formular una serie de preguntas con su respectiva escala, con la finalidad de sistematizar la información de la población de estudio, dentro de esta perspectiva según Yuni y Urbano (s/f) donde consideran que:

“El cuestionario es el instrumento a través del cual se realiza la indagación, el cuestionario consiste en el proceso estructurado de recolección de información a través de la respuesta a una serie predeterminada de preguntas. El hecho de que las preguntas del cuestionario estén predeterminadas posibilita que estas sean formuladas en igual forma y secuencia a los participantes del estudio (p. 65)”.

4.6. Análisis estadístico

En el presente trabajo se ha utilizado la estadística descriptiva y la estadística inferencial, es decir, la estadística descriptiva ha permitido evaluar los datos de las variables por separado mientras que la estadística inferencial ha permitido obtener conclusiones sobre un valor poblacional (parámetro) a partir de un valor obtenido de una muestra aleatoria (estadístico). En conclusión, el uso de la estadística en el enfoque cuantitativo es indispensable para poder comprender un fenómeno y normalmente trabajar con muestras para poder deducir conclusiones sobre la población. Dentro de esta perspectiva Según Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018) donde proponen que:

“Con frecuencia, el propósito de la investigación va más allá de describir las distribuciones de las variables: se pretende probar hipótesis y generalizar los resultados obtenidos en la muestra a la población o universo. Los datos casi siempre se recolectan de una muestra y sus resultados estadísticos se denominan estadígrafos; la medida o la desviación estándar de la distribución de una muestra son estadígrafos. A las estadísticas de la población se les conoce como parámetros” (p. 338)

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIONES

5.1. Análisis de resultados

5.1.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

“La validez de un instrumento describe el grado en que el instrumento mide aquello que pretende evaluar. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede calcular con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un idéntico constructo y que están altamente correlacionados (Welch y Comer, 1988, p.s/f). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa de Cronbach a 1, mayor es la estabilidad interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe derivarse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación”.

Como criterio general, “George y Mallery (2003, p. 231). sugieren las siguientes recomendaciones para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach”:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Variables de estudio: Compromiso organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco. Año 2019

Tabla 1*Estadísticas de Fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0.965	28

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25, 2021.

Según los resultados obtenidos con el estadístico de SPSS mediante el Alfa de Cronbach señala aproximadamente un valor de **0.965** con un coeficiente de fiabilidad de excelente; lo cual asegura que el instrumento utilizado para la investigación denominada Compromiso organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco. Año 2019, es confiable.

Con respecto a la variable independiente: Compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco. Año 2019

Tabla 2*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.959	12

Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25, 2021.

Según los resultados obtenidos con el estadístico de SPSS mediante el Alfa de Cronbach muestra aproximadamente un valor de **0.959** con un coeficiente de fiabilidad de excelente; lo cual se confirma que el instrumento empleado para la investigación denominada Compromiso organizacional de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco. Año 2019, es confiable.

Variable dependiente: Rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco. Año 2019

Tabla 3*Estadísticas de Fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.911	16

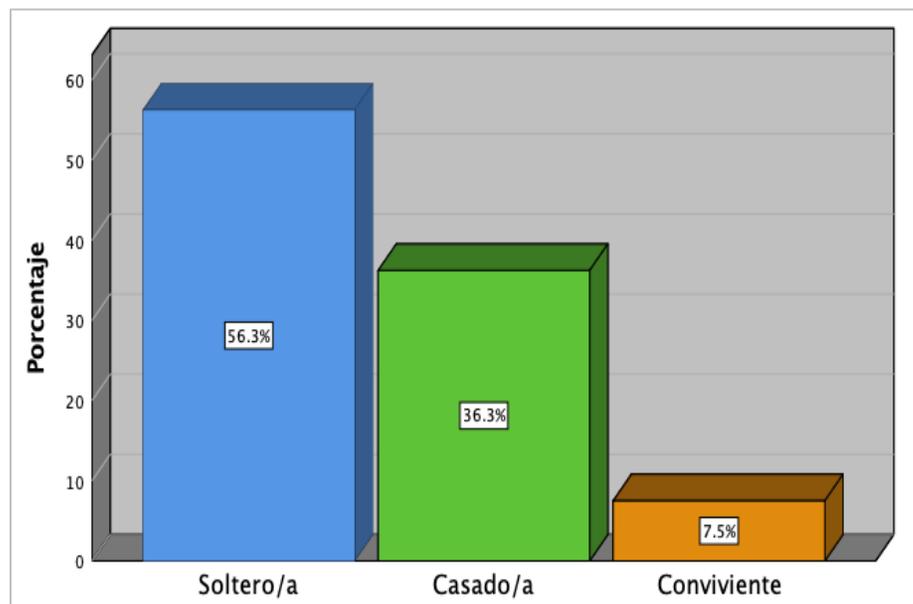
Nota. Datos obtenidos del estadístico SPSS versión 25.00, 2021.

Según los resultados alcanzados con el estadístico de SPSS mediante el Alfa de Cronbach muestra aproximadamente un valor de **0.911** con un coeficiente de fiabilidad de excelente; lo cual indicamos que el instrumento empleado para la investigación denominada Rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Tamburco. Año 2019, es confiable.

5.1.2. Descripción de resultados datos generales**Tabla 4***Frecuencia y Porcentaje del Estado Civil*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Soltero/a	45	56.3	56.3	56.3
Casado/a	29	36.3	36.3	92.5
Conviviente	6	7.5	7.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 3*Porcentaje de Estado Civil de los Servidores Públicos*

Nota. Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

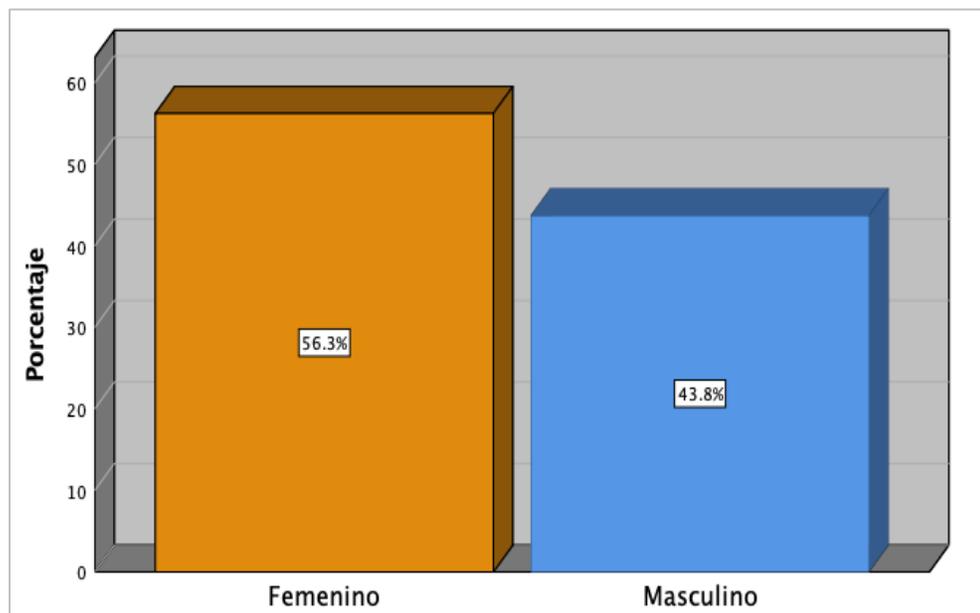
Interpretación:

De acuerdo a lo apreciado en la tabla 4 y figura 3, según el instrumento cuestionario aplicado a 80 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. sobre el estado civil de los servidores se puede precisar que existe mayor una prevalencia de los servidores solteros con un 56,3% (45), seguido por los casados con un indicador del 36.3% (29) y finalmente los convivientes con solo el 7.5%(6).

Tabla 5*Frecuencia y Porcentaje de Genero*

		Sexo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	45	56.3	56.3	56.3
	Masculino	35	43.8	43.8	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 4*Porcentaje del Género de Servidores Públicos*

Nota. Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

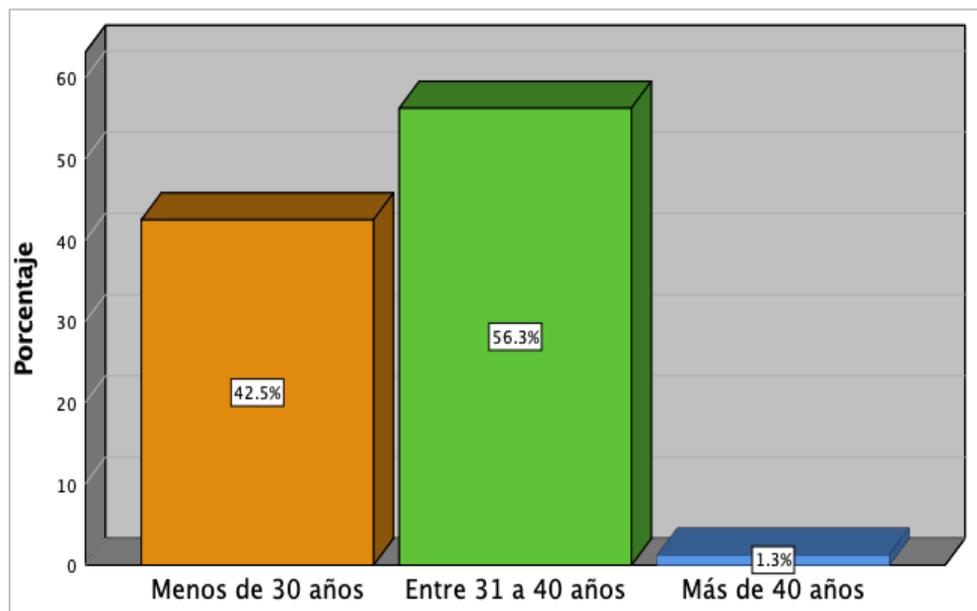
Interpretación:

De acuerdo a lo apreciado en la tabla 5 y figura 4, según el instrumento cuestionario aplicado a 80 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. sobre el género de los servidores se puede precisar que existe mayor una presencia del género femenino con el 56,3% (45) y mientras género masculino es representado con el 43.8%(35).

Tabla 6*Frecuencia y Porcentaje de la Edad*

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 30 años	34	42.5	42.5	42.5
	Entre 31 a 40 años	45	56.3	56.3	98.8
	Más de 40 años	1	1.3	1.3	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 5*Porcentaje de la Edad de los Servidores Públicos*

Nota. Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

De acuerdo a lo apreciado en la tabla 6 y figura 5, según el instrumento cuestionario aplicado a 80 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019, sobre el rango de edad de los servidores se puede estimar que existe mayor una prevalencia de rango de edad entre 31 a 40 años con el 56,3%(45), seguido el rango de edad de menos de 30 años con el 42.5%(35) y finalmente el rango de edad de más de 40 años con solo el 1,3%(1).

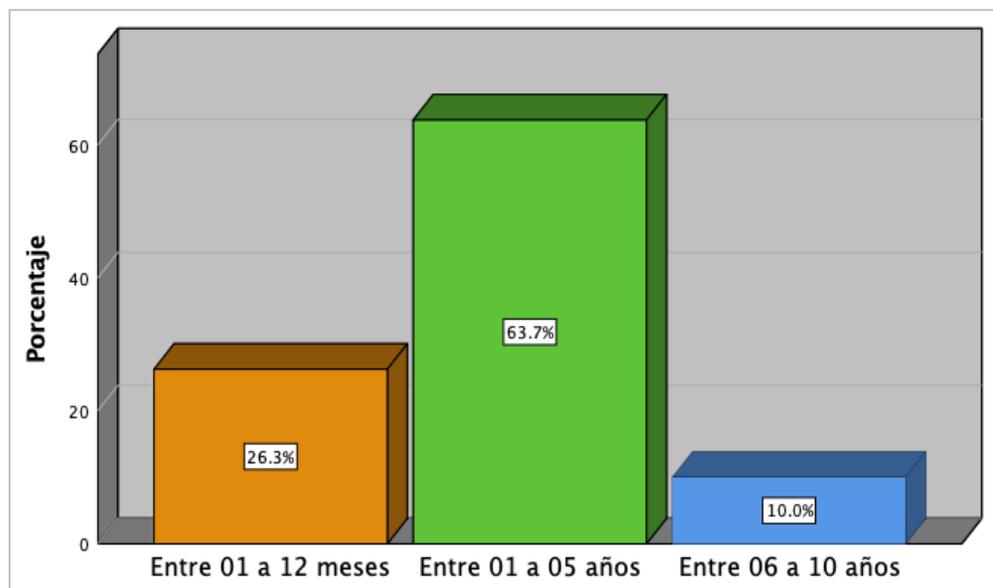
Tabla 7*Frecuencia y Porcentaje del Tiempo de Servicio*

Cuál es el tiempo de servicios que tienen en la institución					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entre 01 a 12 meses	21	26.3	26.3	26.3
	Entre 01 a 05 años	51	63.7	63.7	90.0
	Entre 06 a 10 años	8	10.0	10.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 6

Porcentaje de Tiempo de Servicio



Nota. Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

De acuerdo a lo apreciado en la tabla 7 y figura ,6 según el instrumento cuestionario aplicado a 80 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. sobre el tiempo de servicio prestado de los servidores se puede estimar que existe mayor una prevalencia del rango de servicio prestado entre 01 a 05 años con el 63,7% (51), seguido el rango de servicio prestado entre 01 a 12 meses con el 26.3% (21) y finalmente el rango de servicio entre 06 a 10 años con solo el 10.0% (8).

Tabla 8

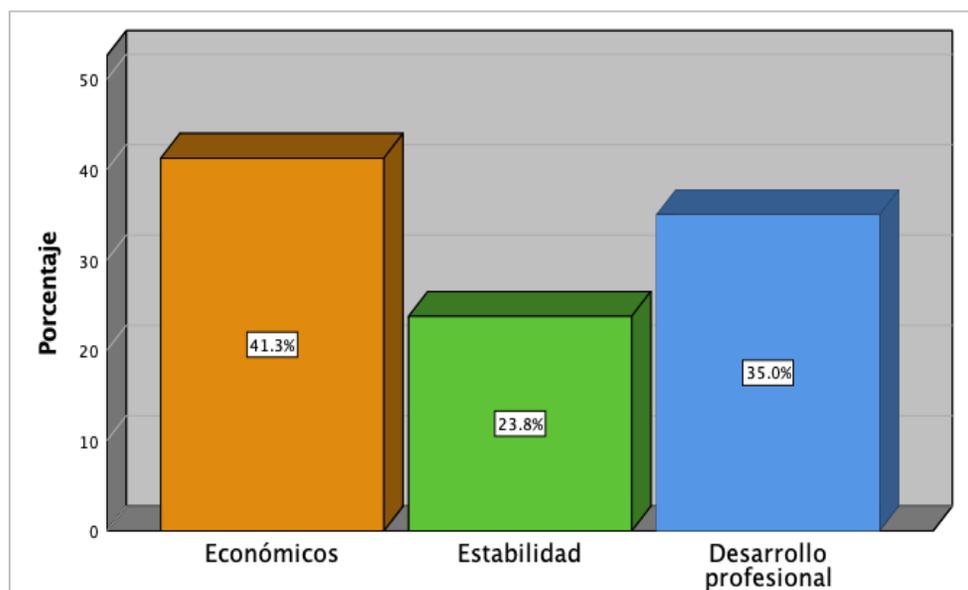
Frecuencia y Porcentaje de Motivos más Importantes para Continuar Trabajando

Motivos más importantes para continuar laborando en esta institución					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Económicos	33	41.3	41.3	41.3
	Estabilidad	19	23.8	23.8	65.0
	Desarrollo profesional	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 7

Porcentaje de los Motivos más Importantes para Trabajar



Nota. Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

De acuerdo a lo apreciado en la tabla 8 y figura 7, según el instrumento cuestionario aplicado a 80 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. sobre los motivos más importantes para continuar laborando en esta institución de los servidores se pudo estimar que existe una mayor prevalencia por el motivo económico con el 41.3%(33), seguido por el motivo de desarrollo profesional con el 35.0%(28) y finalmente el motivo de estabilidad con el 23.8%(19).

Tabla 9

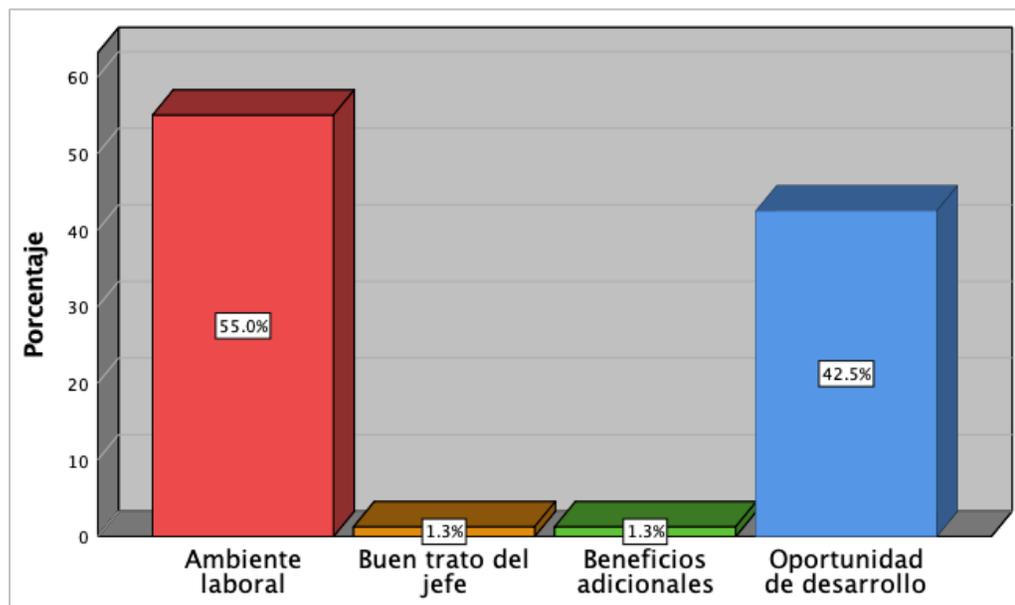
Frecuencia y Porcentaje de Aspectos más Valorados del Centro Laboral

Aspectos más valorados en su centro laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ambiente laboral	44	55.0	55.0	55.0
	Buen trato del jefe	1	1.3	1.3	56.3
	Beneficios adicionales	1	1.3	1.3	57.5
	Oportunidad de desarrollo	34	42.5	42.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Figura 8

Porcentaje de los Aspectos más Valorados en su Centro Laboral



Nota. Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Interpretación:

De acuerdo a lo apreciado en la tabla 9 y figura 8, según el instrumento cuestionario aplicado a 80 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. sobre los aspectos más valorados en su centro laboral de los servidores se pudo estimar que existe una mayor prevalencia en el aspecto de ambiente laboral con el 55.0%(44), seguido por el aspecto de oportunidad de desarrollo con el 42.5%(34) y finalmente por los aspectos de buen trato del jefe y los beneficios adicionales con solo el 1.3%(1) respectivamente.

5.1.2.1. Descripción de resultados de variables

Tabla 10

Baremo de Niveles de Valoración de Compromiso Organizacional y sus Dimensiones

Nivel	Compromiso organizacional (Variable Independiente)	Compromiso afectivo (Dimensión 1)	Compromiso permanencia (Dimensión 2)	Compromiso normativo (Dimensión 3)	Escala de valoración
Bajo	12 – 20	4 – 7	4 – 7	4 – 7	Nunca (1)
	21 – 30	8 – 10	8 – 10	8 – 10	Casi Nunca (2)
Regular	31 – 40	11 – 13	11 – 13	11 – 13	Algunas veces (3)
Alto	41 – 50	14 – 16	14 – 16	14 – 16	Casi Siempre (4)
	51 – 60	17 – 20	17 – 20	17 – 20	Siempre (5)

Nota. Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

Tabla 11

Baremo de Niveles de Valoración de la Variable Rendimiento Laboral y sus Dimensiones

Nivel	Rendimiento laboral (Variable Dependiente)	Rendimiento en la tarea (Dimensión 1)	Comportamientos contraproducentes (Dimensión 2)	Rendimiento en el contexto (Dimensión 3)	Escala de valoración
Malo	16 – 28	7 – 11	5 – 8	4 – 7	Nunca (1)
	29 – 41	12 – 17	9 – 12	8 – 10	Casi Nunca (2)
Regular	42 – 54	18 – 23	13 – 16	11 – 13	Algunas veces (3)
Bueno	55 – 67	24 – 29	17 – 20	14 – 16	Casi Siempre (4)
	68 – 80	30 – 35	21 – 25	17 – 20	Siempre (5)

Nota. Elaboración propia, según el cálculo de valoración de los baremos, 2021.

5.1.2.2. Descripción de resultados de las variables.

Tabla 12

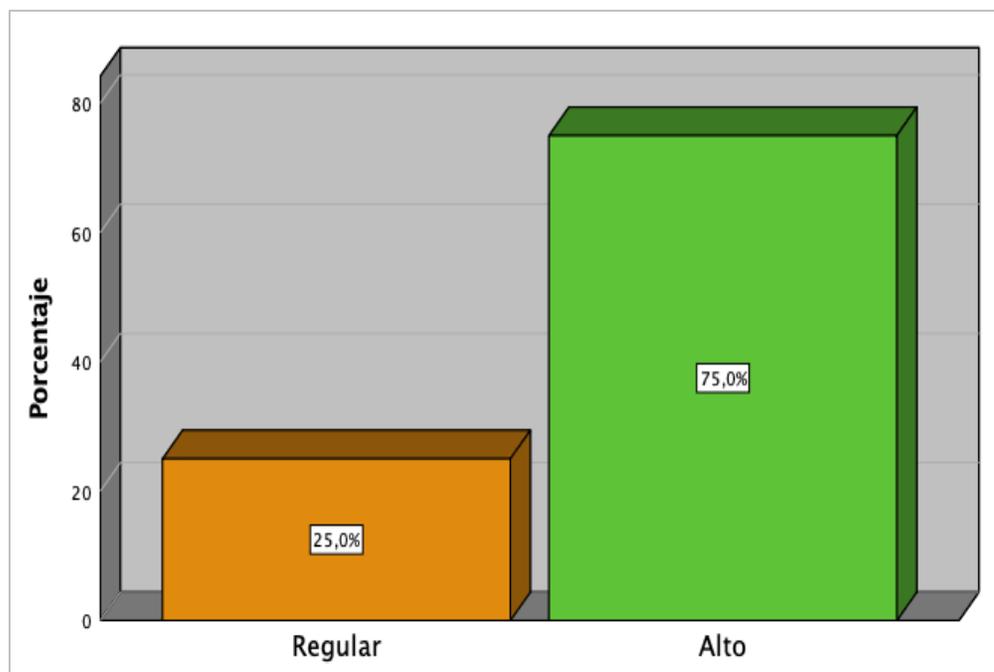
Frecuencia y Porcentaje del Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	20	25,0	25,0	25,0
	Alto	60	75,0	75,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 9

Porcentaje de la Variable Independiente



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

En la tabla 12 y la figura 9 se observó según el instrumento aplicado a 80 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. sobre el grado de compromiso organizacional percibido en dicha institución se estimó con el 25.0% (20) que existió un nivel regular de compromiso y mientras con un significativo e importante 75.0% (60) de los servidores

puntualizan que hubo un alto grado o nivel de compromiso, esto significa que mayormente en la institución edil se percibe un alto grado de compromiso hacia actividad laboral.

Tabla 13

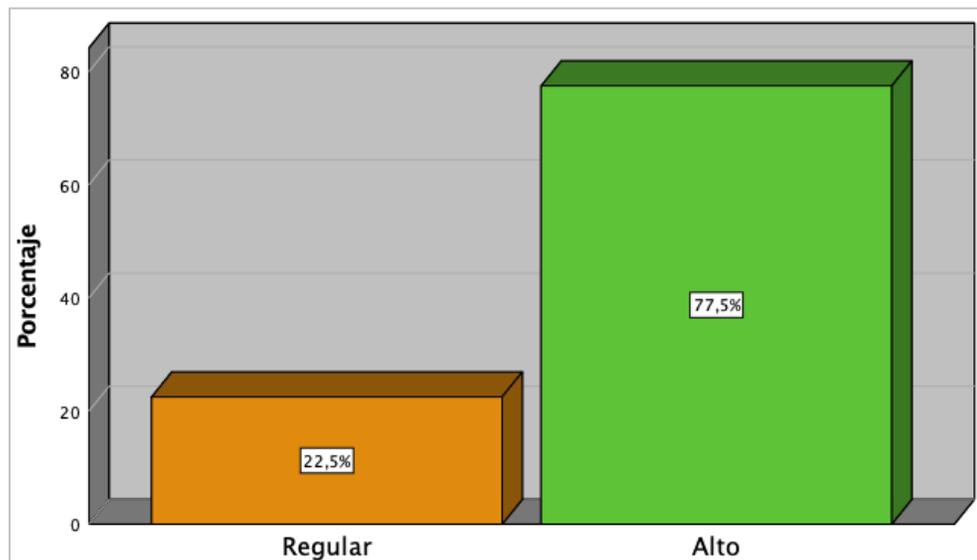
Frecuencia y Porcentaje de Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	18	22,5	22,5	22,5
	Alto	62	77,5	77,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 10

Porcentaje de la Variable dependiente Rendimiento Laboral



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

En la tabla 13 y la figura 10 se apreció según el instrumento aplicado a 80 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. sobre el rendimiento laboral notado por los servidores de dicha institución el cual se estimó con el 22.5% (18) que existió un nivel regular de rendimiento laboral y significativamente con el mayor indicador del 77.5% (62) los

servidores públicos señalan que hubo un alto nivel de rendimiento laboral, esto debido a que existe un positivo entorno laboral y compromiso de los servidores.

5.1.2.3. Descripción de resultados de las dimensiones de la variable independiente Compromiso Organizacional

Tabla 14

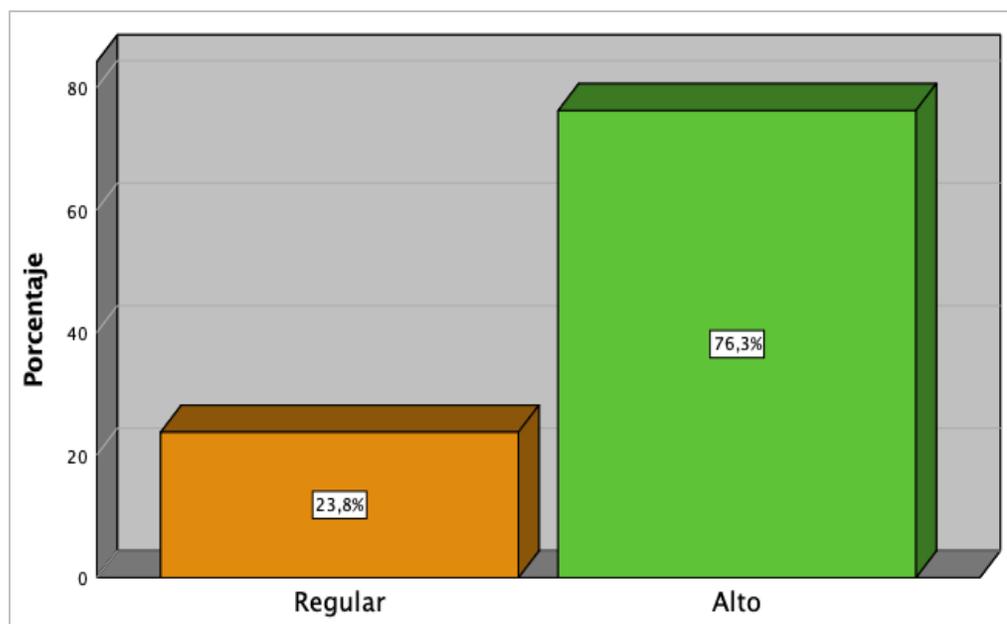
Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión de Compromiso Efectivo

		Compromiso afectivo			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Regular	19	23,8	23,8	23,8
	Alto	61	76,3	76,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 11

Porcentaje de la Dimensión Compromiso Efectivo



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

En la tabla 14 y la figura 11 se observó según el instrumento aplicado a 80 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. sobre el grado de compromiso afectivo percibido en dicha institución se estimó con el 23.8% (19) señala que existió un nivel regular de compromiso afectivo y mientras con un importante 76.3% (61) de los servidores manifiestan que hubo un alto nivel de compromiso afectivo, esto significa que mayormente en la institución edil se percibe un alto grado de apego emocional en su actividad laboral.

Tabla 15

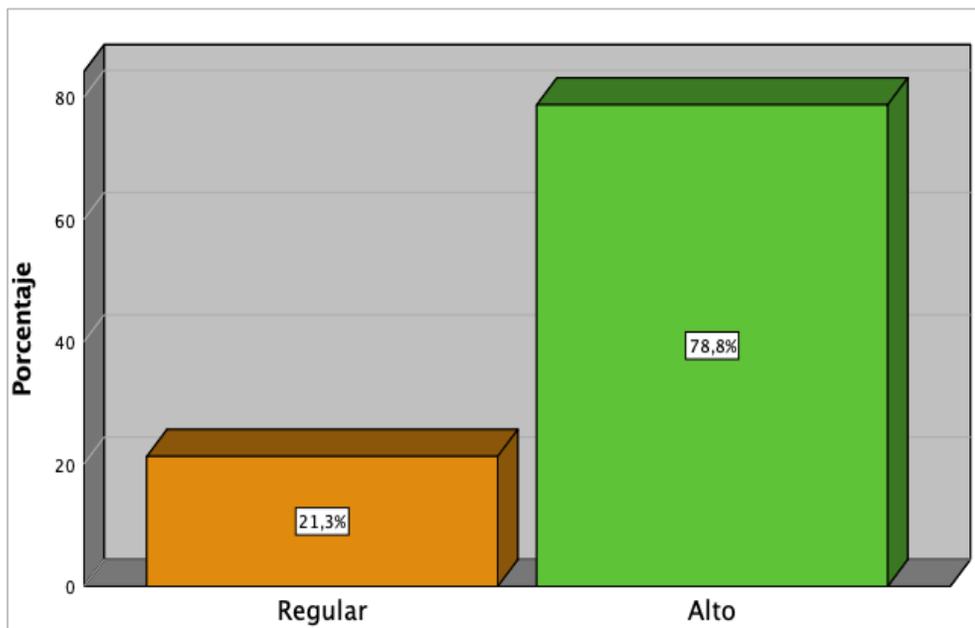
Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión Compromiso de Permanencia

		Compromiso de permanencia			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
Válido	Regular	17	21,3	21,3	21,3
	Alto	63	78,8	78,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 12

Porcentaje de la Dimensión Compromiso de Permanencia



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

En la tabla 15 y la figura 12 se observó según el instrumento aplicado a 80 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. sobre el grado de compromiso de permanencia apreciada en dicha institución se estimó con el 21.3% (17) señala que existió un nivel regular de compromiso de permanencia y mientras con un importante 78.8% (63) de los servidores manifiestan que hubo un alto nivel de compromiso de permanencia, esto significa que mayormente en la institución municipal se percibe un alto grado de dependencia de continuidad hacia su actividad encargada.

Tabla 16

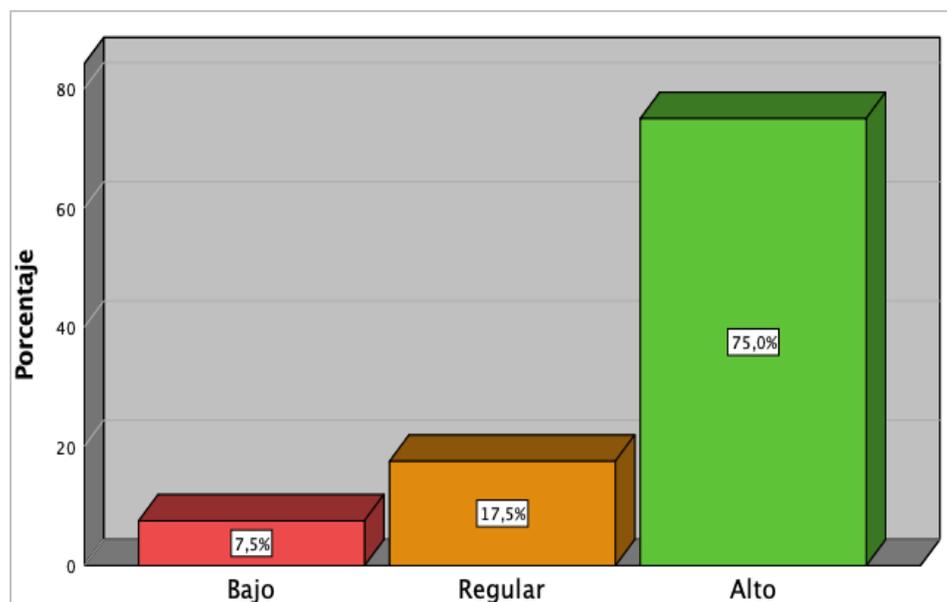
Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión de Compromiso Normativo

Compromiso normativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	7,5	7,5	7,5
	Regular	14	17,5	17,5	25,0
	Alto	60	75,0	75,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 13

Compromiso de la Dimensión Compromiso Normativo



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

En la tabla 16 y la figura 13 se observó según el instrumento aplicado a 80 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. sobre el grado de compromiso normativo apreciada en dicha institución se estimó con el 7.5%(6) lograron indicar que existió un nivel bajo de compromiso normativo, seguido con el 17.5%(14) señala que existió un nivel regular de compromiso normativo y mientras con un significativo indicador del 75.0%(60) de los servidores manifiestan que hubo un alto nivel de compromiso normativo, esto significa que mayormente en la institución municipal se ve reflejado en un alto grado de la buenas prácticas institucionales y el debido respeto por las normas.

5.1.2.4. Descripción de resultados de las dimensiones de la variable dependiente rendimiento laboral.

Tabla 17

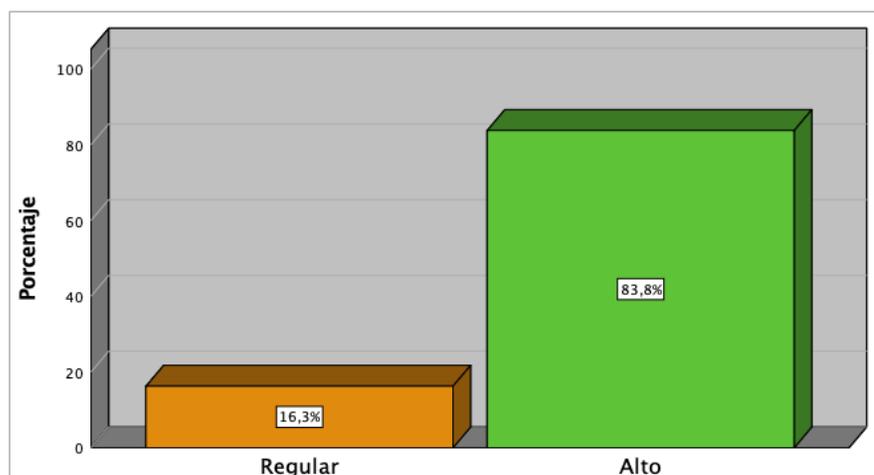
Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión de Rendimiento Laboral

Rendimiento en la tarea					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	13	16,3	16,3	16,3
	Alto	67	83,8	83,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 14

Porcentaje de la Dimensión Rendimiento en la Tarea



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

En la tabla 17 y la figura 14 se observó según el instrumento aplicado a 80 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. sobre el grado de rendimiento en la tarea del servidor se estimó con el 16.3% (13) indicaron que existió un nivel regular de rendimiento en la tarea y mientras con un importante indicador del 83.8% (67) de los servidores manifiestan que hubo un alto nivel de rendimiento en la tarea, esto significa que mayormente en la institución se ve reflejado en un alto grado de rendimiento en las actividades encomendadas para el oficio de servir.

Tabla 18

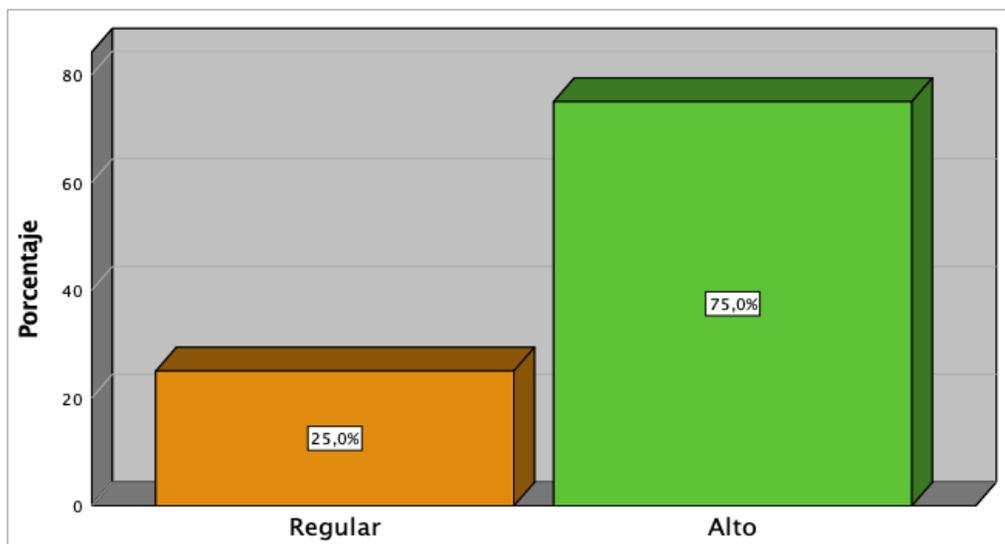
Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión de Comportamientos Contraproducentes

Comportamientos contraproducentes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Vál	Regular	20	25,0	25,0	25,0
Ido	Alto	60	75,0	75,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021

Figura 15

Porcentaje de la Dimensión Comportamiento Contraproducentes



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

En la tabla 18 y la figura 15 se observó según el instrumento aplicado a 80 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. sobre el grado de comportamientos contraproducentes del servidor se estimó con el 25.0% (20) indicaron que existió un nivel regular de comportamientos contraproducentes y mientras con un relevante indicador del 75.0% (60) de los servidores manifiestan que también hubo un alto nivel de comportamientos contraproducentes, esto significa que mayormente en la institución se ve reflejado en un alto grado de los comportamientos desacertados en las actividades que logran desarrollar los servidores.

Tabla 19

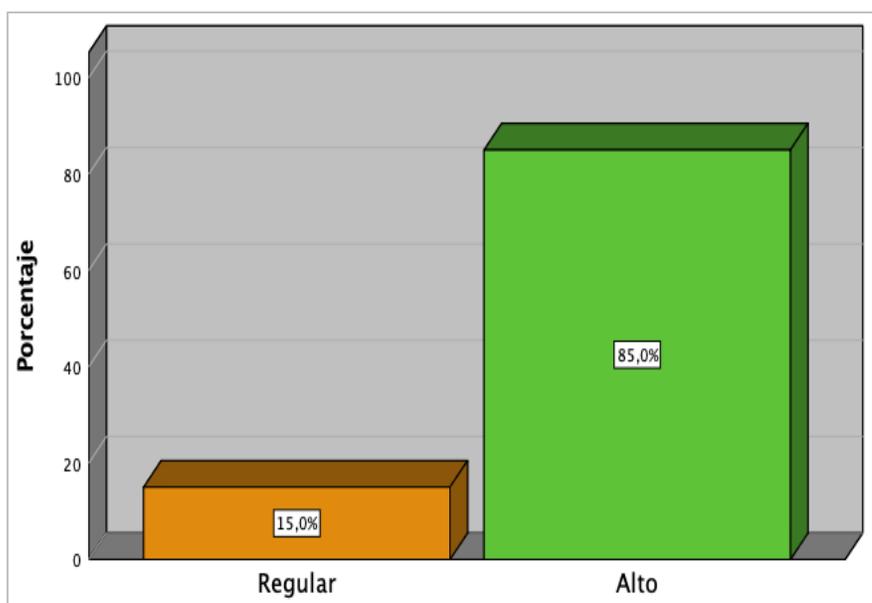
Frecuencia y Porcentaje de la Dimensión Comportamiento en el Contexto

		Comportamientos en el contexto			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	12	15,0	15,0	15,0
	Alto	68	85,0	85,0	100,0
Total		80	100,0	100,0	

Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Figura 16

Porcentaje de dimensión comportamiento en el contexto



Nota: Procesado en SPSS versión 25.00, según base de datos tabulado, 2021.

Interpretación:

En la tabla 19 y la figura 16 se observó según el instrumento aplicado a 80 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. sobre el grado de comportamientos en el contexto del servidor se obtuvo con el 15.0% (12) indicaron que existió un nivel regular de comportamientos en el contexto y mientras con un importante indicador del 85.0% (68) de los servidores manifiestan que hubo un alto nivel de comportamientos en el contexto, esto significa que mayormente en la institución percibe en un alto grado comportamientos acertados en las actividades oficiosas que desarrollar los servidores.

5.2. Prueba de normalidad para determinar la prueba de hipótesis del nivel de investigación explicativo.

Tabla 20*Prueba de Distribución Normal*

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Compromiso Organizacional	Rendimiento laboral
N		80	80
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,63	2,94
	Desv.	0,743	1,262
	Desviación		
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,242	0,223
	Positivo	0,401	0,323
	Negativo	-0,442	-0,348
Estadístico de prueba Sig. asintótica(bilateral)		0,442 0,0621 ^c	0,423 0,0643 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota. Elaborado en base a procesamiento en SPSS, 2021.

Donde:

P-Valor < 0.05: No existe distribución normal

P-Valor > 0.05: Existe distribución normal

Observando en la tabla 20, para cada variable en análisis la significancia asintótica bilateral mayor a 0,05 el cual determina que existe una distribución normal; esto hace que se tome la

decisión de utilizar un estadístico para la prueba de hipótesis paramétrico como es el modelo de R^2 (Regresión lineal).

5.3. Contrastación de Hipótesis

Coefficientes de estimación de regresión lineal según (Gutierrez, 2020)

0.81a 1.00: Muy alta

0.61 a 0.80: Alta

0.41 a 0.60: Moderada

0.21 a 0.40: Baja

0.01a 0.20: Muy baja

5.3.1. Hipótesis general

5.3.1.1. Hipótesis estadística (nula y alterna)

(Hipótesis Nula) Ho: El compromiso organizacional no influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019.

(Hipótesis Alterna) H1: El compromiso organizacional influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019.

5.3.1.2. Tabla estadística

Tabla 21

Prueba de Hipótesis General con la Prueba de Regresión Lineal Resumen del Modelo b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,689 ^a	0,475	0,468	0,512

a. Predictores: (Constante), Compromiso Organizacional

b. Variable dependiente: Rendimiento Laboral

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00 – Elaboración propia, 2021.

Tabla 22

ANOVA a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	18,475	1	18,475	70,600	0,000 ^b
	Residuo	20,412	78	0,262		
	Total	38,887	79			

a. Variable dependiente: Rendimiento Laboral

b. Predictores: (Constante), Compromiso Organizacional

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00 – Elaboración propia, 2021.

Tabla 23

Coeficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Desv. Error	Beta	t	
1	(Constante)	2,064	0,242		8,541	0,000
	Compromiso Organizacional	0,478	0,057	0,689	8,402	0,000

a. Variable dependiente: Rendimiento Laboral

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00 – Elaboración propia, 2021.

5.3.1.3. Nivel de significancia

De la tabla se observa que el nivel de **Sig. = 0,000** mostrándonos que es menor a 0,05 (5%) error permitido, permitiéndonos a señalar que es significativa la influencia de la variable en contraste.

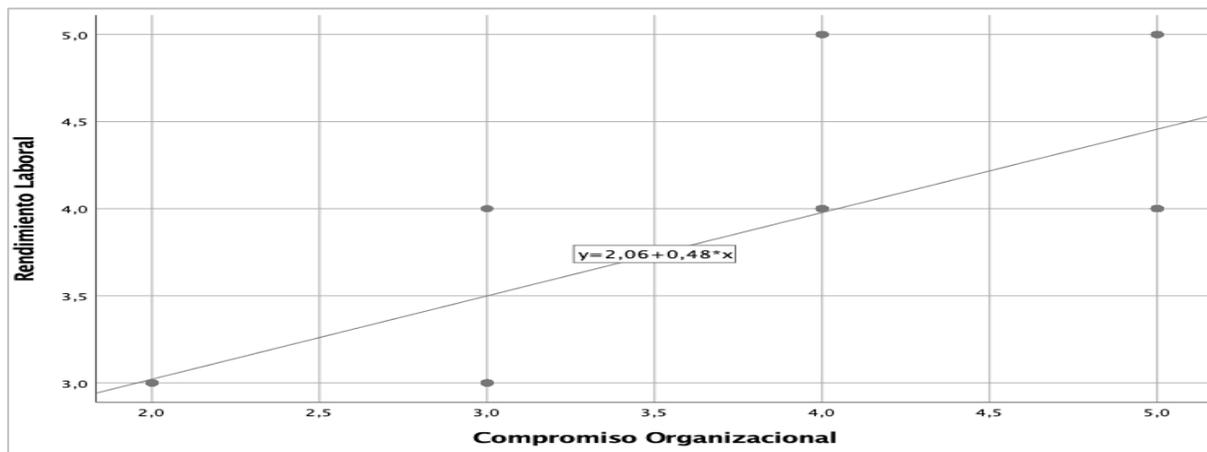
5.3.1.4. Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que el compromiso organizacional influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco.

Año 2019. Además, el R^2 expresa que el Rendimiento laboral se ve influenciado en un 47.5% en función al compromiso organizacional, lo que explica la influencia significativa moderado.

Figura 17

Dispersión entre la Variable Compromiso Organización y el Rendimiento Laboral



Nota. Figura de Dispersión nos muestra el grado de influencia que existe entre la variable compromiso organizacional sobre el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019, estimándonos que $R^2=0.475$ (47.5%), otra vez se afirma un grado moderado de relación directa y positiva entre las variables contrastadas.

5.3.2. Hipótesis Específica 1

5.3.2.1. Hipótesis estadística (nula y alterna)

(Hipótesis Nula) Ho: El compromiso afectivo no influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019.

(Hipótesis Alterna) H1: El compromiso afectivo influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019.

5.3.2.2. Tabla estadística

Tabla 24

Prueba de Hipótesis 1 con la Prueba de Regresión Lineal Resumen del Modelo b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,704 ^a	0,496	0,490	0,501

a. Predictores: (Constante), Compromiso afectivo

b. Variable dependiente: Rendimiento Laboral

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00 – Elaboración propia, 2021.

Tabla 25

ANOVA a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19,291	1	19,291	76,782	0,000 ^b
	Residuo	19,597	78	0,251		
	Total	38,887	79			

a. Variable dependiente: Rendimiento Laboral

b. Predictores: (Constante), Compromiso afectivo

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00 – Elaboración propia, 2021

Tabla 26

Coficiente a

Modelo		Coficientes no estandarizados		Coficientes estandarizados		Sig.
		B	Desv. Error	Beta	t	
1	(Constante)	1,953	0,244		7,987	0,000
	Compromiso afectivo	0,501	0,057	0,704	8,763	0,000

a. Variable dependiente: Rendimiento Laboral

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00 – Elaboración propia, 2021.

5.3.2.3. Nivel de significancia

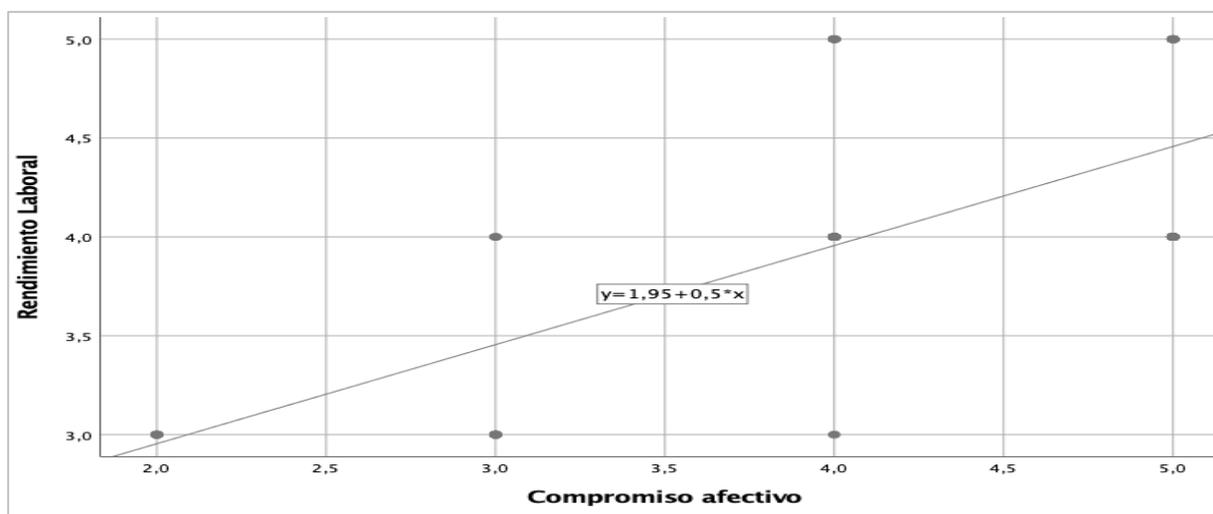
De la tabla se observa que el nivel de **Sig. = 0,000** mostrándonos que es menor a 0,05 (5%) error permitido, permitiéndonos a señalar que es significativa la influencia de la dimensión y la variable en contraste.

5.3.2.4. Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que el compromiso afectivo influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. Además, el R^2 expresa que el Rendimiento laboral se ve influenciado en un 49.5% en función al compromiso afectivo, lo que explica la influencia significativa.

Figura 18

Dispersión Entra la Variable Compromiso Afectivo y Rendimiento Laboral



Nota. Figura de Dispersión nos muestra el grado de influencia que existe entre la variable compromiso afectivo sobre el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019, estimándonos que $R^2=0.495$ (49.5%), otra vez se afirma un grado moderado de relación directa y positiva entre las variables contrasta

5.3.3. Hipótesis Específica 2

5.3.3.1. Hipótesis estadística (nula y alterna)

(Hipótesis Nula) H_0 : El compromiso de permanencia no influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019.

(Hipótesis Alterna) H_1 : El compromiso de permanencia influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019.

5.3.3.2. Tabla estadística

Tabla 27

Prueba de Hipótesis 2 con la Prueba de Regresión Lineal Resumen del Modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,717 ^a	0,514	0,508	0,492

a. Predictores: (Constante), Compromiso de permanencia

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00 – Elaboración propia, 2021.

Tabla 28

ANOVA a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	19,999	1	19,999	82,583	0,000 ^b
	Residuo	18,889	78	0,242		
	Total	38,887	79			

a. Variable dependiente: Rendimiento Laboral

b. Predictores: (Constante), Compromiso de permanencia

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00 – Elaboración propia, 2021.

Tabla 29

Coeficientes a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	1,333	0,303		4,406	0,000
	Compromiso de permanencia	,611	0,067	0,717	9,087	0,000

a. Variable dependiente: Rendimiento Laboral

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00 – Elaboración propia, 2021.

5.3.3.3. Nivel de significancia

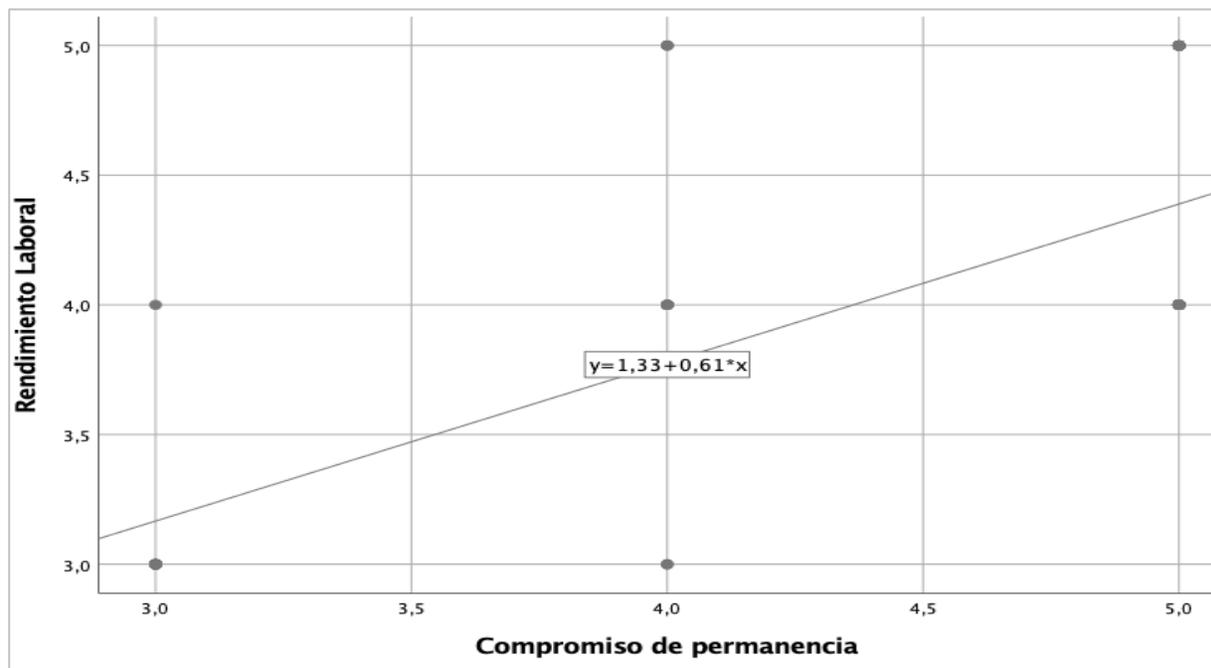
De la tabla se observa que el nivel de **Sig. = 0,000** mostrándonos que es menor a 0,05 (5%) error permitido, permitiéndonos a señalar que es significativa la influencia de la dimensión y la variable en contraste.

5.3.3.4. Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que el compromiso de permanencia influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. Además, el R^2 expresa que el Rendimiento laboral se ve influenciado en un 51.4% en función al compromiso de permanencia, lo que explica la influencia significativa.

Figura 19

Dispersión Entre Compromiso de Permanecía y el Rendimiento Laboral



Nota. Figura de Dispersión nos muestra el grado de influencia que existe entre la variable compromiso de permanencia sobre el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019, estimándonos que $R^2=0.514$ (51.4%), otra vez se afirma un grado moderado de relación directa y positiva entre las variables contrastadas.

5.3.4. Hipótesis Específica 3

5.3.4.1. Hipótesis estadística (nula y alterna)

(Hipótesis Nula) Ho: El compromiso normativo no influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019.

(Hipótesis Alterna) H1: El compromiso normativo influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019.

5.3.4.2. Tabla estadística

Tabla 30

Prueba de Hipótesis Especifica 3 con la Prueba de Regresión lineal - Resumen del Modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	0,754 ^a	0,568	0,563	0,464

a. Predictores: (Constante), Compromiso normativo

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00 – Elaboración propia, 2021.

Tabla 31

ANOVA a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	22,093	1	22,093	102,604	0,000 ^b
	Residuo	16,795	78	0,215		
	Total	38,887	79			

a. Variable dependiente: Rendimiento Laboral

b. Predictores: (Constante), Compromiso normativo

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00 – Elaboración propia, 2021.

Tabla 32

Coefficientes a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	2,516	0,159		15,826	0,000
	Compromiso normativo	0,398	0,039	0,754	10,129	0,000

a. Variable dependiente: Rendimiento Laboral

Nota: Procesado en el estadístico SPSS versión 25.00 – Elaboración propia, 2021.

5.3.4.3. Nivel de significancia

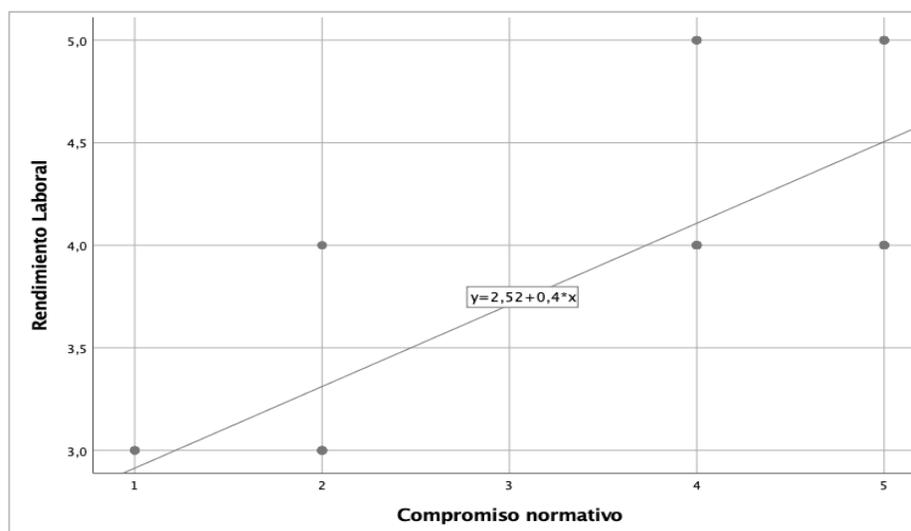
De la tabla se observa que el nivel de **Sig. = 0,000** mostrándonos que es menor a 0,05 (5%) error permitido, permitiéndonos a señalar que es significativa la influencia de la dimensión y la variable en contraste.

5.3.4.4. Región crítica o decisión

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que el compromiso normativo influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. Además, el R^2 expresa que el Rendimiento laboral se ve influenciado en un 56.8% en función al compromiso normativo, lo que explica la influencia significativa.

Figura 20

Dispersión Entre Compromiso Normativo y el Rendimiento Laboral



Nota. Figura de Dispersión nos muestra el grado de influencia que existe entre la variable compromiso normativo sobre el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019, estimándonos que $R^2=0.568$ (56.8%), otra vez se afirma un grado moderado de relación directa y positiva entre las variables contrastadas.

5.4. Discusión

A partir de los hallazgos encontrados, en el presente estudio de investigación, se acepta la hipótesis general, en donde se ha establecido el nivel de significancia al 95% de confianza, donde el compromiso organizacional influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. Además, por otro lado, el R² expresa que el Rendimiento laboral se ve influenciado en un 47.5% en función al compromiso organizacional, lo que explica la influencia significativa.

Los resultados están muy asociados con los hallazgos que ha encontrado Blanes Canturias (2016), donde señala que el compromiso organizacional influye en el desempeño laboral según el personal de la sede central del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar Lima, 2016. Los resultados del análisis estadístico de los coeficientes de contingencia V de Cramer= $\phi=0.202$ comprueban lo señalado en la hipótesis general, es decir, existe una intensidad de asociación positiva de manera moderada, entre las variables compromiso organizacional y desempeño laboral.

A partir de los hallazgos encontrados en el trabajo de investigación y de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido en el análisis relacional de la variable capacidad de innovación y la variable emprendimiento empresarial se ha obtenido -0.160 expresando un coeficiente negativo y débil al presentar un valor tan bajo. La correlación es significativa con un p-valor de 0.025 menor al 0.05. Lo que significa que el grado de correlación es débil y negativa, además, no es considerado lineal y es inversamente proporcional siendo que la disminución de una variable es el incremento de la otra por lo que a menores capacidades de innovación podrían presentarse ligeros incrementos en el emprendimiento empresarial y viceversa.

Por otro lado también, el resultado del presente estudio guarda relación con las conclusiones al que ha llegado Gutierrez Molina y Rico Prieto (2019) en su trabajo de investigación “Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo” tuvo como objetivo caracterizar el grado de compromiso organizacional que evidenciaron los empleados hacia la empresa donde trabajan, dependiendo del tipo de contrato laboral con el cual fueron afiliados. Este

trabajo se llevó a cabo desde el punto de vista empírico-analítica con metodología cuantitativa, no experimental, de tipo transversal y descriptivo-correlacional. La muestra fue de 270 empleados, con tiempo de afiliación mayor a 3 meses, de empresas colombianas pública y/o privada y con contrato a término indefinido, fijo y prestación de servicios. Para la recolección de datos se utilizó un instrumento que constó de dos partes, la primera contenía una serie de ítems enfocados hacia datos sociodemográficos y la segunda parte, correspondió a la versión validada y traducida a Colombia por Osorio, Ramos & Walteros (2016) del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer et. al (1993), en el cual se encontró que algunos ítems (uno y tres) que asocian al componente continuo, no están midiendo correctamente este factor y en el componente afectivo sucede lo mismo con un ítem (nueve

En este mismo sentido, también se ha tomado el antecedente Guarniz Lozano y Anghella Lisseti (2014). “Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012”. Tesis para obtener el grado de maestra en educación, mención en didáctica de la educación superior. Realizó un estudio descriptivo, transversal y correlacional con 103 docentes de Medicina con edades comprendidas entre 30 a 55 años, que enseñaban en el semestre I del 2012. La evaluación del nivel de satisfacción indicó que los docentes obtuvieron un buen calificativo, que se repitió en los factores remuneración y condición laboral, mientras en el factor tensión laboral tuvieron el calificativo de regular. En general, el nivel de satisfacción laboral de los docentes es bueno.

El nivel del compromiso institucional de los docentes es moderado. Cuando analizamos dimensiones del compromiso, percibimos: la afectiva con una fuerte correlación con el docente y no necesariamente el grupo de docente con tiempo de trabajo de 7 a 10 años en la universidad; mientras las áreas normativa, calculada y global solo una presentación moderada en el compromiso por la sede laboral. El análisis de regresión simple entre satisfacción laboral y desempeño docente reporta una correlación positiva y significativa entre estas variables; sin embargo, existe una correlación negativa y no significativa entre compromiso institucional y desempeño docente, lo que sugiere que no necesariamente el sentirse comprometido con la institución determina un mejor desempeño. Se concluye que

existe influencia positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño docente, pero no existe influencia significativa ni positiva entre el compromiso institucional y el desempeño docente de los profesores de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primera. - Para el objetivo general, se obtuvo a partir de un nivel confianza del 95% que el compromiso organizacional influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. Además, el R^2 expresa que el Rendimiento laboral se ve influenciado en un 47.5% en función al compromiso organizacional, lo que explica la influencia significativa.

Segunda. - Para el primer objetivo específico, se obtuvo con un nivel confianza del 95% que el compromiso afectivo influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. Además, el R^2 expresa que el Rendimiento laboral se ve influenciado en un 49.5% en función al compromiso afectivo, lo que explica la influencia significativa.

Tercera. - Para el segundo objetivo específico a partir de un nivel confianza del 95% que el compromiso de permanencia influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. Además, el R^2 expresa que el Rendimiento laboral se ve influenciado en un 51.4% en función al compromiso de permanencia, lo que explica la influencia significativa.

Cuarta. - Para el tercer objetivo específico, se obtuvo con un nivel confianza del 95% que el compromiso normativo influye en un grado positivo considerable en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019. Además, el R^2 expresa que el Rendimiento laboral se ve influenciado en un 56.8% en función al compromiso normativo, lo que explica la influencia significativa.

Quinta. - El compromiso organizacional consiste en la identificación de un colaborador con la organización, respecto a los objetivos, logrando ser parte fundamental e importante de la organización en donde pertenecen y como ellos se involucran en su puesto de trabajo ,generando así un vínculo o lazo afectivo con la organización y con el presente estudio se

pudo identificar como el compromiso organizacional influye en el Rendimiento laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco , mejorando a si la lealtad del servidores para con su institución .

6.2. Recomendaciones

- **Primero.** -Se recomienda generar que, a partir de los resultados hallados en el presente trabajo de investigación, que los futuros investigadores que tengan interés en tema de investigación, se debe complementar y abordar el presente estudio desde el punto de vista de los enfoques emergentes como es el caso del desarrollo del capital humano y el enfoque por competencias de los recursos humanos ,por qué no se abordan esos temas a profundidad en el presente estudio ,en el mismo sentido para los tomadores de decisiones considerar el aspecto del compromiso organizacional para que su organización sea eficiente. finalmente se recomienda a la comunidad académica, profundizar los contenidos teóricos del compromiso organizacional y rendimiento laboral desde diferentes alcances que brinda la investigación y con el respaldo de los diferentes enfoques teóricos que explican el comportamiento de las variables de estudio.
- **Segundo.** -Se recomienda generar que, a partir de los resultados obtenidos del compromiso afectivo sobre el rendimiento laboral, que los futuros investigadores que tengan interés en tema de investigación, se debe complementar la presente investigación desde el punto de vista de los enfoques emergentes que explican sobre el tema de estudio, en el mismo sentido para los tomadores de decisiones considerar el aspecto del compromiso organizacional para que su organización sea eficiente. finalmente se recomienda a la comunidad académica, profundizar los contenidos teóricos del compromiso organizacional y rendimiento laboral desde diferentes alcances que brinda la investigación y con el respaldo de los diferentes planteamientos que explican el comportamiento de las variables de estudio, se obtuvo que existe una correlación alta directa, esto indica que a más compromiso afectivo el rendimiento laboral aumenta, con una correlación 0.880, también se observa que en su mayoría con un 75% los trabajadores tienen un compromiso afectivo alto.
- **Tercero.**-Se recomienda generar que, a partir de los resultados hallados en el presente trabajo de investigación, donde el rendimiento laboral se ve influenciado en un 51.4% en

función al compromiso de permanencia, lo que explica la influencia significativa, que los futuros investigadores que tengan interés en tema de investigación, se debe complementar la presente investigación desde el punto de vista de nuevos escenarios que presenta el entorno ,en el mismo sentido para los tomadores de decisiones considerar el aspecto del compromiso Organizacional para que su organización sea eficiente. finalmente se recomienda a la comunidad académica, profundizar los contenidos teóricos del compromiso organizacional y rendimiento laboral desde diferentes alcances que brinda la investigación y con el respaldo de los diferentes planteamientos teóricos que explican el comportamiento de las variables de estudio.

- **Cuarto.**-Se recomienda generar que, a partir de los resultados hallados donde el rendimiento laboral se ve influenciado en un 56.8% en función al compromiso normativo, lo que explica la influencia significativa., que los futuros investigadores que tengan interés en tema de investigación, se debe realizar las futuras investigaciones en otros contextos donde se desarrollan las organizaciones, en el mismo sentido para los tomadores de decisiones considerar el aspecto del compromiso organizacional para que su organización sea eficiente. finalmente se recomienda a la comunidad académica, profundizar los contenidos teóricos del compromiso organizacional y rendimiento laboral desde diferentes alcances que brinda la investigación y con el respaldo y aporte de otras disciplinas como es el caso de la antropología y la psicología para comprender el comportamiento de las poblaciones de estudio.
- **Quinto.** - La siguiente recomendación está basada para el alcalde y a todas las áreas establecidas en la Municipalidad Distrital de Tamburco, con el objetivo de concentrar toda la mayor atención posible a los factores de capital humano y recursos humanos en todos los aspectos. Esta idea de profundizar el vínculo con el servidor, resulta identificar diferentes variables como las expuestas en este trabajo de investigación, Compromiso Organizacional y Rendimiento laboral, que a su vez entrelazan influencia justificada y de acuerdo con el programa estadístico SPSS, desarrollan un resultado plenamente positivo. Gracias a estos resultados podemos enfatizar el efecto que expresa este problema dentro de la organización, para ello se recomienda fomentar e integrar un sistema continuo de identificación personal y laboral para incrementar el desarrollo de capital humano y por

ende mejorar los niveles de compromiso organizacional, para que a si el Rendimiento laboral humano brinde eficaces beneficios a la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aduna Mondragon, A. P., Garcia Mata, E., & Chavez Gutierrez , E. (s/f). Modelos de la gestion de Recursos Humanos. *Universidad Autonoma del Estado de Hidalgo*, 1-15. Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a13.html>

Alvarado Alvarado, K. P., Parodi Zuazo, G. T., & Ruiz Moncayo, M. Y. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada*. Universidad del Pacifico. Lima Peru: Pacifico.

Amitai Etzioni, J. A. (1974). *Análise comparativa de organizações complexas : sobre o poder, o engajamento e seus correlatos*. Rio de Janeiro: zahar editores .

Anderson Yahir, F. T. (2016). *El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Supe Pueblo en el año 2016*. tesis para optar el titulo de licenciado en Administracion, Huacho - Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1925/TFCE-04-03.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arciniega, L. (1990). *Ponte la camiseta, compromiso organizacional. Direccion estrategica*, 1-12. Obtenido de https://scholar.google.com.pe/scholar?q=arciniega+l+2002+compromiso+organizacional+m%C3%A9xico&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar

Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Episteme.

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación; introducción a la metodoogía científica*. Caracas Venezuela: Espíteme C.A.

Barranco Fernandez , A. (s/f). Clima organizacional de un gran lugar para trabajar. *ICADE Business School*, 1-28.

Bayona, C., Goñi, S., & Modarrán , C. (s/f). Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión *estrategica* de los recursos humanos. *Gestion de recursos humanos*, 1-24.

Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Bayona/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestion_estrategica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00/Compromiso-Organizacional-Implicaciones-para-la-gestion-e

Bernal Torres, C. (2016). *Metodología de la Investigacion* . Bogota Colombia: Pearson.

Bernal, C. (2010). “*Metodología de la Investigación para Ciencias Sociales*”. Colombia: Pearson.

Betanzos Diaz, N., Andrade Palos, P., & Paz Rodriguez , F. (2005). Compromiso organizacional en una muestra de *trabajadores* mexicanos. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25-43. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>

Blanes Canturias, E. F. (2016). *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral según el personal del programa integral nacional para el bienestar familiar - Lima 2016*. Tesis para obtener el grado de Magister en gestion pública, Escual de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16169/Blanes_CEF.pdf?sequence=1

Carrasco Díaz, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima - Perú: San Marcos.

Charaja Cutipa, F. (2018). *El MAPIC en la Investigación*. Puno - Perú: Corporación SIRIO EIRL.

Diario Gestion. (21 de 11 de 2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. pág. s/p. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>

Diario oficial el peruano. (20 de 02 de 2020). Las evaluaciones del desempeño laboral. *Agenda laboral*, pág. s.p. Obtenido de <http://www.elperuano.pe/noticia-las-evaluaciones-del-desempeno-laboral-90074.aspx>

Gabini, S. (2018). *Principales predictores del Rendimiento Laboral*. Buenos Aires - Argentina: UAI editorial - Investigación. Obtenido de <https://www.uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Evaluar*, 30-45. Obtenido de <https://revistas.psi.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714>

Garay Robles, G., Hilario Cárdenas, J., & Flores Vidal, j. G. (2021). *El proyecto de Investigación guía de elaboración*. Huanuco - Perú: Académica. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/>

Gonzales, L., & Concha, A. (1989). Dimensiones del compromiso organizacional. *Psicología del trabajo y de las organizaciones, gestión de recursos humanos y tecnológicos*, 89-103.

Guarniz Lozano, A. L. (2014). *Satisfacción laboral, compromiso organizacional y desempeño docente de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego.* 2012. Lima - Perú.

Gutierrez Molina, L. M., & Rico Prieto, D. A. (2019). *Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo.* Bogotá - Colombia.

Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional.* Mexico DF: South-Western.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª.ed. ed.). Mexico: McGraw Hill Education.

Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación .* Mexico: McGraw Hill education.

Hurtado Arrieta, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional, una visión ampliación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura.* Universidad de Piura: Piurhua. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lozano Paz, C. R., & Reyes Bossio, M. (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral. *Ridu*, 1-4.

Lozano-Paz, C. R., & Reyes-Bosio, M. (2017). Una mirada desde la autoeficacia general y engagement laboral. *Scielo*, 135-148. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v11n1/a09v11n1.pdf>

Mamani Vara, A. J. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*. Para obtener el título profesional de administración negocios internacionales, Juliaca. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/429/Ander_Tesis_bachiller_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manzano Chura, H. B. (2016). *La comunicación interna y el desempeño laboral del talento humano de la Cooperativa de ahorro y crédito San Salvador agencias Puno y Juliaca 2016*. Tesis para optar el grado académico de licenciado en Administración, Puno - Perú. Obtenido de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4840/Manzano_Chura_Hilda_Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marsollier, R. G. (2015). El Compromiso Laboral en el Contexto Universitario. Una Aproximación desde la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva. *Scielo*, 22-29.

Montoya, E. (2016). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en los trabajadores de un contact center. *UPC*, 1-76. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/581494/TESIS%20FINAL_Elizabeth%20Montoya.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramirez Gonzales, A. (s.f). *Metodología de la investigación*. Mexico: Pontificia Universidad Javeriana.

Rocha, M., & Bórth, R. (s/f). Compromiso organizacional. *Desarrollo*, 1-8.

Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Caracas Venezuela: Panapo.

Sanchez carlezzi, H., & Reyes Meza, C. (1998). *Metodologia y diseños en la invesgigacion cientifica*. Lima - Perú: Mantaro.

Soumendu, B., & Jyotsna, B. (2013). Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of *Perceived*, Organizational Support, P-O Fit Organizational Commitment and Job satisfaction. 27-40.

Sumoza Matos, R. (2008). Viabilidad de la solidaridad organizacional como herramienta de *supervivencia* en la realidad actual . *Redalyc.org*, 208-2019.

Tirado Loja, G. A. (2012). *El rendimiento laboral y su incidencia en la produccion en la idustria de polimeros y plasticos Cia Ltda Inpolplas*. Ambato Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/3230/1/15%20o.e..pdf>

Valderrama Mendoza, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigacion cientifica*. Lima Perú: San Marcos.

Vidarte Farro, M. (2019). *Influencia de la motivacio en el compromiso organizacional de los colaboradores de la empres Tours Divino SAC*. Para optar el titulo de licenciado en administracion de empresas, Chiclayo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2241/1/TL_VidarteFarroMarielita.pdf

Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (s/f). *Técnicas para investigar*. Barcelona: Brujas.

Anexos



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC
 FACULTAD DE ADMINISTRACION
 Escuela Académico Profesional de Administración



Estimado Sr./Sra. la presente encuesta es para desarrollar el trabajo de investigación denominado “Compromiso organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco. Año 2019”, le agradezco por su colaboración.

Indicaciones: En cada pregunta tendrá cinco alternativas para responder, marque usted con un aspa “X” la respuesta que considere se ajusta más a la realidad, del menos importante al más importante. Gracias por su colaboración.

Categoría	Código	Escala
Nunca	N	1
Casi nunca	CN	2
Algunas veces	AV	3
Casi siempre	CS	4
Siempre	S	5

Datos generales

Estado civil: a) Soltero/a () b) Casado/a () c) Viudo/a () d) Conviviente/a ()	Sexo: a) Femenino () b) Masculino ()	Edad: a) Menos de 30 años () b) Entre 31 a 40 años () c) Más de 40 años ()
Cuál es tiempo de servicios que tienen en la institución: a) Entre 01 a 12 meses () b) Entre 01 a 05 años () c) Entre 06 a 10 años () d) Entre 11 a 20 años () e) Más de 20 años ()	Motivos más importantes para continuar laborando en esta institución: a) Económicos () b) Estabilidad () c) Desarrollo profesional () d) Tiempo de servicio ()	Aspectos más valorados en su centro laboral: a) Ambiente laboral () b) Compañeros () c) Buen trato del jefe () d) Beneficios adicionales () e) Oportunidad de desarrollo ()

--	--	--

Compromiso Organizacional

Items	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Compromiso afectivo					
1. ¿Usted considera que trabajar en la institución vale el esfuerzo y tiempo invertido?	1	2	3	4	5
2. ¿Usted considera que la institución le ha brindado todo lo que necesita?	1	2	3	4	5
3. ¿Considera que Trabajar en la institución le hace sentir bien porque le permite desarrollarse personalmente?	1	2	3	4	5
4. ¿Usted cree que en la institución valoran su trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
Compromiso de permanencia					
5. ¿Usted respeta las normas de la institución porque las considera que son las más adecuadas?	1	2	3	4	5
6. ¿Considera usted que se identifica con los valores compartidos en la institución porque se identifica con ellos?	1	2	3	4	5
7. ¿Considera usted que se identifica plenamente con los objetivos propuestos por la institución?	1	2	3	4	5
8. ¿Usted cumple y respeta las normas establecidas por la institución porque las considera adecuadas?	1	2	3	4	5
Compromiso normativo					
9. ¿Considera usted que tendría un sentimiento de culpabilidad si dejara de pertenecer a la institución donde trabaja?	1	2	3	4	5
10. ¿Usted tiene un agradecimiento a la institución por sus logros profesionales y personales?	1	2	3	4	5
11. ¿Usted considera que se sentiría mal si algún día dejara de pertenecer la institución?	1	2	3	4	5
12. ¿Usted considera que le gustaría permanecer en la institución como agradecimiento por lo mucho que le ha dado?	1	2	3	4	5

Rendimiento Laboral

Items	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Rendimiento en la tarea					
1. ¿Usted considera que es capaz de hacer bien su trabajo porque le dedica el tiempo y el esfuerzo necesario?	1	2	3	4	5
2. ¿Considera usted que se le ocurren soluciones creativas frente los nuevos problemas que se presentaron en su trabajo?	1	2	3	4	5

3. ¿Usted considera que las tareas laborales que realiza son muy desafiantes e interesantes?	1	2	3	4	5
4. ¿Usted considera que cuando termina su trabajo asignado, inicia nuevas tareas sin que alguien le solicite?	1	2	3	4	5
5. ¿Usted considera que en su trabajo, siempre tiene en mente los resultados que debe alcanzar?	1	2	3	4	5
6. ¿Usted realiza su trabajo también para mantener sus conocimientos laborales y profesionales actualizados?	1	2	3	4	5
7. ¿Usted considera que sigue buscando nuevos desafíos en su trabajo que realiza?	1	2	3	4	5
Comportamientos contraproducentes					
8. ¿Usted algunas veces ha evitado quejarse ante sus compañeros sobre asuntos del trabajo que no tienen mucha importancia?	1	2	3	4	5
9. ¿Usted siempre evita comentar los problemas negativos del trabajo con sus compañeros?	1	2	3	4	5
10. ¿Usted siempre ha evitado agrandar los problemas que se presentan en el trabajo?	1	2	3	4	5
11. ¿Usted siempre evita concentrarse en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas?	1	2	3	4	5
12. ¿Usted algunas veces evita comentar aspectos negativos de su trabajo con personas que no tienen vínculo profesional con la institución?	1	2	3	4	5
Comportamientos en el contexto					
13. ¿Siempre usted planifica su trabajo de manera tal que pueda terminarlo en el tiempo y la forma programada?	1	2	3	4	5
14. ¿Siempre usted trabaja para mantener sus habilidades y capacidades laborales actualizadas?	1	2	3	4	5
15. ¿Siempre usted participa de manera activa en las reuniones que se convocan en la institución?	1	2	3	4	5
16. ¿Siempre usted considera que la planificación que realiza para realizar su trabajo de manera óptima?	1	2	3	4	5

Datos de control:	
Nombre del encuestador:	Lugar y fecha de la encuesta:
Visto bueno por:	

Cargos

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA PODER REALIZAR
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

ABG. RAMÓN CAMACHO CHAVEZ

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBURCO

YO MARLUVE DANITZA AGUILERA PEREIRA
con DNI N° 71477528 domiciliado en Jr.
Chalhuanca N° 431, teléfono N° 952726165,
correo: aguilerapereiramarluedanitza@gmail.com

Me dirijo a usted con el debido respeto que se merece, como bachiller en Ciencias Administrativas de la escuela académico profesional de ADMINISTRACION de la UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC, ante usted me presento y expongo:

Que habiendo concluido satisfactoriamente mi carrera universitaria y siendo bachiller en Ciencias Administrativas de nuestra **UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC** y siendo requisito indispensable realizar un Proyecto de investigación para poder obtener el grado de Licenciado en Administración en dicha casa de estudio, mediante este documento solicito a su despacho la autorización correspondiente para poder realizar dicha investigación en la entidad que usted preside con fines únicamente académicos, con mi proyecto de tesis de intitulado **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBURCO .AÑO 2019”** por medio de la presente solicito le hago llegar mis más cordiales saludos.

POR LO TANTO

Esperando acceda a mi petición en la brevedad posible por ser de justicia.

Abancay, 28 de noviembre del 2019

Atentamente.



MARLUVE DANITZA AGUILERA PEREIRA

DNI: 71477528

MUNICIPALIDAD DISTRITAL TAMBURCO	
MESA DE PARTES	
Fecha: 28 NOV. 2019	Hora: 9:15 AM
N° de Folio:	Cargo N°: 1297
LA RECEPCION DEL DOCUMENTO NOTES SEÑAL DE SU CONFORMIDAD	
FIRMA DEL RECEPCIONISTA	

cargo

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA PODER REALIZAR
TRABAJO DE CAMPO**

Abg. RAMÓN CAMACHO CHAVEZ

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBURCO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL TAMBURCO	
MESA DE PARTES	
Fecha: <u>1 SEP 2020</u>	Hora: <u>15:08 PM</u>
Nº de Folio: <u>02</u>	Cargo Nº: <u>1528</u>
LA RECEPCIÓN DEL DOCUMENTO NO ES SEÑAL DE SU CONFORMIDAD	
FIRMA DEL RECEPCIONISTA	

YO MARLUVE DANITZA AGUILERA PEREIRA
bg.con DNI N° 71477528 domiciliado en Jr.
ChalhuancaN°431, teléfono N° 952726165,
correo:aguilerapereiramarluvedanitza@gm
ail.com

Me dirijo a usted con el debido respeto que se merece, como bachiller en Ciencias Administrativas de la escuela académico profesional de ADMINISTRACION de la UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC, ante usted me presento y expongo:

Siendo requisito indispensable realizar el trabajo de campo para nuestro proyecto de investigación que se realizó en la Municipalidad Distrital de Tamburco y que tiene como título **“COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBURCO .AÑO 2019”** con la finalidad de obtener una opinión concreta del objeto de estudio, mediante su despacho solicito la autorización correspondiente para poder realizar el trabajo de campo (encuesta) en la Municipalidad Distrital de Tamburco entidad que usted dirige, con fines estrictamente académicos y con la discreción correspondiente.

Adjunto

Carta de presentación emitida por la Decanatura de la Facultad de Administración-UNAMBA

POR LO TANTO

Esperando acceda a mi petición en la brevedad posible por ser de justicia.

Abancay, 01 de Setiembre del 2020

Atentamente.



MARLUVE DANITZA AGUILERA PEREIRA

DNI: 71477528



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
DECANATURA



"Año de la universalización de la salud"

Abancay, 31 de agosto de 2020

OFICIO 007-2020-D-FA-UNAMBA

Señor:
Abog. RAMON CAMACHO CHAVEZ
ALCALDE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBURCO

Ciudad. -

ASUNTO: SOLICITO BRINDAR FACILIDADES PARA REALIZAR TRABAJO DE CAMPO

De mi mayor consideración:

Mediante el presente me dirijo a usted, con la finalidad de poner en conocimiento que dentro de la formación de pregrado de los Lic. en Administración de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, se considera muy importante la realización de actividades de campo e investigación. Por esta razón es de nuestro interés solicitarle cordialmente el permiso para la Bach. MARLUVE DANITZA AGUILERA PEREIRA, identificada con D.N.I N° 71477528, para realizar un trabajo de campo (encuesta) que tiene como título "COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBURCO .AÑO 2019" en la municipalidad que usted dirige.

El objetivo de esta petición es que la bachiller en mención realice una encuesta a todos los servidores públicos que trabajan en la municipalidad, en forma virtual y/o presencial.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de su institución.

Sin otro particular agradecemos de ante mano su atención y esperamos su colaboración para nuestros futuros licenciados.

Atentamente,

UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
Mg. Alicia Huayco Huayco
DECANO

c. c.
Archivo
MBH/D-FA
Yovana B /sec

Campus Universitario S/N Tamburco Abancay-Apurímac
Carretera Panamericana Abancay Cusco Km. 5
Correo electrónico: www.unamba.edu.pe



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBURCO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBURCO
Cuna de la Heroína Micaela Bastidas

CARGO

SOLICITO: Información del número total de viviendas públicas

NOMBRES Y APELLIDOS: Karlene Damitza Aguilera

DNI N° 71477528

FECHA: 08 de setiembre del 2021

MUNICIPALIDAD DISTRITAL TAMBURCO
MICAELA BASTIDAS
Fecha: 08 SEP 2021 Hora: 11:00 PM
N° Folio: 003274 Cargo: 6090
LA RECEPCION DEL DOCUMENTO NO ES SEÑAL DE SU CONFORMIDAD
FIRMA DEL RECEPCIONISTA

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: DR. Mauricio Raúl Escalante Cárdenas

Título de la Investigación: “Compromiso Organizacional y su influencia en el Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, año 2019”

Objetivo: Establecer cuanto influye el compromiso organizacional en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, Año 2019

Unidad de análisis: Servidores Publicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco.

Investigador: Bach. Adm. Marluve Danitza Aguilera Pereira

Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad			X		
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = 3+20+20/50 = 0.86 = 86\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 15 de julio de 2021



Sello y firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: ING. LINTOL CONTRERAS SALAS

Título de la Investigación: “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBURCO, AÑO 2019”

Objetivo: Establecer cuanto influye el compromiso organizacional en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, Año 2019

Unidad de análisis: Servidores Publicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco.

Investigador: Bach. Adm. Marluve Danitza Aguilera Pereira

Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad			X		
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = 3+20+20/50 = 0.86 = 86\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 12 de julio de 2021


UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS
DE APURÍMAC

Ing. Lintol Contreras Salas
DOCENTE

Sello y firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Mgt. Julián Ore Leiva

Título de la Investigación: “COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBURCO, AÑO 2019”

Objetivo: Establecer cuanto influye el compromiso organizacional en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco, año 2019

Unidad de análisis: Servidores Publicos de la Municipalidad Distrital de Tamburco.

Investigador: Bach. Adm. Marluve Danitza Aguilera Pereira

Instrumento: Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad			X		
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = (a+b+c+d+e) / 50 = 3+20+20/50 = 0.86 = 86\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 12 de julio de 2021


Sello y firma del experto